



الجامعة العربية الأمريكية – رام الله

كلية الدراسات العليا

تأثير الكفاءات المهنية على الانخراط في العمل في المؤسسة الأمنية

الفلسطينية: الدور الوسيط للكفاءة الذاتية العامة

إعداد

أسماء إسماعيل أحمد أبو العلا

إشراف

د . رائد عريقات

تم تقديم هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في تخصص إدارة

الموارد البشرية

آب / 2022

© الجامعة العربية الأمريكية. جميع حقوق الطبع محفوظة.

تأثير الكفاءات المهنية على الانخراط في العمل في المؤسسة الأمنية الفلسطينية: الدور الوسيط
للكفاءة الذاتية العامة

إعداد

أسماء إسماعيل أحمد أبو العلا

نوقشت هذه الرسالة بتاريخ :..... وأجيزت

أعضاء لجنة المناقشة : التوقيع

- 1- اسم المشرف على الرسالة مشرفاً ورئيساً
- 2- اسم الممتحن الداخلي ممتحناً داخلياً
- 3- اسم الممتحن الخارجي ممتحناً خارجياً

إقرار

أقر أنا معدة هذه الرسالة أنها قدمت للجامعة الأمريكية لنيل درجة الماجستير في إدارة الموارد البشرية، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة باستثناء ما تم الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة أو أي جزء منها لم تقدم لأي جامعة أخرى .

التوقيع : أسماء إسماعيل أحمد أبو العلا



2022/8/5 م

الإهداء

إلى روح والدي ... الذي كان قدوتي الأولى وغرس في نفسي حب العلم والتعلم

إلى أُمي الغالية أطل الله في عمرها ... التي زودتني بالحنان والمحبة

إلى زوجي الحبيب ... الذي كان خير داعم لي.

إلى أبنائي .. قرّة عيني.

إلى إخوتي .. الذين شجعوني دائماً.

إلى كل من وقف بجانبني ... مشاركاً وموجهاً وناصحاً.

أسماء إسماعيل أحمد أبو العلا

شكر وتقدير

أحمد الله سبحانه وتعالى الذي وفقني لإنجاز هذا العمل، فالفضل كله لله أولاً وأخيراً. كما أتقدم بالشكر للأستاذ الفاضل: الدكتور رائد عريقات، الذي تفضل مشكوراً بالاشراف على هذه الرسالة، فكان نعم القدوة، وخير عون لي بتوجيهاته الدقيقة، وتوصياته السديدة، ولفاته الطيبة الرشيدة، وسعة صدره وعلمه، وآمل من الله أن يكون ما قدمه من علم وعمل في ميزان حسناته، وأن يجزيه خير الجزاء، والشكر موصول للجامعة العربية الأمريكية.

ولهم جميعاً جزيل الشكر والعرفان، وإلى كل صاحب فضل في هذه الدراسة خالص الشكر.

أسماء إسماعيل أحمد أبو العلا

الملخص

هدفت هذه الدراسة التعرف على الدور الوسيط للكفاءة الذاتية في تأثير الكفاءات المهنية على الانخراط بالعمل في المؤسسات الأمنية الفلسطينية، واتبعت الباحثة المنهج الكمي، ولتحقيق غرض الدراسة تم تصميم استبانة مكونة من (47) فقرة موزعة على ثلاث متغيرات، المتغير المستقل والممثل بالكفاءات المهنية، ومثل المتغير التابع الانخراط الوظيفي، بينما مثل المتغير الوسيط الكفاءة الذاتية العامة.

تألف مجتمع الدراسة من جميع منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية، وتم استخدام أسلوب العينة غير العشوائية من نوع العينة الملائمة العرضية، بحيث تكونت عينة الدراسة من (322) مستجيب ، توصلت الدراسة الى مجموعة نتائج أهمها : وجود أثر ذو دلالة إحصائية للكفاءات المهنية على الانخراط في العمل في المؤسسات الأمنية الفلسطينية، حيث إن معامل المسار بين الكفاءات المهنية والانخراط في العمل (0.392) دال احصائياً عند مستوى دلالة (0.008)، و وجود أثر ذو دلالة إحصائية للكفاءة الذاتية العامة على الانخراط في العمل في المؤسسات الأمنية الفلسطينية، حيث إن معامل المسار بين الكفاءة الذاتية العامة والانخراط في العمل (0.296) دال احصائياً عند مستوى دلالة ($p = 0.029$)، ووجود أثر للكفاءة المهنية على الكفاءة الذاتية العامة في المؤسسات الأمنية الفلسطينية، حيث إن معامل المسار بين الكفاءة المهنية والكفاءة الذاتية العامة (0.712) دال احصائياً عند مستوى دلالة ($p = 0.000$)، وأن الكفاءة الذاتية العامة تلعب دوراً وسيطاً في تأثير الكفاءات المهنية على الانخراط بالعمل في المؤسسات الأمنية الفلسطينية، حيث أن معامل المسار بين الكفاءة المهنية و الانخراط في العمل من خلال الكفاءة الذاتية العامة (0.211) دال احصائياً عند مستوى دلالة ($p = 0.038$) .

خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات، أبرزها: عقد دورات تدريبية وورش عمل تتناول تطوير وتنمية الكفاءات المهنية لدى الموظفين، لما لها من أثر في تحقيق الانخراط الوظيفي للموظفين، وتساعد في تحسين الكفاءة الذاتية لهم، تركيز الاعتماد على فرق العمل في تحقيق الأهداف لما لها من نتائج إيجابية على الأداء، وزيادة الكفاءة الذاتية العامة والانخراط الوظيفي .

الكلمات المفتاحية: الكفاءات المهنية، الكفاءة الذاتية العامة، الانخراط الوظيفي.

فهرس المحتويات

أ	إقرار
ب	الإهداء
ج	شكر وتقدير
د	الملخص
هـ	فهرس المحتويات
ي	مصطلحات الدراسة
1	الفصل الاول : مشكلة الدراسة وخلفيتها
2	1.1 مقدمة الدراسة:
4	2.1 مشكلة الدراسة
5	3.1 أسئلة الدراسة
5	4.1 أهمية الدراسة
6	5.1 أهداف الدراسة
6	6.1 فرضيات الدراسة
7	7.1 هيكل الدراسة
8	الفصل الثاني : الإطار النظري والدراسات السابقة
9	1.2 مقدمة
9	2.2 الكفاءات المهنية
9	1.2.2 مفهوم الكفاءات المهنية
10	2.2.2 أهمية الكفاءات المهنية
13	3.2.2 مكونات الكفاءات المهنية
15	3.2 الكفاءة الذاتية العامة
15	1.3.2 مفهوم الكفاءة الذاتية العامة:
17	2.3.2 أهمية الكفاءة الذاتية العامة
21	3.3.2 مكونات الكفاءة الذاتية العامة
22	4.2 الانخراط بالعمل
22	1.4.2 مفهوم الانخراط بالعمل
24	2.4.2 أهمية الانخراط بالعمل
27	3.4.2 مكونات الانخراط بالعمل
31	5.2 الدراسات السابقة

61	1.5.2 التعقيب على الدراسات السابقة:
66	الفصل الثالث : الطريقة والإجراءات
67	1.3 منهجية الدراسة
67	2.3 مجتمع الدراسة:
67	3.3 عينة الدراسة:
69	4.3 أداة الدراسة
70	5.3 متغيرات الدراسة
71	6.3 نمذجة المعادلة المهيكلية
83	7.3 المعالجات الإحصائية
85	الفصل الرابع : نتائج الدراسة
86	1.4 النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة
86	1.1.4 نتائج السؤال الأول
88	2.1.4 نتائج السؤال الثاني
91	3.1.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:
93	2.4 النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة:
Error!	1.2.4 تحليل النموذج القياسي (النموذج الخارجي Measurement Model) .
	Bookmark not defined.
Error!	2.2.4 تحليل الصدق التقاربي للمقاييس (Convergent validity)
	Bookmark not defined.
94	4.5.2 تحليل النموذج الهيكلي (النموذج الداخلي) (Structural Model)
100	1.2.4 نتائج الفرضية الأولى
101	2.2.4 نتائج الفرضية الثانية
102	3.2.4 نتائج الفرضية الثالثة
103	4.2.4 نتائج الفرضية الرابعة
105	الفصل الخامس : النتائج والتوصيات
106	1.5 مقدمة
106	2.5 ملخص نتائج الدراسة
108	3.5 التوصيات والمقترحات
109	4.5 معوقات الدراسة
109	5.5 الدراسات المستقبلية
110	المراجع
117	الملاحق

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الشكل	الصفحة
.1	جدول (1.1) : مصطلحات الدراسة	ك
.2	جدول (1.2) : الدراسات السابقة	32
.3	جدول (1.3): خصائص عينة الدراسة	68
.4	الجدول (2.3): معايير قبول عناصر الصدق التقاربي والصدق التمايزي	72
.5	الجدول (3.3) نتائج تشبعات الأسئلة لكل أبعاد نموذج الدراسة	75
.6	الجدول (4.3) : نتائج الموثوقية المركبة CR	78
.7	الجدول (5.3) : نتائج متوسط التباين المفسر AVE	79
.8	جدول رقم (6.3): نتائج اختبار التحميل المتقاطع	81
.9	الجدول رقم (7.3): معيار Fornell-Larcker للصدق التمايزي	83
.10	جدول رقم (8.3): نتائج اختبار HTMT	84
.11	جدول (1.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الكفاءة الذاتية العامة للعاملين في المؤسسات الأمنية الفلسطينية	86
.12	جدول (2.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الكفاءة المهنية للعاملين في المؤسسات الأمنية الفلسطينية	88
.13	جدول (3.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الانخراط	92

	الوظيفي للعاملين في المؤسسات الأمنية الفلسطينية	
95	الجدول (4.4): معايير قبول عناصر الصدق التقاربي والصدق التمايزي.....	14.
98	الجدول (5.4) نتائج تشبعات الأسئلة لكل ابعاد نموذج الدراسة	15.
101	الجدول (6.4): نتائج الموثوقية المركبة CR	16.
102	الجدول (7.4): نتائج متوسط التباين المفسر AVE	17.
104	جدول رقم (8.4): نتائج اختبار التحميل المتقاطع	18.
106	الجدول (9.4): معيار Fornell-Larcker للصدق التمايزي	19.
107	جدول رقم (10.4): نتائج اختبار HTMT	20.
109	الجدول (11.4) : معايير تقييم النموذج الهيكلي (النموذج الداخلي) Structural Model	21.
109	الجدول (12.4): نتائج معامل التفسير R^2	22.
110	الجدول (13.4): نتائج حجم الأثر f^2	23.
110	الجدول (14.4): جودة التنبؤ Q^2	24.
113	الجدول (15.4): نتائج اختبار الفرضية الاولى	25.
114	الجدول (16.4): نتائج اختبار الفرضية الثانية	26.
115	الجدول (17.4): نتائج اختبار الفرضية الثالثة	27.
116	الجدول (18.4) : نتائج اختبار الفرضية الرابعة	28.
117	جدول (19.4) الأثر الكلي للمتغير المستقل على المتغير التابع	29.

فهرس الاشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الجدول
71 الشكل (1.3) : نموذج الرسالة1
74 الشكل (2.3) : النموذج القياسي ويظهر قيم التشبعات2
78 الشكل (3.3) : قيم الموثوقية المركبة3
80 الشكل (4.3): قيم متوسط التباين المفسر4
97 الشكل (1.4) : النموذج القياسي ويظهر قيم التشبعات5
101 الشكل (2.4): قيم الموثوقية المركبة6
103 الشكل (3.4): قيم متوسط التباين المفسر7
108 الشكل (4.4) النموذج الهيكلي8
111 الشكل (5.4): معاملات المسار وقيم المعنوية لفرضيات الدراسة9
112 الشكل (6.4): قيم T لفرضيات الدراسة10

مصطلحات الدراسة

جدول (1.1) : مصطلحات الدراسة

المصطلح	التعريف	المرجع
الكفاءة الذاتية العامة	يعرّف باندورا 1994 الكفاءة الذاتية على أنها "معتقدات شخص ما حول قدراته على انتاج مستويات معينة من الأداء، تمارس التأثير على الأحداث التي تؤثر على حياتهم"	(Akanni & Ajila, 2021)
الكفاءة المهنية	"المعرفة والمهارات والقدرات الأساسية للتطوير الوظيفي، والتي يمكن أن يتأثر بها الفرد ويطورها"	(Akkermans & Tims, 2017)
التفكير في الدافع	"القيم والعواطف والدوافع المتعلقة بالمسيرة المهنية للفرد"	(Ahmad, 2019)
التفكير في الصفات	" نقاط القوة وأوجه القصور والمهارات التي تتعلق بمهنة الفرد "	(AlKhemeiri, 2020)
الشبكات	"المعرفة والمهارات والقدرات الأساسية للتطوير الوظيفي، والتي يمكن أن يتأثر بها الفرد ويطورها" .	(Barnes, 2022)
التنميط الذاتي	"القيم والعواطف والدوافع المتعلقة بالمسيرة المهنية للفرد"	(Kamna, 2022)
استكشاف العمل	" القدرة على الاستكشاف والبحث عن المزيد من التعليم، والعمل والفرص المتعلقة بالوظيفة "	(Park , 2020)
الرقابة المهنية	"القدرة على التأثير في التعلم وعمليات العمل المتعلقة بمهنة الفرد من خلال تحديد الأهداف والتخطيط لكيفية تحقيقها"	(Akkermans & Tims, 2017)
الانخراط الوظيفي	"عملية يشارك بها الموظف جسدياً وفسولوجياً لإظهار الإيجابية تجاه العمل، حيث إنّ قرار الانخراط بالعمل يؤثر عليه العامل العاطفي والعقلاني"	(Tirastittam, 2020)

الفصل الاول

مشكلة الدراسة وخلفيتها

1.1 المقدمة

2.1 هيكل الدراسة

3.1 مشكلة الرسالة

4.1 أسئلة الدراسة

5.1 أهمية الرسالة

6.1 فرضيات الدراسة

7.1 مصطلحات الدراسة

1.1 مقدمة الدراسة:

تعتبر الموارد البشرية من أهم الموارد في المؤسسات، فهي تحدد هويتها، وترسم مستقبلها، والاهتمام بتطوير كفاءة ومهارة المورد البشري هو مفتاح النجاح الرئيسي للمؤسسات، كذلك تسعى إدارة الموارد البشرية إلى انخراط الموظفين في العمل لزيادة مستوى الأداء للوصول للنجاح في تحقيق أهداف المؤسسة. وتحتاج المؤسسات إلى الاستثمار بمواردها البشرية حتى تستطيع أن تواكب التغير والتطور المستمر، نتيجة التدفق المعرفي والاكتشافات الحديثة، ذلك أن رأس المال البشري يملك ميزة العقل والقدرة على الإبداع والتفكير (سويطي، 2020)، ذلك أنه أحد مؤشرات نجاح المؤسسات، حيث إنّه من الأهمية بمكان أن يكون لدى الموظفين الكفاءة المهنية المطلوبة، والتي تمكّنهم من أداء مهام عملهم بنجاح، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على تحقيق أهداف المؤسسة .

وتعد الموارد البشرية القوة الدافعة لنجاح المؤسسات على اختلاف أنواعها سواء أكانت منظمات حكومية أو غير حكومية (ربحية أو غير ربحية)، ولكي تحقق المؤسسة الأمنية الفلسطينية أهدافها تحتاج لموظفين أصحاب كفاءة عالية، و لديهم انخراط عالٍ في العمل، كما أن التطور في الوظائف يتطلب من الموظفين العمل على تحمل مسؤولية أداء مهام عملهم، واكتساب الموارد والكفاءات المتعلقة بإدارة حياتهم المهنية بنجاح (Akkermans & Brenninkmeijer, 2013)

و قد شهدت السنوات الماضية تحولاً في الدراسات والبحوث التي تتعلق بالموارد البشرية، فأصبح التركيز على الجانب الإيجابي لدى العاملين (Huertas, 2017)، وعلى ما يمتلك الأفراد من معرفة وقدرات ومهارات وخصائص فردية، والطاقة والحماس والمثابرة والثقة التي تؤدي إلى النتائج الإيجابية على الفرد والمؤسسة، ومن هذا السياق ولدت مفاهيم جديدة من بينها الكفاءة الذاتية العامة، والكفاءة المهنية، والانخراط الوظيفي. فقد توصل كل من (Nasrul, 2020, 2021; Tian, 2020; Wardani, 2021; Carter, 2019) الى أنّ للكفاءة المهنية تأثيراً إيجابياً وهاماً على الانخراط في العمل، بمعنى أنّه كلما كانت كفاءة الموظفين أفضل كلما زادت مشاركة العمل، و ربط اكريمانز في دراسته (Akkerman, 2013) بين المفاهيم الثلاثة وتوصّل الى أن

الكفاءات المهنية تقوم بدور الموارد الشخصية في العمليات التحفيزية، وأنَّ الكفاءات المهنية والكفاءة الذاتية تؤثر إيجابياً على الانخراط بالعمل، و من جانب اخر ذكر بانديورا أن العاملين أصحاب الكفاءة الذاتية العالية يبذلون جهداً أكبر في التطوير الذاتي وينخرطون في العمل، أما الأشخاص الذين لديهم درجة أقل من الكفاءة الذاتية، فيفضلون تلقّي التعليمات واتباعها وهم بالتالي أقل انخراطاً في العمل (Bandora, 1997).

وتساهم الكفاءات المهنية في دعم الفرد في التقدم المهني، و تطوره الوظيفي، ومعرفة نقاط قوته، وكيفية وضع الخطط التي تعمل على تطويره (Park Y. , 2020) ، وتساعد في التغلب على المشاكل والصعوبات التي تواجهه خلال العمل، مما يؤدي إلى زيادة رضاه وانخراطه الوظيفي.

والانخراط الوظيفي هو المحرك الرئيسي للأفراد، وهو الحالة الذهنية الإيجابية المتعلقة بالعمل والتي تدفع الموظفين بنشاط إلى إشراك أنفسهم عاطفياً ومعرفياً وجسدياً إلى أداء وظائفهم (Huertas, 2017)، ويساعد الانخراط الأفراد في البحث عن الأفكار الجديدة، وبناء الموارد التي تساهم في زيادة مستوى الأداء (عرفان، 2021).

وتعد الكفاءة الذاتية العامة من مفاهيم علم النفس الحديثة، التي فسرت السلوك الإنساني، وهي من الموارد الشخصية التي تؤثر بشكل إيجابي في الانخراط الوظيفي، والأداء الوظيفي، ويقصد به "معتقدات شخص ما حول قدراته على إنتاج مستويات معينة من الأداء تمارس التأثير على الأحداث التي تؤثر على حياته" (Akanni & Ajila, 2021). كما انها من أهم مواضيع السلوك التنظيمي التي تتعلق بالأداء (Tian, 2020)، وتعرف أنها "معتقدات شخص ما حول قدراته على إنتاج مستويات معينة من الأداء تمارس التأثير على الأحداث التي تؤثر على حياته" (Akanni & Ajila, 2021)، كما ذكرت العديد من الدراسات أهمية الكفاءة الذاتية العامة. و من جانب اخر فقد أثبتت الدراسات أنّ الكفاءة الذاتية تعتبر مورداً شخصياً مرتبطة بالانخراط بالعمل (Tian, 2020)، وعند دراسة أداء الموظف، من الأهمية دراسة توسط تأثير الكفاءة الذاتية (Mahmood, 2022)، كذلك يمكن دراسة متغير الكفاءة الذاتية كمتغير وسيط في العلاقة بين الانخراط الوظيفي ومتغيرات أخرى في كثير من الدراسات (Carter, 2019).

وبناء على أهمية الكفاءة الذاتية، وتأثير الكفاءات المهنية على الانخراط الوظيفي، جاءت هذه الدراسة للتعرف على دور الكفاءة الذاتية العامة في تأثير الكفاءات المهنية على الانخراط بالعمل في المؤسسات الأمنية الفلسطينية.

2.1 مشكلة الدراسة

تسعى الأجهزة الأمنية الفلسطينية لدعم عملية تطوير منتسبيها، ورفع كفاءتهم من خلال بناء منظومة متكاملة من الموارد البشرية، تكون قادرة على التطوير المؤسسي والقيام بواجباتها، وتلبية احتياجات المؤسسة الأمنية من الموارد البشرية؛ وذلك لتحقيق أحد أهم أهداف الخطة الاستراتيجية وهو " تعزيز القدرات وضمان الاستخدام الأمثل للموارد"، كذلك تتطلب المؤسسات أن يكون موظفوها أصحاب كفاءات عالية، ومنخرطين في عملهم (Nasrul, 2020).

و يتمثل الغرض الرئيس من هذه الدراسة في التعرف على دور الكفاءة الذاتية العامة كمتغير وسيط في تأثير الكفاءات المهنية على الانخراط بالعمل في المؤسسات الأمنية الفلسطينية، وترجع أهمية الدراسة إلى أنها تدرس العاملين في المؤسسة الأمنية الفلسطينية والتي تمثل النسبة الأكبر من العاملين في القطاع الحكومي الفلسطيني، بالإضافة إلى أهمية الدور الذي تمارسه المؤسسة للحفاظ على أمن وسلامة المواطنين، وسوف تناقش الدراسة الدور الوسيط لمتغير الكفاءة الذاتية العامة في العلاقة بين الكفاءة المهنية على الانخراط الوظيفي، وسوف يستفيد منها صناع القرار في المؤسسة الأمنية الفلسطينية من أجل الاهتمام برفع مستوى الكفاءة الذاتية العامة، ورفع مستوى الكفاءات المهنية للموظفين، وزيادة انخراط الموظفين بالعمل، وبالتالي رفع مستوى الأداء في الأجهزة الأمنية الفلسطينية.

و دعمت الدراسات السابقة أهمية الكفاءة المهنية، والكفاءة الذاتية، والانخراط في العمل، وكانت هذه الدراسات محدودة، ونشرت كثير من الدراسات السابقة حول الكفاءة الذاتية في إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، ولكن القليل جداً من الأبحاث تطرقت للكفاءة الذاتية كأداة لتحفيز الموظفين على عكس الأدوات الأخرى للتحفيز، مثل تحديد الأهداف، وردود الفعل، والتدريب (Carter, 2019) . فالكفاءات المهنية التي يمتلكها الموظفون هي موارد وظيفية تحقق التميز (Akkermans & Tims, 2017) ، وهي توفر إمكانية تحقيق النجاح التنظيمي (Beheshtifar, 2011)، ولا تؤثر الكفاءة المهنية على الأداء فقط، ولكنها تؤثر على التطوير الوظيفي كذلك (Carter, 2019)، كما تصوّر الباحثون أنّ الانخراط الوظيفي هو مفهوم تحفيزي متعدد الأبعاد يدل على استثمار طاقة الفرد الجسدية والمعرفية والعاطفية في أداء العمل (Cesario, 2017)، وأشارت الدراسة (Carter, 2019) أن الكفاءة الذاتية للموظف يجب أن

تلقت انتباه المؤسسة؛ لأنها تعمل على تحسين الأداء، وذكرت عديدًا من الدراسات السابقة التجريبية، وجود علاقة بين الكفاءة الذاتية وسلوك العمل (Iriqat, 2019).

أغلب الدراسات التي أجريت على الكفاءة الذاتية، كانت على طلاب في المدارس (Carter, 2019)، بينما سوف تُطبق الدراسة الحالية على الموظفين في مكان العمل، وبحثت العديد من الدراسات السابقة في دور الكفاءات المهنية والكفاءة الذاتية والانخراط في العمل من جوانب مختلفة.

و ذكرت دراسة (Akkermans & Brenninkmeijer, 2013) أنه من الممكن أن توفر الدراسات المستقبلية في دور الكفاءات المهنية فهم أعمق للطرق التي يمكن للكفاءات المهنية أن تساهم بها في الرفاهية في العمل، كما يمكن دراسة متغير الكفاءة الذاتية كمتغير وسيط في العلاقة بين الانخراط الوظيفي ومتغيرات أخرى في كثير من الدراسات مثل (Carter, 2019)، وترتبط هذه الدراسات بالدراسة الحالية حيث إن نقطة القوة في هذه الدراسة أنها تبحث في دور المتغير الوسيط، وهو الكفاءة الذاتية العامة في العلاقة بين أثر الكفاءات الوظيفية ودورها على الانخراط الوظيفي والذي يؤثر على الأداء التنظيمي.

3.1 أسئلة الدراسة

التساؤل الرئيسي في الدراسة: هل تلعب الكفاءة الذاتية العامة دوراً وسيطاً في تأثير الكفاءات المهنية على الانخراط بالعمل في المؤسسات الأمنية الفلسطينية؟ ويتفرع عن سؤال الدراسة الرئيسي مجموعة الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مستوى الكفاءة المهنية للعاملين في المؤسسات الأمنية الفلسطينية؟
- ما درجة الانخراط في العمل للعاملين في المؤسسات الأمنية الفلسطينية؟
- ما مستوى الكفاءة الذاتية العامة للعاملين في المؤسسات الأمنية الفلسطينية؟

4.1 أهمية الدراسة

الأهمية النظرية: تكتسب هذه الدراسة أهميتها من أهمية موضوعها الذي سنتناوله، والأهداف التي تسعى لتحقيقها، والنتائج التي ستقدمها، وهي تعمل على إثراء الأدب النظري ومكتبة الجامعة.

الأهمية العملية: تعتبر الدراسة في حدود علم الباحث أول دراسة في فلسطين تبحث في دور الكفاءة الذاتية العامة كمتغير وسيط في تأثير الكفاءات المهنية على الانخراط بالعمل في المؤسسات الأمنية الفلسطينية، وتقدم النتائج التي توصلت إليها الدراسة مؤشرات لصناع القرار في المؤسسة الأمنية من أجل الاهتمام برفع الكفاءة الذاتية العامة والكفاءات المهنية والانخراط بالعمل.

5.1 أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة بشكل رئيسي إلى التعرف على الدور الوسيط للكفاءة الذاتية في تأثير الكفاءات المهنية على الانخراط بالعمل في المؤسسات الأمنية الفلسطينية، ويتفرع عن هدف الدراسة الرئيسي مجموعة الأهداف الفرعية التالية:

- التعرف على مستوى الكفاءة المهنية للعاملين في المؤسسات الأمنية الفلسطينية.
- التعرف على درجة الانخراط في العمل للعاملين في المؤسسات الأمنية الفلسطينية.
- التعرف على مستوى الكفاءة الذاتية العامة للعاملين في المؤسسات الأمنية الفلسطينية.
- التعرف على تأثير الكفاءة المهنية على الانخراط في العمل للعاملين في المؤسسات الأمنية الفلسطينية.
- التعرف على تأثير الكفاءة الذاتية العامة على الانخراط في العمل للعاملين في المؤسسات الأمنية الفلسطينية.
- التعرف على تأثير الكفاءة المهنية على الكفاءة الذاتية العامة للعاملين في المؤسسات الأمنية الفلسطينية.

6.1 فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية: تلعب الكفاءة الذاتية العامة دوراً وسيطاً في تأثير الكفاءات المهنية على الانخراط بالعمل في المؤسسات الأمنية الفلسطينية. ويتفرع عن فرضية الدراسة الرئيسية مجموعة الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للكفاءات المهنية على الانخراط في العمل في المؤسسات الأمنية الفلسطينية.

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للكفاءة الذاتية العامة على الانخراط في العمل في المؤسسات الأمنية الفلسطينية

الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للكفاءة المهنية على الكفاءة الذاتية العامة في المؤسسات الأمنية الفلسطينية.

7.1 هيكل الدراسة

تكونت الدراسة من خمسة فصول، يستعرض **الفصل الأول** عرضاً عاماً من مقدمة، ومشكلة الدراسة، وأهميتها، وأهدافها، وأسئلتها، بالإضافة إلى فرضياتها ومصطلحات الدراسة، و**الفصل الثاني** يتناول الإطار النظري والدراسات السابقة والتعقيب على هذه الدراسات ومقارنتها بالدراسة الحالية، و**الفصل الثالث** محور حول منهجية وإجراءات الدراسة، وتصميم الأداة البحثية واختبار صدقها وثباتها، ومجتمع الدراسة، وعينتها، والأساليب الإحصائية المتبعة في الإجابة عن فرضيات الدراسة، وأما **الفصل الرابع** تطرق إلى نتائج الدراسة ومناقشتها، في حين تطرق **الفصل الخامس** للاستنتاجات والتوصيات التي توصلت إليها الدراسة، ومحددات الدراسة والدراسات المستقبلية .

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2 مقدمة

2.2 الكفاءات المهنية

1.2.2 مفهوم الكفاءات المهنية

2.2.2 أهمية الكفاءات المهنية

3.2.2 مكونات الكفاءات المهنية

3.2 الكفاءة الذاتية العامة

1.3.2 مفهوم الكفاءة الذاتية العامة

2.3.2 أهمية الكفاءة الذاتية العامة

3.3.2 مكونات الكفاءة الذاتية العامة

4.2 الانخراط بالعمل

1.4.2 مفهوم الانخراط في العمل

2.4.2 أهمية الانخراط في العمل

3.4.2 مكونات الانخراط بالعمل

5.2 الدراسات السابقة

1.2 مقدمة

يتناول هذا الفصل الإطار النظري، ويتكون من ثلاثة محاور رئيسة حيث إنَّ المحور الأول تناول موضوع الكفاءات المهنية، وتم استعراض مفهوم الكفاءات المهنية في الدراسات السابقة، والأدب النظري و أهميته، وتناول المحور الثاني مفهوم الكفاءة الذاتية العامة، واشتمل على مفهوم الكفاءة الذاتية العامة وأهميتها، ومكونات الكفاءة الذاتية العامة، وتناول الجزء الأخير مفهوم الانخراط الوظيفي وشمل عدة تعريفات عن الانخراط الوظيفي ، وأهميته ومكوناته ، كذلك يتناول الدراسات السابقة التي تتعلق بموضوع البحث .

2.2 الكفاءات المهنية

1.2.2 مفهوم الكفاءات المهنية

تنقسم الكفاءات إلى نوعين من القدرات وهما: المهارات الصعبة، والمهارات الناعمة، وتمثل المهارات الصعبة المهارات الفنية، والمهارات الناعمة تشمل المهارات غير الأكاديمية، والكفاءات المهنية تصنف أنها من المهارات الناعمة (Wardani, 2021) ، وتتكون الكفاءات المهنية من المعارف والمهارات والمواقف التي تؤثر بشكل إيجابي على الفرص المهنية (Skakni, 2020)، كما تتضمن التفكير النقدي في الذات والحياة المهنية للشخص، وهي جزء من عملية مستمرة للتعلم من خلال التجربة (Skakni, 2020) .

وتعرف الكفاءات المهنية على أنها "المعرفة والمهارات والقدرات الأساسية للتطوير الوظيفي، والتي يمكن أن يتأثر بها الفرد ويطورها" وبيّن (Ahmad, 2019) بأنها "هي كفاءات مكتسبة تؤدي إلى الأداء الفعال، وتشمل مهارات مكان العمل، وهي تعمل كأداة تساعد للوصول لنتائج مهنية محددة" ، بينما تشير دراسة (Wardani, 2021) إلى أنَّ الكفاءات المهنية هي القدرات والمهارات، وخصائص الأفراد التي تؤثر بشكل مباشر على الأداء الوظيفي " ، ويشير (Skakni, 2020) إلى أنَّ الكفاءات المهنية "هي الإدارة الذاتية للخبرات العملية والتعليمية لتحقيق التطور الوظيفي، وهي المعارف والقدرات والمهارات والمواقف التي تؤثر بشكل إيجابي على الفرص المهنية، وهي جزء من عملية مستمرة من التعلم من خلال التجارب".

و ذكرت الدراسات السابقة أن الموارد المهنية مثل الكفاءات المهنية (Blokker, 2019)، أنها تراكم من الخبرات من الحياة المهنية وليس من مهمة واحدة (Kang, 2021)، وتعتبر من

أساسيات المعرفة، ومعايير الأداء لوصف الوظيفية وتحقيق أهدافها (Wardani, 2021); (Park Y.-H. , 2020) .

و من استعراض المفاهيم السابقة نستنتج بأن الكفاءات المهنية تتمثل بكونها كفاءات مكتسبة من خلال: (1)المعرفة (2)المهارات (3) الخصائص الفردية (4) والخبرة .

وترى الباحثة أن الكفاءات المهنية هي المعرفة والمهارات والقدرات، وخصائص الفرد التي تؤثر بشكل مباشر على الأداء الوظيفي، ويكتسبها من خلال المواقف المختلفة خلال حياته، وهي تشمل المواقف التي يتصرف بها بنجاح في المؤسسة، وينظر لها أنها إدارة ذاتية للخبرات من أجل النجاح الوظيفي، ويكتسبها ويتعلمها الفرد من أجل النجاح الوظيفي في بيئة العمل، وليس من خلال التعليم الرسمي والأكاديمي.

2.2.2 أهمية الكفاءات المهنية

جادلت الأدبيات بأن الأفراد في العصر الوظيفي الحديث يجب أن يكونوا رأسمالين مهنيين ويعملوا على تنمية الكفاءات المهنية لتأمين تطورهم وتعزيز قابليتهم للتوظيف (Park , 2020)، ولدعم الأفراد في مجتمع متغير، فإنّ الموارد المطلوبة لأداء أدوارهم هي الكفاءة وتطوير الكفاءة المهنية (Kang, 2021)، و أشار اكريمانز إلى ضرورة اكتساب الكفاءات المهنية في ظل سوق العمل المتغير بشكل سريع (Akkerman, 2013) كما أنه يجب على الموظفين تطوير قدراتهم ومهاراتهم؛ للتقدم في الحياة المهنية والحفاظ عليها (AlKhemeiri, 2020) ، حيث إنّ الكفاءات المهنية تتشكل وتتطور من خلال عملهم (Park Y.-H. , 2020)، ومن خلال التجارب المفيدة، والخبرات التي يمرون بها خلال حياتهم المهنية (Kamna, 2022) ، والأداء والتفاعل المستمر في البيئات الاجتماعية والمهنية المتغيرة (Kang, 2021) .

أثبتت الدراسات أن الكفاءات المهنية تعتبر من الموارد المهنية التي لها دور مهم في تعزيز التطور الوظيفي الناجح (Skakni, 2020; Haenggli, 2020 ; AlKhemeiri, 2020) ، وفي الحفاظ على قيمة الموظف للمؤسسة (Akkermans & Brenninkmeijer, 2013; Akkermans & Tims, 2017)، وفي الحفاظ على قيمة الموظف للمؤسسة (Akkermans & Brenninkmeijer, 2013) ; Kamna, 2022) ، وتختلف الكفاءات المهنية عن الكفاءات والمهارات العامة بأنها لا تساعد الشخص

لممارسة مهام أو مهنة محددة (Skakni, 2020)، حيث إنَّها مفهوم يعكس استمرار المسارات الوظيفية التي يقودها الأفراد (Kang, 2021)، وإنَّ امتلاك الأشخاص للكفاءات المهنية المطلوبة لأداء مهام عملهم يساهم في تقديم خدمة ذات جودة عالية (Kamna, 2022).

إن الكفاءات المهنية تقيِّم قدرة الشخص على التحكم في بيئة عمله والتأثير عليها بنجاح وتحفيز النمو والتطور الشخصي (Akkermans & Brenninkmeijer, 2013)، والأداء الإبداعي للموظف (Kamna, 2022)، وتساهم في الإرشاد المهني لفهم واستكشاف الذات للتعامل بفاعلية مع التغيرات في البيئة المهنية، وهي تشمل التخطيط وإدارة وتطوير المسار الوظيفي للأفراد (Kang, 2021).

كما توصلت دراسة اكريمانز إلى وجود علاقة إيجابية بين الكفاءة المهنية والكفاءة الذاتية وهم إنَّهم موارد شخصية، وتوصل إلى أنَّ الكفاءات المهنية تعمل بطريقة مماثلة للموارد الشخصية في عملية التحفيز الموجودة في نموذج JD-R (Akkerman, 2013) وأظهرت الدراسات أنَّ الكفاءات المهنية تؤثر بشكل إيجابي على الانخراط في العمل (Skakni, 2020) (Tims & Akkermans, 2017; Wardani, 2021)، حيث إنَّ الموظفين عندما يطورون من معارفهم ومهاراتهم وقدراتهم وخصائصهم الفردية سوف يزيد المشاعر الإيجابية تجاه العمل (Wardani, 2021; Akkermans & Tims, 2017; Skakni, 2020; 2021) و الرضا الوظيفي (Tims & Akkermans, 2017; Skakni, 2020; Wardani, 2021).

جادل اكريمانز في (Akkerman, 2013) أنَّ الكفاءات المهنية لها تأثير إيجابي على رفاهية الموظف (Akkermans & Brenninkmeijer, 2013; Tims & Akkermans, 2017)، وذكرت دراسة (Park Y.-H., 2020) إنَّ الكفاءات المهنية لها تأثير إيجابي على التنبؤ بأداء العمل المتصور (والعمل المتصور هو العمل بناء على تصور الفرد)، كما توصلت دراسة (AlKhemeiri, 2020) إلى أنَّها موارد وظيفية تؤثر بشكل إيجابي على التكيف الوظيفي (وهو مورد نفسي اجتماعي يمكن الأفراد من إدارة تطورهم الوظيفي بنجاح)، ودراسة (Akkermans & Tims, 2017) أنَّ لها تأثير إيجابي على التنبؤ بالنجاح الوظيفي وزيادة الفرص الوظيفية لتعزيز أداء الموظف، وتساعد الموظف بالاحتفاظ بوظيفته في عصر التطور والتغيير.

كما أنها تساهم بشكل إيجابي في تطوير القدرة على التكيف الوظيفي (والتكيف الوظيفي هو مورد نفسي اجتماعي يمكّن الأفراد من إدارة تطورهم الوظيفي بنجاح) (AlKhomeiri, 2020) ، وتعزيز القدرة على التحكم والتأثير على الحياة المهنية للفرد، و تساهم في التنمية الشخصية للأفراد الذين يعرفون ما يقدرونه في حياتهم المهنية (Akkerman, 2013)، ويعرفون نقاط قوتهم ومعرفة كيفية وضع خطط العمل وتحديد الأهداف (AlKhomeiri, 2020) وبالتالي هم أكثر قدرة على تطوير أنفسهم (Akkerman, 2013)، و استثمار الوقت والجهد في أنشطة التطوير الوظيفي (Park Y.-H. , 2020) مما يؤدي إلى انخراطهم أكثر في العمل (Akkerman, 2013)، وعند تطبيق مصطلح الكفاءة في مجال التطوير الوظيفي، يُشار إليه أيضًا بمفهوم الكفاءة المهنية، وكفاءة التطوير الوظيفي (Kang, 2021).

يحتاج الفرد إلى اكتساب الكفاءات المهنية التي تتكون من المهارات والقدرات والتفاعلات اللازمة لأداء العمل الناجح والاستثمار فيها (Park Y.-H. , 2020)، وتشمل جوانب الخبرة والحدس (Wardani, 2021)، كما أنّ امتلاك الأشخاص للكفاءات المهنية المطلوبة لأداء مهام عملهم يساهم في تقديم خدمة ذات جودة عالية (Kamna, 2022)، وتعمل على تطوير قدرة الموظفين على الإدارة الذاتية لحياتهم المهنية (Blokker, 2019; Ahmad, 2019) .

وتساعد الكفاءات المهنية الموظف بالاحتفاظ بوظيفته في عصر التطور والتغيير (Akkermans & Brenninkmeijer, 2013)، بالإضافة إلى أنّ الأشخاص الذين يطورون كفاءاتهم المهنية سيعرفون كيفية التواصل مع الأشخاص المهنيين وكيفية استكشاف الفرص المفيدة وتحديد الأهداف المهنية (Akkermans & Brenninkmeijer, 2013)، و تساعد الموظفين في التغلب على التحديات والمشاكل التي تواجههم في حياتهم المهنية (AlKhomeiri, 2020)، حيث إنّ الموظفين أصحاب الكفاءات المهنية يكون لديهم فضول للبحث حول طرق جديدة للقيام بمهام عملهم بإبداع وكفاءة وفاعلية، من خلال حل المشكلات واكتساب مهارات جديدة (Kamna, 2022)، وتزيد من قدرتهم على التعامل مع الصعوبات في التقدم الوظيفي بشجاعة وذكاء (Ahmad, 2019).

تستنتج الباحثة أنّ متطلبات الوظيفية المتغيرة تتطلب من الأفراد العمل على اكتساب وتطوير كفاءاتهم المهنية باستمرار، لأنّها عملية مستمرة خلال الحياة المهنية، عن طريق تراكم المهارات والخبرات التي تنشأ من خلال ممارسات مهام الوظائف المختلفة، والتفاعل مع البيئة المهنية، كما تكمن أهمية الكفاءات المهنية في أنّها تدعم الفرد في التطور والتقدم والنجاح في مساره الوظيفي،

من خلال معرفة نقاط القوة، والخصائص الشخصية وكيفية تطويرها والقدرة على تحديد أهدافه الوظيفية التي يسعى لتحقيقها، وهي تساعد الأفراد في التحكم والتأثير في ظروف عملهم، لأنها تساعد الفرد على التخطيط وإدارة مساره الوظيفي، كما تساهم الكفاءات المهنية في حل المشكلات التي تواجه الأفراد في العمل لأنها تعزز الأداء الإبداعي، والبحث عن طرق جديدة لأداء العمل، كما أنّ الأفراد الذين يمتلكون مستوى عالٍ من الكفاءات المهنية يكون لديهم كفاءة ذاتية عالية، وبالتالي يكون عندهم شعور بالسعادة أثناء العمل يؤدي إلى رفع مستوى الأداء كذلك الانخراط في العمل .

3.2.2 مكونات الكفاءات المهنية

راجع اكريمانز الأدبيات التي تطرقت للكفاءات المهنية، ودمج عدة وجهات نظر مهنية وهم وجهة نظر "المهنة بلا حدود" والذي ذكر " ثلاث طرق للمعرفة"، ووجهة نظر "الوظيفة البدائية" والذي ذكر "الكفاءات المهنية"، ووجهة نظر " الإدارة الذاتية للوظيفة"، ووجهة نظر "رأس المال البشري"، وكانت نتيجة التكامل أن إطار عمل الكفاءات المهنية يتكون من ثلاثة أبعاد، كل بعد له كفاءتين وظيفيتين (بعدين فرعيين) تتعلق بخلق الوعي بالمهنة وهي تجمع بين خصائص الفرد والمهنة (Akkerman, 2013) .

وقد أشار كل من (Akkerman, 2013 ; Kamna, 2022 ; Park Y.-H. , 2020) و (Ahmad, Akkermans & Tims, 2017 ; Tims & Akkermans, 2017) ; (AlKhemeiri, 2020 ; 2019) إلى أنّ هناك ستة أبعاد تتعلق بخصائص الفرد والمهنة وهي : التفكير في الدوافع ، التفكير في الصفات ، الشبكات ، التنميط الذاتي ، استكشاف العمل والتحكم الوظيفي بقياس مفهوم الكفاءات المهنية .

يشير البعد الانعكاسي إلى الوعي والتفكير النقدي حول القيم والدوافع والعواطف المرتبطة بالشخصية، ونقاط القوة والضعف المرتبطة بالعمل، وأبعادها الفرعية هي: التفكير في الدوافع "القيم والعواطف والدوافع المتعلقة بالمسيرة المهنية للفرد" والتفكير في الصفات "نقاط القوة وأوجه القصور والمهارات التي تتعلق بمهنة الفرد".

كما يشير بُعد الاتصال بالقدرة على التواصل بشكل فعال لتحسين فرص النجاح الوظيفي، وهي تتعلق بالوعي بوجود الشبكة التواصلية وقيمتها المهنية (Akkerman, 2013)، وأبعادها الفرعية هي الشبكات " القدرة على إنشاء وتوسيع الشبكات الشخصية والمهنية للأغراض المتعلقة بالوظيفة" ، و التنميط الذاتي " القدرة على تعزيز المعرفة والقدرات والمهارات الخاصة بالفرد في مكان العمل وفي العمل الخارجي " .

و يشير البعد السلوكي إلى استكشاف البيئة بنشاط، من حيث الفرص الوظيفية، بالإضافة إلى القدرة على توجيه الحياة المهنية، وأبعادها الفرعية والتي هي استكشاف العمل "القدرة على الاستكشاف والبحث عن المزيد من التعليم، والعمل والفرص المتعلقة بالوظيفة"، و التحكم الوظيفي "القدرة على التأثير في التعلم وعمليات العمل المتعلقة بمهنة الفرد من خلال تحديد الأهداف والتخطيط لكيفية تحقيقها" (Akkermans & Tims, 2017) ; (Barnes, 2022).

يوجد بعض من الدراسات (Park Y.-H. , 2020 ; Wardani, 2021 ; Park Y.-H. , 2020) (Kang, 2021 و 2020) التي أشارت إلى أن مكونات الكفاءة المهنية على أنها: كفاءة (معرفة السبب) كوعي مهني ، كفاءة (معرفة كيف) كمعرفة مهنية ، و كفاءة (معرفة من) كتواصل وظيفي، وكل كفاءة من هذه الكفاءات لها عوامل تتمثل في:

- 1- كفاءة (معرفة السبب) وتتكون من عوامل هي: فهم الذات، الإدارة المهنية، وكفاءة التطوير الوظيفي، ويتكون الوعي الوظيفي من الاستكشاف الأكاديمي والمهني والاستكشاف الوظيفي وكفاءة التخطيط الوظيفي.
- 2- كفاءة (معرفة كيف) تتكون من كفاءة المعلومات المعرفية، والخبرة المهنية، وهي اكتساب المهارات المهنية.
- 3- كفاءة (معرفة من) تتكون من الكفاءة الشخصية وكفاءة الاتصال.

كما ذكر (DeFillippi and Arthur 1994) نظرية المهنة الذكية وهي النهج القائم على الكفاءة للنجاح الوظيفي (Park Y. , 2020)، وأن الأفراد بحاجة للاستثمار في حياتهم من خلال ثلاث طرق للمعرفة : (معرفة السبب) وهي تعكس هوية الفرد وهدفه، (معرفة الكيفية) وهي الخبرة والمهارات، (معرفة مع من) وهي الشبكة الاجتماعية والسمعة (Arthur, 2017) .

3.2 الكفاءة الذاتية العامة

1.3.2 مفهوم الكفاءة الذاتية العامة:

يعتبر مفهوم الكفاءة الذاتية العامة من أهم مفاهيم علم النفس الحديثة التي فسرت السلوك الإنساني على يد ألبرت باندورا من خلال نظرية الإدراك الاجتماعي منذ بداية السبعينات وذكرت الأدبيات العديد من التعاريف للكفاءة الذاتية العامة ومنها:

يعرّف باندورا 1994 الكفاءة الذاتية العامة على أنها "معتقدات شخص ما حول قدراتهم على إنتاج مستويات معينة من الأداء تمارس التأثير على الأحداث التي تؤثر على حياتهم" (Akanni & Ajila, 2021)، كما عرفه باندورا أنه "إيمان الأفراد بقدرتهم على تخطيط المهام وتنفيذها" (Bandora, 1997)، وقد عرف مور الكفاءة الذاتية العامة بأنها "الكفاءة التي يشعر بها الشخص بشأن القدرة على إنجاز المهام التي تنطوي عليها وظيفته بنجاح" (Liu & Huang, 2019).

والكفاءة الذاتية العامة "هي آراء الفرد حول قدراته على تعبئة الموارد المعرفية ومسارات العمل اللازمة لتنفيذ مهمة معينة بنجاح في حالة معينة" (Mahmood, 2022)، بينما تشير دراسة (حكيم، 2019) إلى أن الكفاءة الذاتية العامة هي "اعتقاد وإدراك الفرد لمستوى كفاءته وفاعليته وإمكاناته وقدراته الذاتية، بسبب ما يمتلكه من مقومات عقلية ومعرفية وانفعالية ودافعية وفسولوجية وعصبية، لمعالجة المواقف والمهام، وتحقيق الأهداف لتحقيق الإنجاز في ظل المحددات البيئية"، وتعرّف أيضاً "إن مفهوم فاعلية الذات يمثل القدرة على أداء السلوك الذي يحقق النتائج المرغوبة في المواقف والجوانب المختلفة، والإمكانية على تغيير الواقع والتأثير في المظاهر التكوينية والبيئية والإيجابية تجاه أحداثها" (المطيري، 2017).

ويعبر (نور الدين، 2020) عن الكفاءة الذاتية العامة بأنها "معرفة الفرد لتوقعاته الذاتية وقدرته على التغلب على المهمات المختلفة وبصورة ناجحة، وقدرته على السيطرة على انفعالاته وتكوين علاقات اجتماعية ناجحة، وإصراره ومثابرتة على تحقيق متطلباته وحبه لعمله وإتقانه له، والتغلب على المشكلات التي تواجهه".

يبدأ إدراك الفرد لكفاءته الذاتية العامة منذ طفولته، فكلما أدرك الفرد أنه ينال استحسان الآخرين لسلوكه الاجتماعي الناجح، شعر بقيمته مما يزيد من مستوى الكفاءة الذاتية العامة لديه

(نور الدين، 2020) ،حيث إن مستوى الكفاءة الذاتية العامة يتأثر بتجارب الأفراد الناجحة (Cansoy & Parlar, 2018) ،وتنشأ من خلال التفاعل بين خصائص الشخص وسلوكه والبيئة التي يعيش فيها (Bansaksen, 2019) ،والتفاعل مع الآخرين والتدريب (المطيري، 2017) ،وتتمو معتقدات الكفاءة الذاتية العامة مع اكتساب الخبرات المختلفة (Bansaksen, 2019) و(المطيري، 2017) ،و من خلال إدراك الفرد لقدراته وخبراته الشخصية (نور الدين، 2020) .

الكفاءة الذاتية العامة هي إيمان الشخص بنجاحه في القيام بعمل ما (Syihabudhin & Pristiawiana, 2020 ; Pristiawiana, 2020) ،وإدراكه لقدرته وقوة إرادته لتنفيذ المهام، وإكمالها بنتائج محددة مسبقاً وأهداف زمنية محددة (Mujanah, 2020) ؛ (نور الدين، 2020) ، كما تشير الكفاءة الذاتية العامة إلى دافع الشخص واستعداده لبذل الجهد بما يتفق مع قدراته (Chan, 2017) .

كما أنّ الكفاءة الذاتية العامة هي القدرة على التأثير في كيفية التفكير والتحفيز والتصرف، بحيث إنّ الأفراد أصحاب الكفاءة الذاتية العامة العالية سوف يستطيعون تحقيق أهداف مهام عملهم (Mujanah, 2020) ، وهي قدرة الشخص على تنظيم وتنفيذ الأعمال الضرورية للحصول على الأداء المحدد للمهارة من أجل تنفيذ المهمات والأهداف (نور الدين، 2020)

تعد الكفاءة الذاتية العامة نظام يوضح ما يمكن للأفراد تحقيقه (Akanni & Ajila, 2021) ،و لا ترتبط بمهمة أو موقف محدد (Bansaksen, 2019) ، ولكنها توضح شعور الفرد بالثقة في أن لديه القدرة على أداء مهام عمله والتعامل بنجاح في مواقف العمل والحياة (Tims & Akkermans, 2017 ; Bansaksen, 2019) ، والحكم على ما يستطيع القيام به والتغلب على الصعوبات (خلفي و بوشامي، 2018)، و ثقته بقدرته على القيام بمهمة معينة بنجاح (Tian, 2020) ،كما تشير إلى معتقدات الفرد في التحكم في الأحداث التي تؤثر على حياته (نور الدين، 2020) ، وبينما الثقة بالنفس تؤدي إلى الاقتناع بقيمة الفرد، فإن الكفاءة الذاتية العامة ترتبط بأحكام القدرة الشخصية على اتخاذ القرار (Bandora, 1997) و (حكيمي، 2019) .

الكفاءة الذاتية العامة لا تركز فقط على المهارات التي يمتلكها الفرد ولكن بكيفية توظيف هذه المهارات في المواقف والمهام المختلفة (نور الدين، 2020) ، حيث إنّ الموظفين أصحاب الأداء العالي المخلصين في أعمالهم، ويفكرون بإيجابية ويحاولون إنهاء مهام عملهم وتحمل مسؤولية

قراراتهم ويقاومون الفشل، هم أشخاص يمتلكون كفاءة ذاتية عامة عالية (Syihabudhin & Pristiawiana, 2020).

و من استعراض المفاهيم السابقة نستنتج أن الكفاءة الذاتية العامة هي ثقة الفرد بقدرته وكفاءته لتحقيق الأهداف بنجاح، والمثابرة للتغلب على المشكلات التي تواجهه.

وترى الباحثة أن مفهوم الكفاءة الذاتية العامة هو إيمان وثقة الفرد بقدرته على إنجاز أداء محدد وتنفيذ السلوكيات اللازمة، وهو معتقدات الفرد بكفاءته، تظهر من خلال الإدراك المعرفي للقدرات الشخصية والخبرات المختلفة، وثقته بإمكاناته التي تتطلبها المواقف، وهي تحدد سلوكيات الأفراد، وتعمل على إيجاد نظام داخل الفرد من المعتقدات الذاتية يمكنه من التحكم في مشاعره ودوافعه وأفكاره وسلوكه وبيئته الاجتماعية، و تساهم في تفسير سلوكيات الموظفين، ومقدار المجهود الذي يقومون به خلال أداء مهامهم ونشاطاتهم، والمثابرة والإصرار على إتمام المهام الصعبة خلال العمل، والثقة في التعامل بنجاح مع مهام العمل ومواقف الحياة والتفكير بشكل إيجابي.

وينمو مفهوم الكفاءة الذاتية العامة مع اكتساب الخبرات في العمل والحياة والتفاعل مع الآخرين والمواقف الناجحة خلال العمل، مما يؤثر على تفكير الموظف وسلوكه وإدراكه لقدراته الشخصية في التعامل مع مهام عمله .

2.3.2 أهمية الكفاءة الذاتية العامة

يعد مفهوم الكفاءة الذاتية العامة من المفاهيم المهمة لحياة الفرد وسلامته النفسية (نور الدين، 2020)، ويعتبر موضوعاً مهماً من مواضيع السلوك التنظيمي (Tian, 2020)، وهي من أهم المفاهيم التي قدمها باندورا والتي يؤكد من خلالها دور العوامل الاجتماعية والمعرفية، وما يحدث بينها من تفاعل (نور الدين، 2020)، و أن المعتقدات الشخصية للفرد تعمل على ضبط سلوكه وتوجيه أفكاره ومشاعره، وبذل الجهد في المهام المتطلب منه أدائها (حكيمي، 2019).

فالكفاءة الذاتية العامة تزود الموظفين بالقدرة والثقة على " التأثير على ما يحدث في حياتهم وتشكيله وتقليصه وتوسيعه وتلطيفه " (Chan, 2017 ; Cansoy & Parlar, 2018)، فلها تأثير في كيفية التفكير وتحفيز الشعور، وكيفية التصرف (Mujanah, 2020)، ومقدار الجهد الذي يستثمرونه خلال عملهم (Liu & Huang, 2019)، وأداء السلوكيات الناجحة التي تساعدهم

للتحكم بحياتهم (Cansoy & Parlar, 2018; Liu & Huang, 2019; المطيري، 2017)، فالأفراد ذوو الكفاءة الذاتية العامة العالية سيتمكنون من إكمال العمل أو تحقيق الأهداف من أدائهم (Mujanah, 2020)، لأن لديهم اعتقاداً أنهم قادرون على تلبية متطلبات العمل (Tian, 2020)، وشعور أنهم مؤهلون لتنفيذ خطته بشكل أفضل (Akanni & Ajila, 2021) كما أن الكفاءة الذاتية العامة والخبرة في العمل تؤدي لزيادة الثقة لدى الموظفين لينجزوا مهام عملهم (Syihabudhin & Pristiawiana, 2020)، وهي توضح اختلاف الأفراد في أدائهم وإنجازاتهم بالرغم من امتلاك نفس المهارات والمعارف (المطيري، 2017) .

ذكرت دراسة (Clauss, 2022) أن الكفاءة الذاتية العامة هي بعد من أبعاد الشخصية، فهي تمثل القناعة الشخصية بأن الفرد لديه القدرة على التغلب على المشاكل التي تواجهه خلال حياته العملية، فأصحاب الكفاءة الذاتية العامة العالية يعتبرون مهام العمل تحدي وليس عامل ضغط (خلفي و بوشامي، 2018 ; Clauss, 2022) .

أثبتت الدراسات أن الكفاءة الذاتية العامة تؤثر بشكل إيجابي على أداء الموظف (Mujanah, 2020; Chan, 2017; Mahmood, 2022; Akanni & Ajila, 2021)، حيث إن الأداء يتحسن مع تعزيز الكفاءة الذاتية العامة (Tian, 2020)، كما تعزز الكفاءة الذاتية العامة الشعور بالرضا الوظيفي (Liu & Huang, 2019; Clauss, 2022; Akanni & Ajila, 2021)، وتقلل من نية الدوران الوظيفي (Akanni & Ajila, 2021).

ذكرت نظرية (Hobfoll's (1989 وهي نظرية الحفاظ على الموارد أن بناء الموارد النفسية والاجتماعية مثل الكفاءة الذاتية العامة يزيد من اكتساب الموارد (ويقصد بالموارد الخصائص الفردية، والطاقات وأي شيء يقدره الفرد، ويعمل كوسيله له للحصول على أهداف ذات قيمة تؤثر بشكل إيجابي على تصورات الموظفين لعملهم) (Chan, 2017) .

كما وجدت الدراسات أن الكفاءة الذاتية العامة، هي مورد شخصي يرتبط بحالة تحفيزية إيجابية تجاه العمل مثل الانخراط في العمل (Liu & Huang, 2019; Chan, 2017; Akanni & Ajila, 2021) ، لأنها تزيد من دافعيته (Roskova, 2020)، وهي تؤثر بشكل كبير على التطور الوظيفي (Mujanah, 2020) .

الأفراد أصحاب الكفاءة الذاتية العامة العالية يبذلون جهداً أعلى لإنجاز المهام ويستمترون لفترات أطول في مواجهة المشاكل والعقبات، وبذلك تتعزز فرص نجاحهم (Tian, 2020; خلفي و بوشامي، 2018; Cansoy & Parlar, 2018; Liu & Huang, 2019; (المطيري، 2017) ، وهي تعمل كمورد شخصي يساعد الأفراد على إدارة الضغوطات (Clauss, 2022)، بينما الأفراد ذوو الكفاءة الذاتية العامة المنخفضة تكون تطلعاتهم منخفضة لتحقيق أهدافهم، والفشل في إكمال المهام (Tian, 2020)

و ذكرت نظرية الموارد الشخصية أنَّ الأشخاص الذين يمتلكون موارد شخصية فإنَّ لديهم الثقة في قدراتهم، مما يؤدي لتحقيق الأهداف، وبالتالي الانخراط بالعمل والأداء العالي (Tian, 2020).

الكفاءة الذاتية العامة تعمل كمعينات ذاتية او كمعوقات ذاتية، فالفرد الذي يكون لديه مستوى الكفاءة عالياً يركز اهتمامه عند مواجه المشاكل على تحليلها للوصول للحل المناسب، أما الفرد الذي يكون لديه مستوى كفاءة ذاتية عامة منخفضاً، فسوف يتجه تفكيره نحو الداخل بعيداً عن مواجه المشاكل (نور الدين، 2020) ، مستوى الكفاءة الذاتية العامة يحدد اختيار الأفراد للمواقف، مثل اختيار المواقف التي يستطيعون السيطرة من خلالها على المشكلات ومتطلباتها، وتجنب المواقف التي تحمل الصعوبات (المطيري، 2017).

الكفاءة الذاتية العامة تعبر عن مدى المثابرة لحل المواقف الصعبة (المطيري، 2017)، فالموظفون أصحاب الكفاءة الذاتية العامة قادرين على الاستفادة من الفرص في العمل والتغلب على التحديات (Chan, 2017; Cansoy & Parlar, 2018)، والتعامل بفعالية مع ضغوطات العمل مثل عبء العمل الزائد (Clauss, 2022)، وهي تعمل كتنقيب للذات، يوضح مقدار الجهد الذي يستطيع أن يبذله، ومدى مرونتهم في التعامل مع المواقف الصعبة (خلفي و بوشامي، 2018; نور الدين، 2020)، ويتحكمون بعواطفهم بسهولة أكبر عند مواجهة المهام الصعبة والأزمات، ويقل تأثرهم بالآثار السلبية للتوتر (Cansoy & Parlar, 2018; Liu & Huang, 2019; (المطيري، 2017).

وأشار (Clauss, 2022) بأنَّ الموظفين ذوي الكفاءة الذاتية العامة العالية ينفصلون عن العمل(عن التفكير بأعباء العمل خارج وقت العمل) بشكل أفضل لأنَّهم واثقون من قدرتهم على التعامل مع الضغوطات ، ولديهم المقدرة للسعي لإنجاز المهام الصعبة (مثلا خلال التغيير

التنظيمي)، لأنهم على استعداد لإنجاز ما هو أكثر من المطلوب منهم (Tress, 2017) ولأنهم مدفوعون بالإصرار والتصميم والإيمان بالنجاح في المستقبل (Chan, 2017) ; Cansoy & Parlar, 2018)، ولديهم المقدرة على التحكم بعواطفهم بسهولة عند مواجهة المهام الصعبة (Cansoy & Parlar, 2018)، حيث أن الكفاءة الذاتية العامة ترتبط بشكل إيجابي مع المشاعر الإيجابية والتي يمكن أن تعزز التعافي من التجارب السلبية والإثارة السلبية بسبب ضغوط العمل (Clauss, 2022) ويبدلون مزيداً من الجهد لوقت أطول، ويضعون أهدافاً أكثر تحدياً (Cansoy & Parlar, 2018)، وبالتالي فإنهم ينجزون العمل بإيجابية (Clauss, 2022) .

وتعكس معتقدات الفرد حول الكفاءة الذاتية العامة قدرة الفرد على التحكم في معطيات البيئة من خلال سلوكه وانخراطه في العمل وبذله أقصى ما لديه من قدرات، وتعامله مع المشاكل والأزمات التي يمرُّ بها خلال عمله (نور الدين، 2020) .

تؤثر الكفاءة الذاتية العامة على تفكير الأفراد وشعورهم وأفعالهم، ومقدار الطاقة والجهد الذي يستثمرونه خلال عملهم (Liu & Huang, 2019)، وتعتبر الكفاءة الذاتية العامة والحوافز والمهارات الملائمة، هي المحددات الرئيسية لكمية الجهد الذي سوف يبذله الأفراد لإنجاز العمل (المطيري، 2017) ، وهي تسهل على الأفراد اكتساب الموارد العامة، وعدم وجودها ممكن أن يؤدي إلى خسارة الموارد (Chan, 2017) .

هي من أهم مصادر الفروق الفردية من حيث التفكير والشعور والدافعية، ففي الشعور نجد أن ضعف الكفاءة الذاتية العامة يرتبط بالاكئاب والقلق وضعف تقدير الذات، ومن ناحية التفكير فارتفاع الكفاءة الذاتية العامة تسهل العمليات المعرفية والأداء، ومن ناحية الدافعية فارتفاع الكفاءة الذاتية العامة تجعل الأفراد يختارون المهام الأكثر تحدياً (خلفي و بوشامي، 2018)، وهي صفة تميز الشخص وتحدد فاعليته وتفوقه المهني (حكيم، 2019) ، كما أن لها مكانة مهمة في شخصية الفرد حيث أن الفرد من الممكن أن يظهر ردود فعل إيجابية، خلال تعامله مع الأشخاص في مواقف وظروف مختلفة (المطيري، 2017) .

تستنتج الباحثة أن الأفراد أصحاب الكفاءة الذاتية العامة ينشأ لديهم ثقة واعتقاد أنهم يمتلكون القدرة على أداء مهام عملهم، وأنهم قادرين على تنفيذ خططهم التي تتعلق بمسارهم المهني، لأنهم يثابرون ويختارون أهدافاً أكثر تحدياً، ويقضون وقتاً أطول في السعي لتحقيق أهدافهم ممّا يعزز

فرص نجاحهم المهني، ويبدلون جهداً أعلى يتفق مع مستوى الكفاءة الذاتية العامة لديهم عند تعلم مهام عمل جديدة، ويُضنون وقتاً أطول في أداء المهام الصعبة؛ لأنَّ لديهم ثقة في القدرة على إنجازها بنجاح، كما أنَّهم يستطيعون التغلب على المشاكل والعقبات التي تواجههم أثناء العمل، فهم يستطيعون الفصل بين مشاكل العمل وحياتهم خارج العمل، مما يزيد من صحتهم النفسية وبالتالي زيادة قدرتهم على التركيز في مهام عملهم والإبداع فيه.

3.3.2 مكونات الكفاءة الذاتية العامة

أشار باندورا وغيره من الباحثين دراسة (المطيري، 2017 ; خصير، 2016; Mujannah, 2020 ; سعدي، 2020) ، إلى أنَّ هناك ثلاثة مكونات للكفاءة الذاتية العامة وهي : قدرة الفاعلية والتعميم و القوة، تقيس مفهوم الكفاءة الذاتية العامة، وقد اعتمدت الباحثة هذا النموذج لقياس الكفاءة الذاتية العامة .

1- قدرة الفعالية (Magnitude): تختلف تبعاً لصعوبة أو طبيعة الموقف، ويتحدد من خلال أحكام الفرد حول قدرته على أداء عدداً من المهام، (قدرة الفاعلية) وتكون بصورة واضحة عندما تكون المهام مرتبة من الأسهل إلى الأصعب، ويطلق عليه أيضاً مستوى صعوبة المهمة، ويحدث هذا حين تنخفض درجة الخبرة والمهارة لدى الأفراد، ومدى تحمل الإجهاد والضغط والضبط الذاتي، فيعجزون عن مواجهة التحدي.

2- التعميم (Generality): ويعني قدرة الفرد على أن يعمم قدراته في المواقف والمهام المتشابهة، أي انتقال كفاءة الذات من موقف لآخر مشابه، ودرجة العمومية تختلف وتتباين من فرد إلى آخر، وهي تشير إلى عدد المجالات الوظيفية التي يحكم الفرد فيها على كفاءته، وذكرت دراسة (المطيري، 2017) أن فاعلية الذات في مجال معين لا ترتبط بالمجالات الأخرى، بالرغم من ذلك هناك مفهوم عام للكفاءة الذاتية العامة هو الثقة العامة عبر المجالات والمواقف المختلفة.

3- القوة (Strength): وهي الفروق الفردية بين الأفراد في مواجهة المواقف الفاشلة، وما يتبع ذلك من شعور بالإحباط، ويعزى ذلك إلى أنَّ الاختلاف يعود إلى التفاوت بين الأفراد في كفاءة الذات، فمنهم من تكون لديه كفاءة مرتفعة، فيثابر في مواجهة الأداء الضعيف.

ومنهم من تكون كفاءته الذاتية العامة ضعيفة تجعل الفرد أكثر تأثراً بملاحظة الفشل في أداء مهمة معينة أو ملاحظة أدائه الضعيف فيها، كما تشير إلى ثقة الفرد في أداء المهام الصعبة، وتتحدد بناء على خبرة الفرد في أداء هذه المهام.

و يرى (نور الدين، 2020) أن الكفاءة الذاتية العامة لها أربعة أبعاد وهي:

- 1- كفاءة ذاتية عامة من النواحي الأكاديمية: تشير إلى بذل المزيد من الجهد للحصول على أعلى التقديرات والرغبة في الاطلاع للحصول على المعارف والمعلومات.
- 2- كفاءة ذاتية عامة في مواجهة الضغوط: الدرجة التي يشعر فيها الفرد بالضغوط عند تأدية المهام، مثل عبء العمل.
- 3- كفاءة ذاتية عامة في الاتصال: يشير إلى إدراك الفرد للتفاعلات والعلاقات الاجتماعية.
- 4- كفاءة ذاتية عامة في المثابرة وبذل الجهد: تشير إلى قدرة الفرد إلى بذل الجهد لمواجهة الصعوبات لتحقيق الأهداف.

ترى الباحثة أن الموظفين الذين يمتلكون مستوى عالٍ من الكفاءة الذاتية العامة يكون لديهم الثقة والإيمان بقدراتهم، ويكونون أكثر فاعلية وتأثيراً ومقدرة على مواجهة مهام عملهم واتخاذ القرارات في المواقف الصعبة، ويعملون بجدٍ لتحقيق خططهم وأهدافهم، ويفكرون بإيجابية تجاه مستقبلهم المهني، وتزيد مشاعرهم الإيجابية من مستوى الطاقه لديهم في العمل، وتعمل على زيادة خبراتهم، وبالتالي زيادة مواردهم وكفاءاتهم، كم يمكن التنبؤ بسلوكيات الموظفين من خلال الكفاءة الذاتية العامة.

4.2 الانخراط بالعمل

1.4.2 مفهوم الانخراط بالعمل

ظهر مفهوم الانخراط بالعمل كأحد أهم المفاهيم في علم النفس الإيجابي، ضمن اتجاه التركيز على قياس القوى الإنسانية والمتغيرات السيكولوجية ذات الوجهة الإيجابية (عرفان، 2021)، ويعد واحداً من أهم المداخل المستخدمة لتنمية وتحسين جودة حياة العمل (عمر، 2021) .

ويعرف على أنه "عملية يشارك بها الموظف جسدياً وفسولوجياً لإظهار الإيجابية تجاه العمل، حيث إن قرار الانخراط بالعمل يؤثر عليه العامل العاطفي والعقلاني" (Tirastittam, 2020)،

ويعرف أرمسترونج (Armstrong, 2014) الانخراط الوظيفي أنه "هدفٌ فرديٌّ وطاقة مركزة واضحة للآخرين في عرض المبادرة الشخصية، والقدرة على التكيف والجهد والمثابرة الموجهة نحو الأهداف التنظيمية"، و الانخراط الوظيفي هو "موقف إيجابي يحمله الموظف تجاه المنظمة وقيمتها، يدرك الموظف الملتمزم سياق العمل ويعمل مع زملائه لتحسين الأداء داخل الوظيفة لصالح المنظمة" (Tirastittam, 2020)، وهو " الحالة الذهنية الإيجابية المتعلقة بالعمل والتي تدفع الموظفين بنشاط إلى إشراك أنفسهم عاطفياً ومعرفياً وجسدياً في أداء وظائفهم" (Huertas, 2017)، ويعرف أنه "حالة ذهنية إيجابية ومرضية ومتصلة بالعمل تتميز بالحيوية والتفاني والاستيعاب" (KIM, 2017) (Lee, 2018)، وتشير دراسة (Nasrul, 2020) أن الانخراط في العمل هو "المدى الذي يلتزم فيه الفرد ويفانيه ويخلصه لمنظّمته ومشرفيه وعمله وزملائه"، ويعرف أيضاً أنه "بناء متميز وفريد، يتكون من مكونات معرفية وعاطفية وسلوكية ترتبط بالأداء الفردي".

ويعرف (عرفان، 2021) في دراسته أن الانخراط الوظيفي "يشير إلى تعلق الفرد بدوره في العمل، وترجمة ذلك على الصعيد البدني والمعرفي والانفعالي، حيث يشير المكون البدني إلى اندماجه في مهمات العمل بدنياً، في حين يشير المكون المعرفي إلى اليقظة والاستغراق في العمل، بينما يشير المكون الوجداني إلى اتصال الفرد بعمله أثناء أدائه بكل تفاني والتزام"، وهو "موقف إيجابي وتحقيق للذات والتفكير لحل المسائل المتعلقة بالعمل الذي يتميز بالقوة (النشاط) والتفاني والاستيعاب" (Syihabudhin & Pristiawiana, 2020)، ويشير النشاط (Vigor) لمستويات عالية من الطاقة والمرونة العقلية أثناء العمل (Lamarche, 2022)، ويشير التفاني (Dedication) للمشاركة المكثفة في عمل الفرد والشعور بالأهمية والحماس والالتزام والتحدي (Midje, 2021)، ويشير الاستيعاب (Absorption) إلى التركيز التام والانغماس في العمل بسعادة (Coetzee, 2017).

و يشير الانخراط الوظيفي إلى حالة وجدانية دافعية إيجابية تتسم بطاقة عالية مقترنة بمستوى مرتفع من التفاني في العمل والتركيز الشديد عليه (عرفان، 2021)، وإلى درجة إقبال الموظف على العمل وانغماسه فيه وتقديره له (علي، 2021)، وهو مرتبط بشعور الموظفين للاستجابات العاطفية والسلوكية مثل الفرح والطاقة والوفاء للعمل (Coetzee, 2017).

ويوصف انخراط الموظف على أنه عكس الارهاق والتشاؤم والشعور بعدم الكفاءة (Huertas, 2017)، ويمكن تمييز الموظفين المنخرطين من خلال حديثهم أو إصرارهم في التحدي والكفاح (Syihabudhin & Pristiwiana, 2020)، كما يمكن التنبؤ بالمشاركة بالعمل من خلال الموارد التي يمتلكها الأشخاص والتي تمكنهم من التحكم في بيئة العمل (KIM, 2017) .

و من استعراض المفاهيم السابقة نستنتج بأنَّ الانخراط الوظيفي حالة إيجابية ومستوى عالٍ من الطاقة والحماس للعمل والمثابرة تجاه الأهداف التنظيمية .

وتستخلص الباحثة مما سبق أنَّ الانخراط الوظيفي من المفاهيم التي لها تأثير كبير على الأداء في العمل، وهو عملية نفسية تعتمد على دافعية الفرد، و أنَّه يرتبط بقدرة الموظف على الإخلاص في عمله، وتسخير قدراته الذهنية والجسدية والمعرفية لتنفيذ مهام عمله وأهداف المؤسسة، وأنَّ المفاهيم حول الانخراط الوظيفي تعددت على أنَّه سلوك أو موقف، وتم وصف الانخراط بالعمل على أنه الدرجة التي يرتبط بها الموظف بعمله، بحيث يعكس طاقة الفرد الجسدية والمعرفية والعاطفية في أداء العمل .

وأنَّ الانخراط بالعمل هي الطاقة الأساسية في المؤسسة التي تعمل على نجاحها، وأنَّ الانخراط يحدث عندما يشعر الموظفون باهتمام وتحفيز المؤسسة لهم، وهذا يعمل على تفكير الموظفين بشكل إيجابي تجاه العمل، والإخلاص فيه وللمؤسسة، ويبدلوا قسارى جهدهم لإنجاز مهام العمل.

2.4.2 أهمية الانخراط بالعمل

عندما يشعر الموظفون بالاهتمام والإيجابية في عملهم، وأنَّ العمل الذي يقومون به مهم يصبحون على استعداد لأداء عملهم بأفضل ما لديهم من قدرات (Syihabudhin & Pristiwiana, 2020) ، لأنَّهم يتمتعون بمستويات عالية من الطاقة والحماس تجاه العمل (عرفان، 2021) ; (Nasrul, 2020)، وينغمسون بشكل كامل في مهام عملهم (عرفان، 2021) فهم يندمجون جسديا ويرتبطون معرفياً وعاطفياً ويسخرون أنفسهم لعملهم من خلال استثمار عقولهم وقلوبهم وأيديهم بشكل كامل أثناء أداء مهام عملهم (Coetzee, 2017) ; (Cesario, 2017) ،مما يعزز من مستوى أدائهم وابتكارهم (عرفان، 2021) وانتمائهم للعمل (Cesario, 2017).

ويعتبر الانخراط الوظيفي مدخلاً في العلاقات الوظيفية؛ لأنه يتطرق لسلوك الأفراد وتفسير تصرفاتهم من خلال أدوارهم التي يسعون فيها لتحقيق أهدافهم الشخصية و أهداف المؤسسة (عمر، 2021)، وذكر عديد من الباحثين أنّ الانخراط في العمل هو محرك رئيسي للمواقف الفردية والسلوك (Tian, 2020) ، فهو يؤدي إلى زيادة الدافع للعمل (Carter, 2019) و الطاقة الإيجابية والحماسة التي تساعدهم على البحث عن أفكار جديدة، وبناء الموارد التي تعمل على تكريس طاقتهم لمهام عملهم (عرفان، 2021)، مما يؤدي إلى تحسن مستوى الأداء الوظيفي (KIM, 2017; Midje, 2021 ;Chan, 2017 ;Carter, 2019) ، ومستوى الابتكار والتفكير الإبداعي (Tian, 2020 ; عرفان، 2021 ; Midje, 2021) وحبهم لعملهم ومنظمتهم (عمر، 2021) ، حيث إنّ الموظفين المنخرطين يسعون دائماً إلى تحقيق مستويات أعلى في الأداء Chan, (2017) (KIM, 2017 ;Midje, 2021 ; 2017) وتحقيق أهداف صعبة للوصول للنجاح (Nasrul, 2020) ، وإنّهم أكثر طاقة وإيجابية وحماسة وانفتاحاً على الخبرات الجديدة وأكثر قدرة على الابتكار (عرفان، 2021) ، وذكرت الدراسات أنّ الموظفين الأكبر سناً هم أكثر انخراطاً (Roskova, 2020) .

وتقدم نظرية مطالب وموارد العمل JD-R تفسيراً لمفهوم الانخراط في العمل، إذ تفترض النظرية أنّ الانخراط في العمل نتيجة تحفيز الموارد نوعان هما : الموارد الطبيعية التي تتعلق بطبيعة وخصائص العمل، مثل التغذية الراجعة للأداء والدعم الاجتماعي من زملاء العمل، والموارد الشخصية وتتعلق بقدرة الفرد على التحكم والتأثير في بيئة عمله مثل الكفاءة الذاتية العامة، والتفاؤل والثبات الانفعالي، ووفقاً لهذه النظرية فإنّ الموارد تُحفّز العاملين، وتزيد من مثابرتهم وتجعلهم أكثر تركيزاً على بذل الجهد، وبهذا فإنّ تلك الموارد تدعم الانخراط في العمل من خلال الحيوية والتفاني والاستغراق (عرفان، 2021) .

الانخراط الوظيفي يرتبط بالعديد من المتغيرات والعوامل والسمات الشخصية مثل الانبساطية، والاتزان الانفعالي ويقظة الضمير والكفاءة الذاتية والتفاؤل وتقدير الذات (عرفان، 2021) ، وتشير دراسة (Wardani, 2021) إلى أنّ القدرة الفكرية للموظف لها تأثير إيجابي على الانخراط في العمل، فالقدرة الفكرية العالية تزيد من مرونة و طاقة و رغبة الموظف في المثابرة عند مواجهة المشاكل.

وهو وسيلة أساسية للتواصل والحماس والالتزام (عمر، 2021)، كما أنّ المنخرطين في العمل يبحثون عن التغذية الراجعة، والدعم من أجل خلق موارد جديدة (عرفان، 2021) فضلاً عن قدرتهم على مساعدة زملائهم في العمل، مما يزيد من الأداء الجماعي (Tian, 2020; عرفان، 2021; Chan, 2017)، كذلك يرغبون بالتقدم والنجاح دائماً وتحقيق أهداف صعبة (Nasrul, 2020)، و يمتلكون مشاعر إيجابية في العمل مما يزيد القدرة على حل المشكلات (Tian, 2020)، وحسب JD-R فالمطالب الصعبة التي تزيد من النمو الشخصي و تحث الفرد على الانخراط الوظيفي، في حين أنّ المطالب المعرّقة التي تعيق النمو الشخصي والتعلم وتحقيق الأهداف قد تحد من الانخراط الوظيفي (عرفان، 2021) .

كما أنّ الانخراط الوظيفي هو عملية شخصية واجتماعية تؤدي إلى تطوير أداء عمل الموظفين وزيادة رفاهيتهم (سعادتهم) (Midje, 2021)، يتميز المنخرطون بأنهم أكثر ميلاً للاندماج في الأنشطة الترفيهية، التي تساهم في التعافي النفسي من ضغوط العمل، مما يحسن صحتهم النفسية (عرفان، 2021) ،

الانخراط بالعمل هو متغير له تأثير كبير على نجاح المنظمة (Chan, 2017)، حيث إنّ التفاعل بين الانخراط الوظيفي والالتزام التنظيمي يجعل الفرد المستغرق في وظيفته لديه التزام تنظيمي نحو منظمته وأكثر بقاءً فيها، حرصاً على تنميتها وتطوير عملياتها (عمر، 2021)

وأثبتت الدراسات أنّ الانخراط الوظيفي مرتبط بمتغيرات النجاح الوظيفي، مثل زيادة الرضا الوظيفي وهو رضا الأفراد عن جوانب مسيرتهم المهنية (Chan, 2017; Tian, 2020; Lee, 2018)، وسمعة المؤسسة، والولاء والقيمة الإنتاجية، والأداء وانخفاض التغيب عن العمل (Chan, 2017; Tian, 2020) ومعدل دوران العمل (Midje, 2021)، وزيادة مستوى الالتزام التنظيمي (Chan, 2017; Midje, 2021; KIM, 2017; Lee, 2018; Seppala, 2020) "والالتزام التنظيمي هو موقف الفرد تجاه المؤسسة وهو حالة نفسية تميز علاقة الموظف بالمنظمة ولها آثار على قرار استمرار العضوية في المنظمة" (Liu & Huang, 2019)، ويعمل على زيادة الميزة التنافسية للمؤسسات (Sivapragasam, 2018)، ويساهم بشكل إيجابي أثناء عمليات التغيير التنظيمي (Seppala, 2020) .

و لتحقيق أداء وظيفي ممتاز يجب تعزيز وإدارة انخراط الموظفين في العمل (Tian, 2020) ، كما أنّ الانخراط الوظيفي يزداد مع اكتساب الموظفين مناصب عالية بالمؤسسة (Roskova, 2020) .

الانخراط في العمل عنصر أساسي في إدارة المواهب لاستقطاب الموظفين ذوي الأداء العالي والاحتفاظ بهم (Lamarche, 2022)، حيث إنّه يسهم في تخفيض الوقت والكلفة من خلال الحفاظ على العاملين بدلاً من الانفاق على توظيف عمالة جديدة، وإعداد برامج التدريب والتطوير والتحفيز وغيرها (عمر، 2021) .

كما أن الانخراط في العمل يلعب دوراً وسيطاً في العلاقة بين الموارد الوظيفية والشخصية من جهة والنواتج الإيجابية من الجهة الأخرى مثل الأداء الوظيفي (عرفان، 2021)، وهو يساعد الأفراد على استثمار أنفسهم في العمل من خلال زيادة الكفاءة الذاتية التي تؤثر بالإيجاب على سعادة الموظف(صحته) مما يزيد من مستوى أدائه في العمل (Nasrul, 2020).

وترى الباحثة أنّ الانخراط بالعمل هو أعمق من العمل بطاقة إيجابية، والوفاء والاخلاص بالعمل والانتماء ، حيث يسعى الموظف لاستثمار جميع موارده الشخصية لأداء مهام عمله لتحقيق أهداف المؤسسة ونجاحها، والموظفون المنخرطون هم أشخاص لديهم طاقة إيجابية تجعلهم يتمتعون بصحة وسعادة، مما يزيد من مستوى أدائهم وتركيزهم في البحث عن الأفكار الجديدة التي تساهم في الابتكار وحل المشكلات الصعبة في العمل.

وإنّه يجب على المنظمات أن تسعى لاستقطاب الموظفين المنخرطين، لأنّ الدراسات أثبتت أنّ الانخراط يؤدي إلى التميز في الأداء والإبداع، وأنّ السعي لانخراط الموظفين في عملهم يُحفّز الموظفين لتحقيق أهداف المؤسسة.

3.4.2 مكونات الانخراط بالعمل

وقد أشار كل من (العتيبي، 2021 ؛ عمر، 2021 ؛ Coetzee, 2017 ؛ Cesario, 2017 ؛ Nasrul, 2020 ؛ الخشان، 2018 ؛ صرصور، 2022) إلى أن هناك ثلاثة أبعاد وهي : النشاط والتفاني والإنهماك تقيس مفهوم الانخراط الوظيفي .

1- (النشاط vigour) يعرفه علماء النفس بأنه "مزيج من المشاعر الإيجابية التي تحدث ضمن سياق الوظيفة، والتي تتألف من عناصر الحالة (المزاج والمشاعر) تسمى مصادر، ينتج عنها القوة البدنية، وهي مستويات عالية من الطاقة عند أداء المهام اليومية، والطاقة الشعورية وهي استثمار للمشاعر في العلاقات مع الآخرين، والحيوية الإدراكية (المعرفية) وهي الشعور بالنشاط العقلي" (عمر، 2021).

والنشاط حالة تدل على الرغبة الشديدة في أداء العمل حتى لو تطلب وقتاً طويلاً، ويعرف بأنه المستويات العالية من الطاقة والمرونة العقلية والرغبة في استثمار الجهد بالعمل الواحد والمثابرة حتى مع مواجهة الصعوبات" (صرصور، 2022).

وهو الشعور بالنشاط العقلي و الحيوية والحماسة، و الموظفون المنخرطون يعملون بطاقة وعقلية عالية المستوى (Nasrul, 2020) ، ويثابرون لمواجهة صعوبات العمل ويكرسون الوقت والجهد لعملهم، ويستثمرون كل جهودهم لأداء وظيفتهم رغم الصعوبات .

وذكرت دراسة (عمر، 2021) أن كثيراً من الأبحاث وافقت نظرية "البناء والتوسيع للمشاعر الإيجابية" وهي أن المشاعر الإيجابية ينتج عنها النمو والرفاهية والأداء العالي، وهي ترتبط بتعزيز الموارد الشخصية للأفراد وبالتالي يؤدي لزيادة انخراطهم الوظيفي.

2- (التفاني dedication) هي المشاركة بقوة في العمل والشعور بالحماس والإلهام والسعادة، ويعرفه (عمر، 2021) أنه "المشاركة بقوة في العمل وتجربة الإحساس بالأهمية والحماس والإلهام والفخر والتحدي خلال الوظيفة".

وهي السلوكيات القائمة على الالتزام والضبط الذاتي مثل استثمار الوقت والطاقة والمبادرة والاستمرار في ذلك حتى مع صعوبة المهام بهدف تحقيقها في الوقت المحدد (صرصور، 2022).

الموظفون المنخرطون يشعرون بالحماس والإلهام والفخر ويعتبرون مهام عملهم تحدي مهم وذات مغزى (Nasrul, 2020) ، وأشارت بعض الدراسات أن التفاني يشبه الالتزام (الالتزام هو التطابق النفسي مع أحد الوظائف أو الأعمال) (صرصور، 2022).

3- (الإنهماك absorption) وهو الانغماس في العمل ويكون الموظفون المنخرطون مركزين تماماً، مع الاهتمام الكافي بعملهم بحيث يشعرون أن الوقت يتحرك بسرعة ، والشعور بالسعادة، و بعدم الرغبة بالانفصال عن العمل.

هو شدة تركيز الفرد على أداء الدور مع تجاهل المؤثرات التي حوله، ويشعر بالسعادة عند أدائه له، وذكرت كثير من الدراسات وجود علاقة بين الشعور بالسعادة والإنهماك في العمل (صرصور، 2022).

ويأتي الإنهماك الوظيفي من مصدرين هما: إحساس الفرد بالسعادة، والسعادة تؤدي إلى بذل مزيد من الجهد، وتحسين مستوى الأداء، وإحساس الفرد بالملكية النفسية وهو الشعور فيما إذا كانت الأشياء الملموسة وغير الملموسة ملكاً له (عمر، 2021)

وتعكس المكونات الثلاثة المظاهر المعرفية والوجدانية والبدنية للاندماج الوظيفي في العمل (عرفان، 2021) .

و يرى (نور الدين، 2020) في دراسته أن الانخراط الوظيفي له ثلاثة أبعاد وهي :

- 1- الانخراط الانفعالي Emotional ويشير إلى الانفعالات الإيجابية مثل الاهتمام والحماس.
- 2- الانخراط السلوكي Behavioral تشير إلى السلوك الملاحظ أثناء أداء المهام مثل الوقت المستغرق أثناء أداء المهام واختيار المهام التي تثير التحدي .
- 3- الانخراط المعرفي Cognitive وهو الجهد المعرفي المبذول وقدرته على التنظيم الذاتي و المراقبة الذاتية.

وتستنتج الباحثة أن الانخراط لا يحدث تلقائياً ويحدث عندما يشعر الموظف بإيجابية تجاه مؤسسته، وتتنوع مهام العمل ومشاركة الموظف في اتخاذ القرارات ويحتاج للعديد من المعطيات التي يجب أن تتوافر لدى الفرد والمؤسسة، و أنّ الموظفين المنخرطين هم أكثر قدرةً على إنجاز مهام عملهم؛ بسبب علاقاتهم الاجتماعية الواسعة وصحتهم النفسية الجيدة، وأن انخراط الموظف يجب أن يكون دافعاً داخلياً من الموظف نفسه.

5.2 الدراسات السابقة
جدول (1.2) : الدراسات السابقة

جدول الكفاءة الذاتية العامة										
المؤلف و السنة	عنوان الدراسة	الغرض من الدراسة	مكان التطبيق	مجتمع الدراسة	عينة الدراسة	منهجية الدراسة	متغيرات الدراسة	نتائج الدراسة	محددات الدراسة	الدراسات المستقبلية
-1 (Mahmood, 2022)	Effect of HRM on practice on employees performanc: The mediating role of selfefficiency	دراسة تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على إنتاجية الموظفين	باكستان	قسم الشرطة	العينة العشوائية مكونة من 368 فرداً	المنهج الكمي	المتغيرات المستقلة (تقييم الأداء والتعويضات والتخطيط الوظيفي والتدريب والتطوير والتناوب الوظيفي)، والتغير التابع أداء الموظفين،	وجود علاقة إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وانخراط الموظفين وأداء الموظفين، وأن تغير الكفاءة الذاتية مهم لزيادة إنتاجية الأداء، وأنا ممارسات الموارد البشرية مثل التدريب والتطوير وتقييم		دراسة العلاقة باستخدام متغيرات وسيطية مختلفة، لأن المتغيرات الوسيطية ممكن أن تغير مدى قوة ارتباط المتغيرات ببعضها، ويمكن زيادة حجم العينة لزيادة فهم أسباب زيادة إنتاجية الموظف

		الأداء لها تأثير كبير بينما التعويض والتناوب الوظيفي والتخطيط الوظيفي لها تأثير أقل على أداء الموظف	والمغير الوسيط الكفاءة الذاتية العامة.							
دراسات تشبه الدراسة المقطعية تقييم لها صلة بالعلاقة بين الكفاءة الذاتية و الانخراط بالعمل والتوازن بين الحياة والعمل للتأكيد على النتائج	الدراسة المقطعية تقييم السبب والنتيجة لوقت واحد،	أهمية الكفاءة الذاتية كمورد شخصي تؤثر بشكل إيجابي على نظرتهم وبالتالي الانخراط بالعمل بالرغم من وجود متطلبات العمل والأسرة، كذلك تساهم في تحقيق التوازن بين العمل والحياة.	المغير المستقل هو الكفاءة الذاتية والمغير التابع هو الانخراط بالعمل، والمتغيرات الوسيطة هي متطلبات العمل والاسرة	المنهج الكمي	عينة غير متجانسة من 1010 موظف	موظفين عاملين في جامعة، ومنظمتين عاملين في القطاع العام ومنظمة في القطاع الخاص في مختلف المهن	استراليا	دراسة الدور الوسيط لمتطلبات العمل والأسرة والتوازن بين العمل والحياة على العلاقة بين الكفاءة الذاتية (لتنظيم العمل والحياة) والمشاركة في العمل	Self-efficacy and work engagement: Test of a chain model	-2 (Chan, 2017)

			والتوازن بين العمل والحياة.							
دراسة متغيرات مختلفة تتعلق بالجهود التنظيمية في تحسين الأداء مثل التحفيز والقيادة وإدارة الصراع بحيث يتم توضيح دور المنظمة في تحسين أداء الموظف		الكفاءة الذاتية والحاصل العاطفي لهم تأثير كبير على الأداء والتطور الوظيفي، وان التطور الوظيفي له تأثير عالي على الأداء، بحيث يتمكن الموظفون الذين يمكنهم تطوير حياتهم المهنية من تحقيق أداء عالي	المتغيرات المستقلة هي الكفاءة الذاتية والحاصل العاطفي والكفاءة والمتغير التابع التطور الوظيفي	المنهج الكمي	العينة العشوائية ل98 موظف	موظفين ثلاث شركات تنتج الاجهزة المنزلية	سورابايا، أندونيسيا	دراسة تأثير الكفاءة الذاتية العامة والذكاء العاطفي والكفاءة على التطور الوظيفي وأداء الموظفين.	The Effect of Self-Efficacy, Competence, and Emotional Quotient on Employee Performance Through Career Development as an Intervening Variable on Companies	(Mujanah, -3 2020)
دراسات تبحث في		أن الكفاءة الذاتية	متغيرات	المنهج	247	الموظفين	فلسطين -	الدور فهم	The Effect of	-4

أسباب الفجوة بين دور الأسرة والأصدقاء والمعلمين و الإبداع الفردي ، و فهم العلاقة بين شخصيات الأسرة ومستوى إبداع الموظف.		العامة لها دور وسيط في تعزيز تأثير البيئة المحيطة على الإبداع الفردي	المستقلة بيئة العمل وبيئة خارج العمل، المتغير التابع الإبداع ، المتغير الوسيط الكفاءة الذاتية العامة	الكمي		والمالكين للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة	شمال الضفة الغربية	الوسيط للكفاءة الذاتية العامة في تأثير دعم البيئة (بيئة العمل خارج العمل)على الإبداع الفردي	Environment Supports on Individual Creativity in Palestinian Small and Medium Enterprises: Assessing the Mediating Role of General Self-Efficacy	(Iriqat, 2019)
فعالية برنامج تدريبي قائم على قدرات الكفاءة الذاتية, واقع ممارسات التقويم بالجامعات وعلاقتها بالاندماج		وجود علاقة إيجابية بين متغير الذكاء الناجح ومتغير الكفاءة الذاتية العامة ومتغير الانخراط الوظيفي .	متغيرات الدراسة متغير الذكاء الناجح وابعاده :القدرات التحليلية	المنهج الوصفي	200 طالب وطالبة	طلاب وطالبات الفرقة الأولى في جامعة المنيا	مصر في جامعة المنيا	دراسة العلاقة بين الذكاء الناجح و الكفاءة الذاتية المدركة والاندماج الدراسي	الذكاء الناجح في ضوء نظرية سترتبرج وعلاقته بكل من الكفاءة الذاتية المدركة	-5 (نور الدين، 2020)

الطلاب، الذكاء الناجح وعلاقته بفاعلية الذات التدريسية			والقدرات الإبداعية والقدرات العملية ومتغير الكفاءة الذاتية وأبعاده الكفاءة الأكاديمية وكفاءة مواجهة الضغوط وكفاءة الاتصال وكفاءة المثابرة وبذل الجهد ومتغير الاندماج الدراسي وأبعاده					والاندماج الدراسي لطالب الفرقة الأولى لجامعة المنيا
--	--	--	---	--	--	--	--	---

			الاندماج السلوكي والاندماج الوجداني والاندماج المعرفي							
إجراء دراسات مماثلة على مناطق أخرى، دراسة العلاقة بين الكفاءة الذاتية والعوامل الخمسة الكبار والرضا المهني	وجود علاقة بين الكفاءة الذاتية وبعض عوامل الخمسة الكبار ووجود علاقة ارتباطية بين الكفاءة الذاتية وفاعلية اتخاذ القرار	متغير الخمس الكبار وأبعادها العصبائية والانبساطية و الانفتاحية والانسجام و يقظة الضمير ومتغير اتخاذ القرار وابعاده العلمية	المنهج الوصفي	220	مديرات المدارس الحكومية في مدينة الرياض وعددهم مديرة 558	مدينة الرياض	دراسة فاعلية الذات والعوامل الخمسة الكبار وعلاقتها باتخاذ القرار	فاعلية الذات والعوامل الخمسة الكبار وعلاقتها في اتخاذ القرار لدى مديرات المدارس في مدينة الرياض	-6 (المطيري، 2017)	

			والانفعال والمشاركة الجماعية، ومتغير الكفاءة الذاتية وابعاده المبدأ في السلوك والثقة بالذات والمثابرة في مواجهة العقبات							
		وجود علاقة إيجابية بين الكفاءة الذاتية والضغوط النفسية	المتغير المستقل هو الكفاءة الذاتية والمتغير التابع هو الضغوط النفسية	المنهج الوصفي الارتباط ي	290 ضابط	جميع الضباط من جهاز الأمن الوطني والشرطة وعدد 2000 ضابط	فلسطين	التعرف إلى مستوى الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالضغوط النفسية التي يعانيها أفراد المؤسسة الأمنية الفلسطينية	الكفاءة الذاتية و علاقتها بالضغوط النفسية التي يعاني منها أفراد المؤسسة الأمنية الفلسطينية	7- الشوا, (2016)

<p>اعتمدت الدراسة على أسلوب التقييم الذاتي فقط ، وحجم العينة والاختيار غير العشوائي حيث إنها لم تكن موزعة على جميع القطاعات، واستخدام شبكة الانترنت لتوزيع الاستبانة تجعل المشاركين</p>	<p>دور الكفاءة الذاتية العامة في العلاقة بين زيادة متطلبات العمل الصعبة والانخراط الوظيفي</p>	<p>المتغير المستقل صياغة الوظائف والمتغير التابع الانخراط الوظيفي والمتغير الوسيط الكفاءة الذاتية العامة</p>	<p>المنهج الكمي</p>	<p>178 موظف أعمارهم بين 20 و 58 عاماً</p>	<p>الموظفين النشطين على مواقع التواصل الاجتماعي</p>	<p>سلوفاكيا</p>	<p>دراسة الانخراط في العمل ونماذج التنبؤ بالإرهاك فيما يتعلق بالكفاءة الذاتية واستراتيجيات صياغة الوظائف وهم : زيادة موارد الوظائف الهيكلية ، وزيادة الوظائف الصعبة ، وزيادة موارد الوظائف الاجتماعية ، وتقليل إعاقة متطلبات العمل</p>	<p>Job Crafting, Work Engagement, Burnout: Mediating Role of SelfEfficacy</p>	<p>-8 (Roskova, 2020)</p>
---	---	--	---------------------	---	---	-----------------	--	---	---------------------------

	في العينة هم النشيطون على مواقع التواصل الاجتماعي								
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

جدول دراسات الكفاءات المهنية

المؤلف و السنة	عنوان الدراسة	الغرض من الدراسة	مكان تطبيق الدراسة	مجتمع الدراسة	عينة الدراسة	منهجية الدراسة	متغيرات الدراسة	نتائج الدراسة	محددات الدراسة	الدراسات المستقبلية
-9 Akkermans, 2019	Building a sustainable start: The role of career competencie s, career success, and career shocks	دراسة دور الصددمات الوظيفية في العلاقة بين الكفاءات المهنية للشباب والنجاح الوظيفي وقابلية التوظيف	هولندا	المهنيين الشباب الهولنديين عبر منصات عبر الانترنت	704 من (21 إلى 35) عاماً	المنهج الكمي	المتغيرات المستقلة الكفاءات المهنية، المتغير التابع والمتغيرات الوسيطية الصددمات	أن المهنيين الشباب الذين طوروا كفاءات مهنية لديهم فرصة أكبر لتحقيق النجاح وقابلية للتوظيف	بسبب أن الدراسة مقطعية لا تعطي تفسيرات عن ترتيب المتغيرات، قياس	تطوير أداة قياس للصددمات المهنية، دراسات تتعلق بالصددمات المهنية ، وعدد الصددمات اللازم لتغيير عملية التطوير الوظيفي

	الصدمة المهنية غير دقيق لأنها استخدمت الدرجات المجمع لفحص دور الصدمة المهنية		المهنية والنجاح الوظيفي.						in young professionals' employability	
استخدام النهج الكمي والنوعي للحصول على مشاركين أكثر تنوعا بالبحث، وتضمن معايير موضوعية لقياس الأداء	هذه الدراسة يمكن تطبيقها فقط على الموظفين العاملين في القطاع المالي في كوريا الجنوبية ولا يمكن تعميم	أن أنموذج الكفاءات المهنية المعتمد على الثلاث طرق للمعرفة مناسب للتنبؤ بأداء العمل المدرك، وأن تأثير الكفاءات المهنية لها مستويات مختلفة من	المتغيرات المستقلة الكفاءات المهنية الثلاث وهم معرفة السبب ومحاورها التفكير في الدافع والتفكير في الصفات،	النهج التجريبي	العينة العشوائية، 283	موظفين شركة الخدمات المالية	كوريا الجنوبية	معرفة أهمية الكفاءات الثلاث (الطرق الثلاث للمعرفة وهي معرفة السبب وهي الكفاءة المرتبطة بالمعنى والقيم ومعرفة كيف وهي الكفاءة المرتبطة	Career Competencies and Perceived Work Performance	(Yong--10 Ho, 2020)

<p>والمعرفة والمهارة المتعلقة بالوظيفة ومعرفة من وهي الكفاءة المتعلقة بالعلاقات الاجتماعية والشبكات) في التنبؤ بأداء العمل المدرك،</p>	<p>ومعرفة الكيفية ومحاورها استكشاف العمل والرقابة المهنية، ومعرفة من ومحاورها الشبكات والتنميط الذاتي، والتغيير التابع أداء العمل المتصور .</p>	<p>الأهمية لأداء العمل حيث أن تأثيرات معرفة السبب ومعرفة من هي الكفاءات أكبر من تأثير كفاءة معرفة كيف</p>	<p>النتائج، حيث إن القطاع المالي يتغير بشكل مستمر بناء على بيئة مكان العمل التجاري والمنتج وفي هذه الدراسة هي خدمة العمل التجاري، والقيد الثاني هو تراكم رأس المال الوظيفي لأنه من الممكن أن</p>
--	---	---	--

الدراسة لم تتطرق لكامل عملية الكفاءة المهنية وتراكم المعرفة، والقيد الأخير أنّ الدراسة قاست أداء العمل بناء على تصور الفرد، وقد يختلف أداء العمل المدرك الذاتي عن أداء العمل الفعلي.									
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

دراسات تكون فيها العينات أكثر تنوعاً وبيانات أكثر شمولاً للتحقيق في الإطار الوظيفي الذكي	محدودية الخلفية المهنية والخلفية الديمغرافية	أظهرت النتائج الفئات الفرعية للكفاءات الثلاثة كفاءة معرفة السبب ومحاورها هي: الهوية والمصادقية والوضوح الوظيفي، وكفاءة معرفة كيف والمحاور لها هي: التحديات المتبقية، والمهارات الصعبة، والمهارات الشخصية، وكفاءة معرفة	كفاءة معرفة السبب، وكفاءة معرفة كيف، وكفاءة معرفة من	المقابلات شبه المنظمة مع 15 متخصص بالموارد البشرية	المتخصصين العاملين في تنمية الموارد البشرية	تهدف هذه الدراسة إلى تحديد الكفاءة المهنية لممارسي تنمية الموارد البشرية والعلاقة بينها، لتحديد إطار وظيفي ذكي	Career Competencies of Human Resource Development *Practitioners	(PARK, -10 2020)
--	--	--	--	--	---	--	--	------------------

		من هم ومحاورها : الشبكات الشخصية والشبكات المهنية، وكيفية تطوير مطوري الموارد البشرية من خلال التراكم العملي للكفاءة.								
تكرار الدراسة في فئات عمرية مختلفة، ممكن استخدام تقييمات متعددة المصادر لتعزيز النتائج مثل تقييم المشرفين، إعادة دراسة نموذج	العينة صغيرة، مقاييس التقييمات الفردية ممكن أن تكون غير دقيقة، لم تستطيع	أضافت الدراسة إلى نظرية JD- R أن الكفاءات المهنية مورد شخصي، النجاح الوظيفي ويكون نتيجة العمليات التحفيزية	المتغيرات المستقلة الكفاءات المهنية، والمتغير التابع صياغة الوظيفة والمتغيرات الفرعية قابلية	المنهج الكمي	183	الموظفين الشباب من 30-16 الباحثين على شبكة الانترنت	مواقع البحث على الانترنت	دراسة أثر الكفاءات المهنية وسلوكيات صياغة الوظائف على النجاح الوظيفي من حيث قابلية التوظيف والتوازن بين	Crafting your Career: How Career Competencies Relate to Career Success via	-11 (Akkermans (2017

البحث مع التركيز على العمليات التي تؤثر على الصحة	الدراسة التطرق لدراسة دور تقليل طلبات العمل الصعبة والتركيز فقط على صياغة الوظائف.	و أنّ صياغة الوظائف توسطت العلاقة الإيجابية بين الكفاءات المهنية وقابلية التوظيف والتوازن بين المنزل والعمل والمتصور وتوسطت صياغة الوظائف في العلاقة الإيجابية بين الكفاءات المهنية والتوازن بين العمل والمنزل.	التوظيف الداخلي وقابلية التوظيف الخارجي والتوازن بين المنزل والعمل				العمل والمنزل من خلال سلوكيات صياغة الوظائف	Job Crafting	
دراسات عن الكفاءات المهنية لمعرفة مدى تأثيرها على	تصور الطلبة نحو الكفاءات المهنية مرتفع،	المتغير المستقل هو الكفاءات المهنية	البحث الوصفي	377	الطلبة في جامعة مؤتة وعددهم 160877	جامعة مؤتة	التعرف على الكفاءات المهنية لاعضاء هيئة التدريس	الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس وتأثيرها على تقييم أداء	12- (الكساسة، 2021)

هيئة أعضاء التدريس			وأبعادها هي الشخصية والإعداد للمحاضرة تنفيذها والأنشطة والتقويم والعلاقات الإنسانية والتمكن العلمي والمهني و التعزيز والحفز، والتغير التابع هو تقييم أداء العملية التدريسية					وتأثيرها على تقييم العملية التدريسية	العملية التدريسية من وجهة نظر الطلبة في جامعة مؤته			
		صياغة	أنَّ	المتغير	البحث	367	المستجيبين	منطقة	أنَّ	اختبار	Career of	-13

		الوظائف تلعب دورًا وسيطاً في العلاقة بين الكفاءات المهنية والانخراط في العمل.	المستقل الكفاءات المهنية والمتغير التابع الانخراط الوظيفي وصياغة الوظائف	الكمي	عمرهم يتراوح بين 15 إلى 65	على الانترنت سكان مدينة جاكرتا	جاكرتا في أندونيسيا	صياغة الوظائف يمكن أن تكون متغير وسيط للعلاقة بين الكفاءات المهنية والمشاركة في العمل تجاه الموظفين والتي تتعارض مع التعليم الأفقي والمقصود بالتعليم الأفقي هو عدم توافق بين الخلفية التعليمية والوظيفة المطلوبة	horizontal education mismatch workers: Career competency, job crafting, and work engagement	(Wardani, 2021)
دراسة ثلاثية تجمع الموارد الشخصية	الدراسة المقطعية تحدد	وجود علاقة إيجابية بين	المتغيرات المستقلة	المنهج الكمي	305	الموظفين الشباب	هولندا	دراسة دور الكفاءات المهنية	From Career Competencie	-14 (Akremans)

والكفاءات المهنية	من تفسير	الكفاءات المهنية	الكفاءات			الذين		في زيادة	s to	(2013,
والمشاركة في	العلاقات	ورفاهية الموظف	المهنية			تتراوح		رفاهية	Employee	
دراسة العمل،	المتبادلة غير	، وهي تقوم بدور	وأبعادها			أعمارهم		الموظف،	Wellbeing:	
الفرص الرسمية	المباشرة	الموارد	(هي التفكير			بين 16 -		ودراسة اذا	Investigating	
للتطوير الوظيفي		الشخصية في	في الدافع،			30 الذين		كانت الكفاءات	The role Of	
مثل الميزانية		العمليات	التفكير في			يعملون في		المهنية تعمل	Career	
الشخصية للتدريب		التحفيزية، وأن	الصفات،			منظمتين		كدور مماثل	Competencie	
واتقان الكفاءات		الكفاءات المهنية	الشبكات،			هولنديتين		للموارد	s In The Job	
المهنية، وعمل		وموارد العمل	التنميط			وهم مؤسسة		الشخصية في	Demands-	
دراسات على فئة		يؤثرون إيجابيا	الذاتي،			تعليمية		أنموذج	Resource	
الموظفين الأكبر		على الانخراط	استكشاف			وشركة		المتطلبات	Model	
سناً		بالعمل	العمل ،			هولندية		الوظيفية		
			التحكم في			متعددة		والموارد JD-R		
			المسار			الجنسيات				
			المهني)،							
			والموارد							
			والمتطلبات							
			الوظيفية							
			ورفاهية							
			الموظف،							

جدول دراسات الانخراط الوظيفي										
المؤلف و السنة	عنوان الدراسة	الغرض من الدراسة	مكان تطبيق الدراسة	مجتمع الدراسة	عينة الدراسة	منهجية الدراسة	متغيرات الدراسة	نتائج الدراسة	محددات الدراسة	الدراسات المستقبلية
-15 (Akkermans , 2017)	Core self- evaluations and work engagement: Testing a perception, action, and development path	المساهمة في فهم أفضل لسبب ارتباط التقييمات الذاتية الاساسية بنتائج العمل، دراسة علاقة التقييمات الذاتية الاساسية مع متغيرات	ألمانيا و هولندا	مجموعة غير متجانسة من الموظفين الألمانيين والهولنديين العاملين في مختلف المهن فئة	عينتين مستقلتين من موظفين يعملون في ألمانيا وعددهم 303 ، وهولندا	الدراسة المقطعية	تتكون الدراسة من سنة متغيرات وهم التقييمات الذاتية الأساسية ، الاستقلالية، الدعم	التقييمات الذاتية الاساسية هي مؤشر مهم لنتائج العمل ، وساهمت الدراسة في توضيح دور التقييمات الذاتية في توقع الانخراط في العمل والتطور الوظيفي من خلال دمج عدة مسارات في	بسبب أن الدراسة مقطعية لا تعطي تفسيرات عن ترتيب المتغيرات ، القيد الثاني ممكن استخدام تصنيفات مختلفة في التقارير الذاتية لتقييم متغيرات	دراسة العلاقة بين صياغة الوظائف والكفاءات المهنية

	الدراسة	الدراسة، وتوصلت الدراسة الى أن التقييمات الذاتية ترتبط بخصائص الوظائف (مسار الإدراك) وصياغة الوظائف (مسار العمل) والكفاءات المهنية (مسار التطوير)، وأن الدعم الاجتماعي وصياغة الوظائف والكفاءات المهنية تعمل كوسيط (جزئي) في العلاقة بين التقييمات الذاتية العامة والانخراط في العمل.	الاجتماعي ، صياغة الوظائف ، الكفاءات المهنية ، والانخراط في العمل		وعدد 404	الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 30 عامًا		أخرى مثل الانخراط في العمل، وتوضيح العلاقة بين التقييمات الذاتية الأساسية ونتائج العمل.		
		تأثير الكفاءة ايجابي على	الكفاءة وضغوط	بحث كمي	موظفين حكومة	الموظفين الحكوميين	مدينة بوكتنحي	هو تحديد تأثير الكفاءات	The Effect of Competencie	-16 (Nasrul ,

		الرضا الوظيفي، ضغوط العمل لها تأثير سلبي وكبير على الرضا الوظيفي، للكفاءة لها تأثير ايجابي وهام على الانخراط في العمل، وضغوط العمل لها تأثير سلبي على الانخراط في العمل، الرضا الوظيفي له تأثير ايجابي على المشاركة في العمل، للكفاءة تأثير	العمل على الانخراط الوظيفي ومتغير وسيط الرضا الوظيفي	بنموذج تجريبي	بوكتيتنجي وعدد 200	الذين يعملون في مدينة بوليتنجي		والضغوط الوظيفية على الانخراط في العمل مع الرضا الوظيفي كمتغير وسيط	s and Job Stress on Work Engagement with Job Satisfaction as Mediating Variable	2019)
--	--	--	--	------------------	--------------------------	---	--	--	--	-------

		إيجابي وهام على الانخراط في العمل من خلال الرضا الوظيفي، لضغوط العمل تأثير سلبي وهام على الانخراط في العمل من خلال الرضا الوظيفي							
دراسات تتضمن مقاييس أبعاد الشخصية الكبار GMA، لمعالجة المخاوف بشأن العوامل التي ثبت أنها تتوسط العلاقة بين الكفاءة الذاتية والأداء المرتبط بالعمل	عدد المستجيبين منخفض مقياس الإداء تم أخذه من المؤسسة التي أقيمت عليها الدراسة ولم يتم التأكد من نتائج قياس الإداء،	وجود علاقة إيجابية وهامة بين الكفاءة الذاتية والانخراط الوظيفي مع الإداء الوظيفي	المتغيرات المستقلة الكفاءة الذاتية و الانخراط في العمل والتغير التابع هو الأداء الوظيفي	64	جميع الموظفين من عشرين فرعاً لمؤسسة خدمات مالية	استراليا	تقييم تأثير مشاركة الموظف على الأداء الوظيفي	The effect of self-efficacy and employee engagement on job performance: A	(Carter, -17 2019)

	اجريت الدراسة على مستوى فرع في مؤسسة خدمات مالية ويطلب اجراء مزيد من الدراسات في اماكن عمل أخرى،							longitudinal field study	
	أن الإدراك في صياغة الوظائف له أثر إيجابي على الانخراط بالعمل بالتالي له اثر إيجابي على أداء العمل، وان الإدراك في صياغة	المتغيرات المستقلة الصياغة المعرفية و صياغة العلاقات، المتغيرات التابعة الانخراط الوظيفي وأداء العمل	البحث التوعوي والكمي	226	مسؤولين في البنوك التجارية الفيتنامية	فيتنام	تحديد عناصر صياغة الوظائف التي تؤثر على المشاركة في العمل وأداء العمل الفردي	The Effects of Job Crafting on Work Engagement and Work Performance: A Study of Vietnamese Commercial Banks	-18 (NGUYEN , 2019)

		الوظائف لا توجد لها تأثير مباشر على الاداء الفردي	الفردي.						
-19 (الشيخ, 2021)	القدرة التنبؤية لاستراتيجيات التنظيم الانفعالي بالانخراط الوظيفي لدى موظفي الجامعة	التعرف على استراتيجيات التنظيم الانفعالي ومستوى الانخراط الوظيفي لدى الموظفين، والقدرة التنبؤية لاستراتيجيات التنظيم الانفعالي بالانخراط الوظيفي لدى الموظفين.	جامعة الابقاء التطبيقية في الابقاء الاردن	جميع العاملين في جامعة الابقاء التطبيقية، وعددهم 4331	239 موظف	المنهج الوصفي الارتباطي والتنبؤي والاستيعاب، المتغير المستقل استراتيجيات التنظيم الانفعالي	المتغير التابع الانخراط الوظيفي وأبعادها هي القوة والتفاني، والابقاء، المتغير المستقل استراتيجيات التنظيم الانفعالي	وجود علاقة ايجابية بين الانخراط الوظيفي واستراتيجيات التنظيم الانفعالي، مستوى الانخراط الوظيفي مرتفع، بينما استراتيجيات التنظيم الانفعالي متوسط	دراسة تربط بين التكيف الاكاديمي وبين الانخراط الوظيفي للتعرف علة العوامل التي يجب أن ترتبط بالانخراط الوظيفي.
-20	Self-efficacy	تأثير الكفاءة	شركات	3 شركات	241	المنهج	المتغير التابع	أن الكفاءة الذاتية لها تأثير	اعتمدت الدراسة متغير وسيط

الانخراط الوظيفي فقط ويمكن اعتماد متغيرات أخرى	يحد من القدرة على إقامة علاقات سببية بين الكفاءة الذاتية والمشاركة في العمل وأداء العمل،	ايجابي على الاداء في العمل، وان الانخراط بالعمل له دور وسيط في العلاقة بين الكفاءة الذاتية والاداء في العمل	الكفاءة الذاتية والمتغير المستقل الأداء في العمل والمتغير الوسيط هو الانخراط الوظيفي	الكمي	موظف	مصرفية	مصرفية في الصين	الذاتية على أداء العمل والمتغير الوسيط لها من الانخراط في العمل	and work performance: The role of work engagement	(Tian ,2019)
دراسة المتغيرات النفسية الأخرى ، مثل الثقة التنظيمية والتعرف التنظيمي ، والتي تمثل أيضاً ارتباطاً نفسياً بالمنظمة. ثالثاً ، استخدمت الدراسة البيانات من مصدر واحد و هذا قد أدى إلى تحيز ويمكن للباحثين المستقبليين استخدام اختبار	التصميم المقطعي يحد من تفسير العلاقات السببية، والحاجة لدراسات طولية لتوضيح العلاقات بين السبب والنتيجة، ممكن أن يوجد متغيرات أخرى غير	الكفاءة الذاتية العامة لها تأثير ايجابي على الانخراط في العمل وممكن أن تؤثر الكفاءة الذاتية على الانخراط الوظيفي من خلال عدة متغيرات أخرى مثل الثقة التنظيمية ، فالكفاءة الذاتية تزيد من مستوى الثقة بالمنظمة	المتغير التابع هو الكفاءة الذاتية العامة والمتغير المستقل هو الانخراط الوظيفي والمتغير الوسيط هو الالتزام التنظيمي	المنهج الوصفي	323 طالب	طلاب الماجستير إدارة الإعمال في 3 جامعات في الصين	الصين	تأثير الكفاءة الذاتية العامة على الالتزام التنظيمي وكيفية تأثيرها بشكل غير مباشر على الانخراط في العمل	Occupational self-efficacy, organizational commitment, and work engagement	-21 (Huang ,2019)

هارمان للعامل الفردي لتقييم هذا التحيز	الالتزام التنظيمي قد تتوسط العلاقة بين الكفاءة الذاتية المهنية والمشاركة في العمل	وبالتالي تؤدي للانخراط الوظيفي							
استخدام مناهج بحث مختلفة عند دراسة الموضوع ومتغيرات وعينات مختلفة		ارتفاع مستوى الفاعلية الذاتية والإنهاء الوظيفي، وعدم وجود فرق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي والخبرة	المتغير المستقل هو الاعتقاد بفعالية الذات، وأبعاده هي: الاعتقاد بالفعالية الإدارية الشخصية، والاعتقاد بالفعالية الإدارية العامة،	77 مدير	مديري المدارس في الأغوار الشمالية	الأردن في الأغوار الشمالية	التعرف إلى مستوى الإنهاء الوظيفي والمقصود به الانخراط الوظيفي وعلاقته بالاعتقاد بفاعلية الذات والتمكين لدى مديري المدارس في لواء الأغوار الشمالية	الإنهاء العمل وعلاقته بالاعتقاد بفاعلية الذات والتمكنين لدى مديري مدارس منطقة الأغوار الشمالية في الأردن	-22 (العطاري , 2020)

			والاعتقاد بفعالية إحداث النتائج، والتغير التابع التمكين من السلطة وأبعاده هي: اتخاذ القرار، والنمو المهني، و المكانة والاستقلالية والتأثير							
تنمية التمكين النفسي كمدخل لرفع مستوى الاندماج في العمل، الاندماج بالعمل وعلاقته بالرفاهية النفسية لدى	يسهم التمكين النفسي والرضا الوظيفي في التنبؤ بالاندماج في العمل لدى المعلمين، الأشخاص أصحاب	المتغير المستقل الاندماج الوظيفي وأبعاده	المنهج الوصفي الارتباط ي والمقارن	310 معلم ومعلمة أعمارهم بين 25 و 51 عاماً	المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية في سبع	مصر	دراسة العلاقة بين الاندماج بالعمل والتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين في	الاندماج بالعمل وعلاقته بالتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين في	23- (عرفان، 2021)	

المعلمين،العوامل الخمس الكبرى وعلاقتها بالاندماج في العمل، العلاقة بين ضغوط العمل والاندماج في العمل لدى المعلمين		التمكين النفسي المرتفع لديهم اندماج وظيفي عالي، والموظفين أصحاب الرضا الوظيفي العالي لديهم اندماج عالي	الحيوية والتفاني والاستغراق، والتغير التابع التمكين النفسي وأبعاده الإحساس بالمعنى والقيمة والكفاءة والاستقلالية وحرية الاختيار والتأثير ومتغير الرضا الوظيفي وأبعاده			محافظات مختلفة في مصر		المعلمين	ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية	
		وجود تأثير	المتغير	الوصفي	230	جميع	مدينة	هدفت الدراسة	دور رأس المال	-24

		<p>ايجابي للقيادة الأصلية على رأس المال النفسي الاندماج في العمل، وجود تأثير اجابي لرأس المال النفسي على الاندماج في العمل</p>	<p>المستقل وهو القيادة الأصلية وأبعادها: الو عي الذاتي ،شفافية العلاقات، الم عالجة المتوازنة، الذ ظرة الأخلاقية، والمتغير التابع هو الاندماج في العمل وأبعاده النشاط والتفاني والاستغراق، المتغير الوسيط وهو</p>	<p>التحليلي</p>	<p>موظف</p>	<p>العاملين في ثمانية شركات خاصة وعدددهم 2807</p>	<p>الرياض في السعودية</p>	<p>الحالية إلى اختبار أثر القيادة الأصلية في الاندماج في العمل من خلال توسط رأس المال النفسي</p>	<p>النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين أثر القيادة الأصلية في الاندماج في العمل للموظفين في شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية</p>	<p>(العتيبي,2021)</p>
--	--	--	--	-----------------	-------------	---	-----------------------------------	--	--	-----------------------

			رأس المال النفسي وأبعاده : الكفاءة الذاتية والأمل والنفاؤل والمرونة							
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--

1.5.2 التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الباحثة للدراسات السابقة وجدت أن هناك أوجه اختلاف وتشابه مع الدراسة الحالية وهي:

- اتفقت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في أهدافها التي تسعى لتحقيقها، حيث تناولت دراسة اثر الكفاءة الذاتية العامة وعلاقتها بالانخراط الوظيفي مثل دراسة (Liu & Huang, ; Tian, 2020) ; 2019 ; الخشان، 2018 ; Chan, 2017 ; نور الدين، 2020 ; Roskova, 2020)، والدراسات التي تناولت علاقة بين الكفاءات المهنية والانخراط الوظيفي مثل دراسة (Nasrul, 2020) ودراسة Wardani, (2021 ; Akkerman, 2013)، والدراسة التي تناولت العلاقة بين الكفاءات المهنية والكفاءة الذاتية مثل دراسة (Akkerman, 2013) .

فيما اختلفت بعض الدراسات السابقة في أهدافها التي هدفت لدراسة مستوى الانخراط وعلاقته مع متغيرات اخرى مثل دراسة (Tims & Akkermans, 2017) التي هدفت لدراسة علاقة التقييمات الذاتية الاساسية بالانخراط الوظيفي والتقييمات الذاتية بنتائج العمل، ودراسة (Carter, 2019) التي هدفت لدراسة تأثير الانخراط الوظيفي على الأداء الوظيفي، ودراسة (Nguyen, 2019) التي هدفت لدراسة علاقة صياغة الوظائف بالانخراط الوظيفي، ودراسة (علي، 2021) التي هدفت لدراسة استراتيجيات التنظيم الانفعالي ومستوى الانخراط الوظيفي، ودراسة (عرفان، 2021) التي هدفت لدراسة العلاقة بين الانخراط الوظيفي و الرضا الوظيفي والتمكين النفسي، و (Mahmood, 2022) هدفت لدراسة تأثير ممارسات ادارة الموارد البشرية على الانخراط الوظيفي .

ومن الدراسات السابقة التي هدفت لدراسة مستوى الكفاءة الذاتية العامة مثل دراسة (Mahmood, 2022) التي هدفت لتأثير الكفاءة الذاتية العامة على الانخراط الوظيفي، ودراسة (Mujanah, 2020) التي هدفت لدراسة تأثير الكفاءة الذاتية على التطور الوظيفي وأداء الموظفين، ودراسة (Iriqat, 2019) التي هدفت لفهم دور الكفاءة الذاتية على تأثير دعم البيئة على الإبداع الوظيفي الفردي، و دراسة (المطيري، 2017) التي هدفت لدراسة الكفاءة الذاتية والعوامل الخمس الكبار وعلاقتها باتخاذ القرار ، ودراسة (الشوا ، 2016) هدفت لدراسة مستوى الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالضغوط النفسية، ودراسة (Mahmood, 2022) التي هدفت لدراسة الكفاءة الذاتية وتأثيرها على الأداء.

ومن الدراسات السابقة التي تتعلق بدراسة الكفاءات المهنية مثل دراسة (Blokker, 2019) التي تهدف لدراسة دور الصدمات الوظيفية في العلاقة بين الكفاءات المهنية والنجاح الوظيفي وقابلية التوظيف، ودراسة (Park Y.-H. , 2020) التي تهدف إلى معرفة أهمية الكفاءات المهنية وعلاقتها بالتنبؤ بأداء العمل، ودراسة (Park Y. , 2020) التي تهدف لدراسة الكفاءات المهنية واثرها على تطوير متخصصي الموارد البشرية، ودراسة (Akkermans & Tims, 2017) التي تهدف لدراسة الكفاءات المهنية واثرها على النجاح الوظيفي، ودراسة (الكساسبه، 2021) التي تهدف لدراسة الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس وتأثيرها على العملية التدريسية ، ودراسة (Akkerman, 2013) التي تهدف لدراسة دور الكفاءات المهنية في زيادة رفاهية الموظف، ودراسة اذا كانت الكفاءات المهنية تعمل كدور مماثل للموارد الشخصية في نموذج المتطلبات الوظيفية والموارد JD-R .

- تنوعت أماكن تطبيق الدراسات السابقة بين بيانات عربية واجنبية، ولم تتناول الدراسات العربية والمحلية موضوع الكفاءات المهنية حسب علم الباحثة، بينما تناولت الدراسات العربية موضوع الكفاءة الذاتية العامة مثل دراسة (Iriqat, 2019) ودراسة (الشوا ، 2016) في فلسطين ودراسة (المطيري، 2017) في السعودية، وفي موضوع الانخراط الوظيفي مثل دراسة (علي، 2021) في الاردن و (عرفان، 2021) في مصر ، و موضوع العلاقة بين الكفاءة الذاتية والانخراط الوظيفي مثل دراسة (الخشاش، 2018) في الاردن ودراسة (نور الدين، 2020) في مصر .

- فيما يتعلق بالمتغيرات اتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات في المتغيرين المستقل والتابع، حيث اتفقت في المتغير المستقل والمتمثل بالكفاءات المهنية مع كل من دراسة (Blokker, ;Nasrul, 2020) ; 2019 ; Park Y.-H. , 2020 ; Park Y. , 2020 ; Akkermans & Tims, 2017 ; الكساسبه، 2021 ; Wardani, 2021 ; Akkerman, 2013).

في حين اتفقت في الانخراط الوظيفي كمتغير تابع مع دراسة (Tims & Akkermans, 2017) و (Nasrul, 2020) و (Nguyen, 2019) و (علي، 2021) و (Tian, 2020) و (Clauss, 2022) و (Chan, 2017) و (نور الدين، 2020) و (Roskova, 2020) و (Wardani, 2021) و (Akkerman, 2013).

واتفقت الدراسة الحالية في دراسة الكفاءة الذاتية كمتغير وسيط مع دراسة (Mahmood, 2022)،

وانتفتت الدراسة الحالية من حيث تناولها لمتغيري الدراسة المستقل وهو الكفاءات المهنية والمتغير التابع الانخراط الوظيفي، مع دراسة (Nasrul, 2020) ودراسة (Tims & Akkerman, 2013) (Akkermans, 2017) .

- كما تنوعت مجتمعات الدراسة من باحث لآخر من مسؤولين وموظفين شركات ومدراء مدارس ومعلمين ومعلمات وضباط أمن وشرطة وموظفين جامعات وطلاب وطالبات وموظفين في القطاع العام ومهنيين نشطين على مواقع التواصل الاجتماعي ، ومن الدراسات التي تناولت الموظفين الحكوميين كمجتمع الدراسة دراسة (Nasrul, 2020 ; Tims & Akkermans, 2017) و المؤسسات الخاصة دراسة Carter, (2019) ; Tian, 2020 ; Mujanah, 2020 ; Iriqat, 2019 ; Akkerman, Park Y.-H. , 2020) والمسؤولين (Nguyen, 2019) والعاملين في الجامعات (علي، 2021) (Chan, 2017) وطلاب الجامعات (Liu & Huang, 2019) ; نور الدين، 2020 ; الكساسبه، 2021) ومديري مدارس (الخشاش، 2018) ومعلمين ومعلمات مدارس حكومية (عرفان، 2021) ومديري مدارس (المطيري، 2017) وضباط امن (Mahmood, 2022) و (الشوا ، 2016) والموظفين النشطين على مواقع التواصل الاجتماعي مثل دراسة (Roskova, 2020 ; Blokker, 2019 ; Akkermans & Tims, 2017 ; Wardani, 2021) والمتخصصين في تنمية الموارد البشرية (Park Y. , 2020) .

- كما تباينت عينات الدراسات السابقة تبعاً لهدف الدراسة، ومن الدراسات التي تناولت عينات أحجامها كبيرة مثل دراسة (Chan, 2017) وبلغت عينتها 1010 موظف ودراسة (Tims & Akkermans, 2017) وبلغت عينتها 707 موظف ودراسة (Blokker, 2019) وبلغت عينتها 704 فرد، أما بقية الدراسات فتراوحت أحجامها بين 200 إلى 350 فرد ، أما الدراسات التي تناولت العينات الصغيرة مثل دراسة (Mujanah, 2020) وبلغت عينتها 98 موظفاً ودراسة (الخشاش، 2018) وبلغت عينتها 77 مديراً ودراسة (Carter, 2019) وبلغت عينتها 64 موظفاً ، أما بقية الدراسات فكانت أحجام عيناتها متوسطة بين 200 إلى 300 فرد .

كما تنوعت العينات في الدراسة الواحدة كدراسة (Tims & Akkermans, 2017) والتي ضمت عينتين مستقلتين في ألمانيا وهولندا، ودراسة (عرفان، 2021) التي ضمت معلمين من سبع محافظات في مصر،

ودراسة (Chan, 2017) التي ضمت عينة غير متجانسة من موظفين جامعة وعاملين في القطاع الخاص والعام في مهن مختلفة، ودراسة (الشوا ، 2016) التي ضمت جهازي الأمن الوطني والشرطة.

كما تنوعت العينات تبعاً لمتغير العمر فبعض العينات اعتمدت فئة الشباب التي تتراوح أعمارهم بين 16 و30 عاماً مثل دراسة (Tims & Akkermans, 2017) ودراسة (Akkermans & ; Blokker, 2019) (Tims, 2017) ، أما أغلب الدراسات السابقة لم يحددوا العمر في العينة .

- تنوعت معيقات الدراسات السابقة مثل معيق الدراسات المقطعية التي لا تعطي تفسيرات عن العلاقات بين المتغيرات ويحدّ من تفسير وتوضيح العلاقات بين السبب والنتيجة، مثل دراسة (Tims & ; Blokker, 2019 ; Chan, 2017 ; Liu & Huang, 2019 ; Tian, 2020 ; Akkermans, 2017) (Akkerman, 2013)، ومن الدراسات التي ذكرت معيق التقييمات الفردية وإمكانية عدم دقتها مثل دراسة (Akkermans & Tims, 2017 ; Roskova, 2020 ; Tims & Akkermans, 2017) ، بينما ذكرت بعض الدراسات حجم العينة الصغير مثل دراسة (Carter, 2019) التي ذكرت ان الدراسة بحاجة للتطبيق في اماكن عمل أخرى، ودراسة (Roskova, 2020) التي اعتمدت على النشطين على مواقع الانترنت في جمع العينة مما يحدّ من المشاركين في بقية القطاعات ، ودراسة (Park Y. , 2020) التي ذكرت محدودية الخلفية المهنية والديمغرافية في عينة الدراسة.

- اختلفت الدراسات السابقة في تحديد الدراسات المستقبلية، فاقترحت عدة دراسات دراسة موضوع الكفاءات المهنية، مثل دراسة (Akkerman, 2013) التي اقترحت دراسة تجمع بين المتغيرات الثلاثة الموارد الشخصية والكفاءات المهنية والانخراط في العمل، كما اقترحت عمل دراسات بين متغيرات الكفاءة المهنية والانخراط الوظيفي، ورفاهية الموظف على فئة الموظفين الاكبر سناً، ودراسة (Akkermans & Tims, 2017) التي اقترحت دراسة أثر الكفاءات المهنية على النجاح الوظيفي، ودراسة (الكساسبه، 2021) التي اقترحت دراسة الكفاءات المهنية لمعرفة مدى تأثيرها على الموظفين، ودراسة (Park Y. , 2020) التي اقترحت دراسات لدراسة الإطار الوظيفي الذكي لتحديد الكفاءات المهنية التي تعمل على تطوير ممارسي تنمية الموارد البشرية، ودراسة (Park Y.-H. , 2020) التي اقترحت استخدام المنهج الكمي في دراسة أثر الكفاءات المهنية على التنبؤ بأداء العمل، ودراسة (Blokker, 2019) التي اقترحت

دراسات تتعلق بالصدمات المهنية وعملية التطوير الوظيفي التي تتعلق بالكفاءات المهنية، ودراسة (Tims & Akkermans, 2017) التي اقترحت دراسة العلاقة بين صياغة الوظائف والكفاءات المهنية .

بينما اقترحت عدة دراسات دراسة موضوع الكفاءة الذاتية العامة مثل دراسة (Chan, 2017) التي اقترحت دراسة العلاقة بين الكفاءة الذاتية العامة و الانخراط الوظيفي.

كما اقترحت عدة دراسات دراسة موضوع الانخراط الوظيفي مثل دراسة (Mahmood, 2022) التي اقترحت دراسة العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وانخراط الموظفين.

2.5.2 مايميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة

1- تعتبر الدراسة الأولى حسب علم الباحثة في فلسطين من حيث هدفها بالتعرف على الدور الوسيط للكفاءة الذاتية العامة في تأثير الكفاءات المهنية على الانخراط بالعمل في المؤسسات الأمنية الفلسطينية .

2- تعتبر الدراسة الأولى حسب علم الباحثة في فلسطين التي استخدمت نمذجة المعادلات الهيكلية في قياس أثر الكفاءة الذاتية العامة في تأثير الكفاءات المهنية على الانخراط بالعمل في المؤسسات الأمنية الفلسطينية .

3- تميزت الدراسة الحالية بشمولية المحتوى لمتغيرات الكفاءة الذاتية العامة والكفاءة المهنية والانخراط الوظيفي مما يساعد الباحثين في الرجوع اليه .

4- تميزت الدراسة بقياس أثر المتغيرات الفرعية للكفاءة المهنية للعاملين في المؤسسات الأمنية الفلسطينية .

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

1.3 منهجية الدراسة

2.3 مجتمع الدراسة

3.3 عينة الدراسة

4.3 أدوات الدراسة

5.3 متغيرات الدراسة

6.3 إجراءات تنفيذ الدراسة

7.3 المعالجات الإحصائية

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة دور المتغير الوسيط (الكفاءة الذاتية العامة) في تأثير المتغير المستقل (الكفاءة المهنية) على المتغير التابع (الانخراط بالعمل) في المؤسسة الأمنية الفلسطينية، حيث يتناول هذا الفصل وصفاً لمنهج الدراسة، وأفراد مجتمع الدراسة وعينتها، والأداة المستخدمة وطرق إعدادها، والتأكد من صدقها وثباتها، كما يتضمن هذا الفصل المعالجة الإحصائية التي تم الاعتماد عليها في تحليل الدراسة، وهذا انطلاقاً من الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وخصائصها وصولاً إلى اختبار نموذج الدراسة وفرضياتها.

1.3 منهجية الدراسة

بناءً على أهداف الدراسة وتساؤلاتها فقد تم الاعتماد على المنهج الكمي، والذي يعتمد على جمع المعلومات وتلخيصها وتصنيفها، وجمع الحقائق والمشكلات المرتبطة بوضع الموظفين الحالي في مجتمع الدراسة، وتحليل هذه المعلومات وتفسيرها لوضع مقترحات تعمل على المساهمة في حل مشكلة البحث.

2.3 مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة جميع منتسبي المؤسسة الأمنية الفلسطينية والبالغ عددهم حوالي (30000) منتسب ومنتسبة من مختلف الأجهزة الأمنية الفلسطينية وذلك حسب الإحصاءات الرسمية لوزارة الداخلية الفلسطينية لعام 2016 .

3.3 عينة الدراسة:

تم الاعتماد على العينة غير العشوائية من نوع العينة الملائمة (العرضية)، ذلك أنه هنالك صعوبة بالسيطرة على جميع مفردات مجتمع الدراسة، و تم تحديد الحد الأدنى لحجم العينة بناءً على معادلة Morgan(1970) بحوالي 384 مفردة ، تم توزيع 400 استمارة على أفراد مجتمع الدراسة، وتم استرداد 322 استمارة أي أن معدل الاسترداد بلغ 80.5% . وتم حذف 25 استمارة قبل البدء بتحليل النتائج وذلك لعدم صلاحيتها .

جدول (1.3): خصائص عينة الدراسة

المتغير	مستويات المتغير	العينة (297)	
		العدد	النسبة المئوية (%)
الجنس	ذكر	238	80.1
	أنثى	59	19.9
التحصيل العلمي	دبلوم	81	27.3
	بكالوريوس	177	59.6
	ماجستير	34	11.4
	دكتوراه	5	1.7
الرتبة	أقل من ملازم	68	22.9
	ملازم وأكثر	148	49.8
	رائد وأكثر	81	27.3
سنوات الخبرة	أقل من خمس سنين	71	23.9
	5-10	88	29.6
	10 فأكثر	138	46.5

حيث يتضح من خلال النتائج أن (80.1%) من أفراد عينة الدراسة ذكور و (19.9%) منهم أناث، إضافة إلى ذلك نلاحظ أن التحصيل العلمي لعينة الدراسة يتوزع بشكل أساسي بين درجة الدبلوم المتوسط (27.3%) ودرجة البكالوريوس (59.6%)، بينما (11.4%) على درجة الماجستير، ودرجة الدكتوراه (1.7%)، ونلاحظ من خلال النتائج أن ما نسبته (22.9%) من أفراد عينة الدراسة لديهم رتبة أقل من ملازم، و (49.8%) لديهم رتبة ملازم فأكثر، لديهم رتبة رائد فأكثر (27.3%)، ونلاحظ من خلال النتائج أن ما نسبته

(23.9%) من أفراد العينة سنوات الخبرة لديهم أقل من خمس سنوات، و (29.6%) تتراوح سنوات الخبرة لديهم بين (5-10) سنوات، في حين كانت نسبة أفراد العينة الذين تجاوزت سنوات الخبرة لديهم العشرة سنين بنسبة (46.5%) .

4.3 أداة الدراسة

تم اعتماد الاستبانة أداة لجمع البيانات الأولية من مجتمع الدراسة، و تم تطوير استبانة الدراسة بالاعتماد على الدراسات السابقة ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة و تكونت الاستبانة البحثية من أربعة أجزاء رئيسية، وهي :

القسم الأول : يحتوي على السمات الشخصية مثل العمر و سنوات الخبرة و الجنس و الرتبة .

القسم الثاني : وتضمن البنود المتعلقة بقياس **المتغير المستقل** والمتمثل في هذه الدراسة **بالكفاءة المهنية** (Career competencies)، والتي تم قياسها باستخدام مقياس (CCQ) Flam والذي يحتوي على (32) عبارة موزعة على ستة محاور، وهي :

تمثلت **بالتفكير في التحفيز** (Reflection on motivation) ويحتوي على (3) عبارات (مثال ، "أعرف ما يعجبني في عملي")، و **التفكير في الصفات** (Reflection on qualities) ويحتوي على (4) عبارات (مثال، "أعرف نقاط قوتي في عملي")، و **الشبكات** (Networking) ويحتوي على (4) عبارات (مثال ، "أعرف كيفية طلب المشورة من زملائي")، و **التنميط الذاتي** (Self profiling) ويحتوي على (3) عبارات (مثال ، "أنا قادر على إظهاره للآخرين ما أريد تحقيقه في حياتي المهنية")، و **استكشاف العمل** (Work exploration) ويحتوي على (3) عبارات (مثال ، "أعرف كيفية البحث عن التطورات في مجال عملي")، و **الرقابة المهنية** (Career control) وتحتوي على (4) عبارات (مثال ، "يمكنني وضع خطط مهنية واضحة") (Akkermans , 2013) .

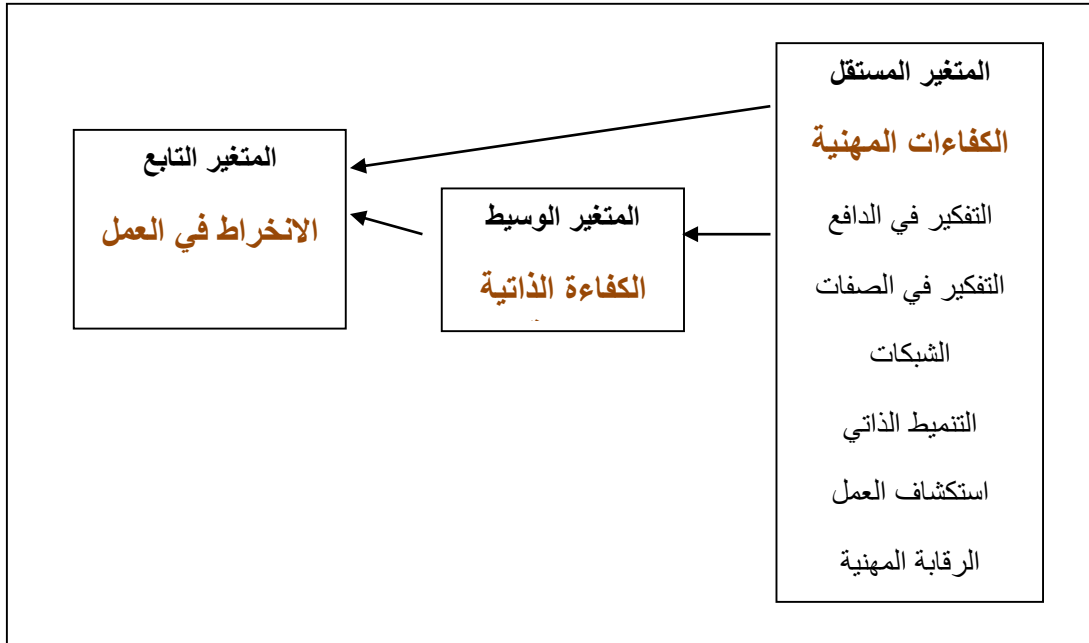
القسم الثالث : وتضمن الفقرات المتعلقة بقياس **المتغير التابع** والمتمثل في هذه الدراسة **بالانخراط الوظيفي** (work engagement) في العمل، و تم الاعتماد على مقياس (Utrecht Work Engagement) الذي وضعه (Schaufeli and Bkker (2004) ، وهو مقياس يحتوي على (21) عبارة موزعة على ثلاثة

محاور، المحور الاول هو النشاط (vigour) ويحتوي على (8) عبارات (مثال "في عملي أشعر أنني مليء بالطاقة والنشاط") ، والتفاني (dedication) يحتوي (5) عبارات (مثال ، "أنا متحمس لعملي") ، والامتصاص (absorption) ويحتوي (8) عبارات (مثال ، "أشعر بالانزعاج عندما أعمل") (Coetzee, Ferreira, & Shunmugum, 2017).

القسم الرابع: وتضمن الفقرات المتعلقة بقياس المتغير الوسيط والمتمثل في هذه الدراسة بالكفاءة الذاتية العامة، وتم الاعتماد على المقياس الذي قام بتطويره (Chen et al. 2001). ويتكون هذا المقياس من (8) عبارات، مثال "عند مواجهة المهام الصعبة، سأقوم بإنجازها" ($\alpha = 0.89$).

5.3 متغيرات الدراسة

- المتغيرات الديمغرافية: العمر، سنوات الخبرة، الجنس، المركز الوظيفي (المسمى الوظيفي).
- المتغير المستقل: الكفاءات المهنية (Career competencies)
- المتغيرات الفرعية للمتغير المستقل:
- التفكير في الدافع (Reflection on motivation)
- التفكير في الصفات (Reflection on qualities)
- الشبكات (Networking)
- التنميط الذاتي (Self profiling)
- استكشاف العمل (Work exploration)
- الرقابة المهنية (Career control)
- المتغير التابع: الانخراط في العمل (work engagement)
- المتغير الوسيط : الكفاءة الذاتية العامة (self-efficiency)



الشكل (1.3) : نموذج الدراسة

6.3 نمذجة المعادلة المهيكلة

1- تحليل النموذج القياسي (النموذج الخارجي Measurement Model)

يقسم تحليل النموذج القياسي (Measurement Model) إلى قسمين رئيسيين هما:

1- الصدق التقاربي (Convergent validity)

2- الصدق التمايزي (Discriminant validity)

تتمثل إحدى المزايا الأساسية لبرنامج (Smart-PLS3) في قدرته على تقدير الصدق البنائي

للمقاييس. ويشير الصدق البنائي إلى الدرجة التي تعكس بها عناصر مقياس البناء النظري والمفاهيمي الذي صممت لقياسه. ويتم التحقق من الصدق البنائي للمقياس من خلال اختبار توافر كلا من الصدق التقاربي، والصدق التمايزي لذات المقياس. وفيما يلي نتائج اختبار كلا النوعين من الصدق.

1. تحليل الصدق التقاربي للمقاييس (Convergent validity)

يشير الصدق التقاربي (Convergent Validity) إلى درجة اتساق العناصر المستخدمة لقياس المفهوم مع بعضها البعض. ووفقاً لما أشار إليه (Hair Jr, Hult, Ringle, and Sarstedt, 2016) فإن تقدير الصدق التقاربي يتم من خلال ثلاثة معايير هي: (A) الاتساق الداخلي – التشبعات (Factor Loading)، (B) ثبات المقياس (Reliability) - الموثوقية المركبة (CR) (Composite Reliability)، (C) متوسط التباين المفسر (Average Variance Extracted) (AVE).

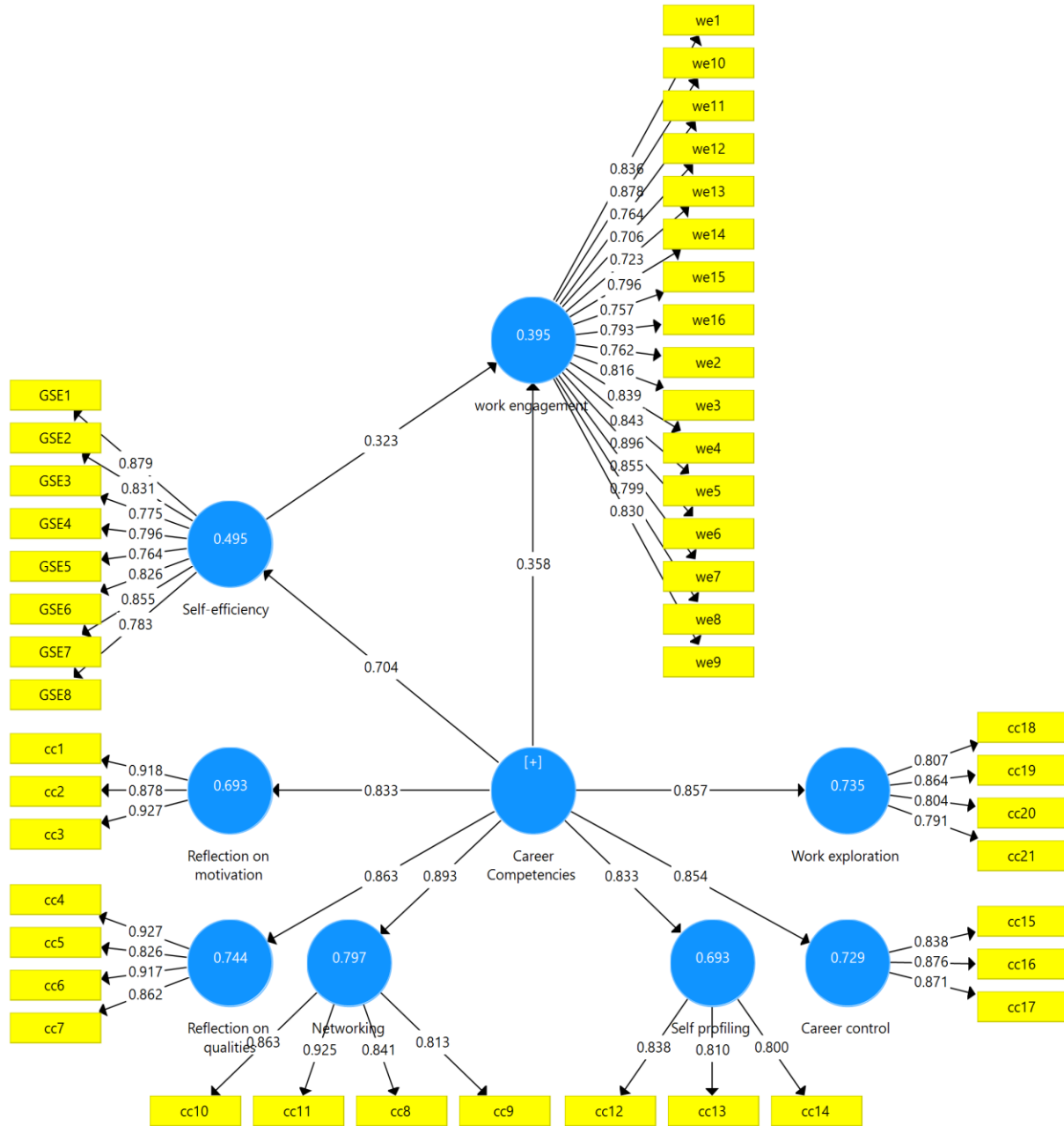
وفي الجدول توضيحٌ للمعايير المعتمدة علمياً لقبول عناصر الصدق التقاربي:

الجدول (2.3): معايير قبول عناصر الصدق التقاربي والصدق التمايزي

المعايير	القيم المعتمدة
الاتساق الداخلي Factor loading	يجب أن تكون قيمة التشبعات Factor loading لكلّ الأسئلة أكبر من 0.50 بحسب (Hair Jr et al., 2016).
الموثوقية المركبة Composite Reliability (CR)	يجب أن تكون قيم الموثوقية المركبة CR أكبر من 0.70 لتجسيد التناسق الداخلي بين مؤشرات العام وذلك بحسب (Hair Jr et al., 2016).
متوسط التباين Average Variance Extracted (AVE)	يجب أن تكون قيم التباين المفسر (AVE) أكبر من 0.50 لتجسد نجاح جميع أسئلة العامل في قياسه وذلك بحسب (Hair Jr et al., 2016).
The cross loading matrix	يتطلب قبول نتيجة هذا الاختبار أن تتجاوز قيمة عامل التحميل لكلّ عنصر في البناء الخاص به الارتباط مع التركيبات الأخرى (Hair Jr et al., 2016).
Fornell & Larcker	يتطلب قبول نتيجة هذا الاختبار أن تتجاوز قيمة عامل التحميل لكلّ عنصر في البناء الخاص به الارتباط مع التركيبات الأخرى (Fornell and Larcker, 1982).
HTMT	يتطلب قبول نتيجة هذا الاختبار أن تكون قيمة HTMT أقل من 0.90 بين أي زوجين من المتغيرات

يظهر الشكل (2.3) نتائج تحليل النموذج القياسي (Measurement Model) كما اظهرها برنامج

(Smart-PLS3).



الشكل (2.3) : النموذج القياسي ويظهر قيم التشعبات

أ- الاتساق الداخلي - التشبعات Factor Loading :

يتم تقدير الاتساق الداخلي لأنموذج الدراسة من خلال اختبار تشبعات الأسئلة (الفقرات) لجميع الأبعاد. وللتحقق من الصدق التقاربي لأنموذج الدراسة، يتم تقييم صدق النموذج من خلال قياس تشبعات فقرات أنموذج الدراسة (Factor loading) حيث تشير النتائج في الجدول رقم 3.3 والشكل رقم 2.3 إلى قيم تشبعات (Factor Loadings) العبارات (الأسئلة) لجميع عوامل الدراسة.

الجدول (3.3) نتائج تشبعات الأسئلة لكل ابعاد نموذج الدراسة

المنغير	الرمز	الفقرة	التشبع
التفكير في الدافع	CC1	أعرف ما أحبه في عملي.	0.918
	CC2	أعرف ما هو مهم بالنسبة لي في مسيرتي المهنية.	0.878
	CC3	أعرف جيداً ما هو شغفي في عملي.	0.927
التفكير في الصفات	CC4	أعرف نقاط قوتي في عملي.	0.927
	CC5	أنا على دراية بأوجه القصور في عملي.	0.826
	CC6	أنا على دراية بمواهيبي في عملي.	0.917
الكفاءة المهنية	CC7	أنا أعرف المهارات التي امتلكها.	0.862
	CC8	أعرف الكثير من الأشخاص في عملي يمكنهم مساعدتي في حياتي المهنية.	0.841
الشبكات	CC9	أعرف الكثير من الأشخاص خارج عملي الذين يمكنهم مساعدتي في حياتي المهنية.	0.813
	CC10	أعرف كيف أطلب المشورة من الأشخاص في شبكة علاقاتي الشخصية.	0.863
	CC11	أنا قادر على التعرف على الأشخاص المناسبين لمساعدتي في حياتي المهنية.	0.925

0.838	يمكنني أن أظهر للآخرين بوضوح ماهي نقاط قوتي في عملي.	CC12	
0.810	يمكنني أن أظهر للآخرين ما أريد أن أحققه في حياتي المهنية.	CC13	التنميط الذاتي
0.800	يمكنني أن أظهر للناس من حولي ما هو مهم بالنسبة لي في عملي.	CC14	
0.838	أستطيع اكتشاف الخيارات المتاحة لي لكي أتعلم.	CC15	
0.876	أعرف كيف أبحث عن آخر التطورات في مجال عملي.	CC16	استكشاف العمل
0.871	أنا قادر على استكشاف إمكاناتي في سوق العمل.	CC17	
0.807	يمكنني وضع خطط وظيفية واضحة.	CC18	
0.864	أعرف ما أريد تحقيقه في حياتي المهنية بعد عام من الآن.	CC19	الرقابة المهنية
0.804	يمكنني إنشاء مخطط لما أريد تحقيقه في حياتي المهنية.	CC20	
0.791	أنا قادر على تحديد أهداف لنفسي أريد تحقيقها في حياتي المهنية	CC21	
0.879	سأكون قادرًا على تحقيق معظم الأهداف التي حددتها ووضعتها لنفسي.	GSE1	
0.831	عند مواجهة مهام صعبة، أنا متأكد من أنني سأنجزها.	GSE2	
0.775	بشكل عام أعتقد أنه يمكنني الحصول على نتائج مهمة.	GSE3	
0.796	سأكون قادرًا على التغلب على العديد من التحديات بنجاح.	GSE4	الكفاءة الذاتية العامة
0.764	مقارنة بالآخرين يمكنني القيام بمعظم المهام بشكل جيد للغاية.	GSE5	
0.826	حتى عندما تكون الأمور صعبة يمكنني أن أقوم بأداء جيد.	GSE6	
0.855	أنا واثق من أنني أستطيع الأداء بفعالية في مهام مختلفة.	GSE7	
0.783	أنا واثق أنني أستطيع أن أنجح في أي خطة أضعتها لنفسي.	GSE8	
0.836	أشعر بان لدي طاقة كبيرة أثناء العمل.	WE1	الانخراط الوظيفي
0.762	أشعر أن عملي هادف وذا معنى.	WE2	

0.816	WE3	يمرُّ الوقت بسرعة أثناء عملي.
0.839	WE4	أشعر بالقوة والنشاط أثناء عملي.
0.843	WE5	أنا متحمس لعملي.
0.896	WE6	أنسى كلَّ شيء حولي عندما أعمل.
0.855	WE7	أشعر أنّ وظيفتي مصدر إلهام لي.
0.799	WE8	أشعر بالرغبة للذهاب إلى العمل عندما استيقظ في الصباح.
0.830	WE9	أشعر بالسعادة عندما أعمل بشكل مكثف.
0.878	WE10	أنا فخور بالعمل الذي أقوم به.
0.764	WE11	أنا منغمس في عملي.
0.706	WE12	يمكنني الاستمرار في العمل لفترات طويلة جدًا في كل مرة أعمل بها.
0.723	WE13	أشعر أنّني أواجه الكثير من التحديات في عملي.
0.796	WE14	أشعر بالانزعاج عندما أعمل.
0.757	WE15	أشعر بالمرونة الفكرية أثناء عملي.
0.793	WE16	من الصعب الانفصال عن عملي.

من خلال الجدول (3.1) والشكل (3.2)، يتبين أن أداة الدراسة اشتملت على 45 سؤالاً، وعند القيام باختبار الاتساق الداخلي –التشبعات تبين أنه لا يستوجب حذف أي من الفقرات فقد كانت قيم التشبعات لها أكبر من (0.50) ولم يتم حذف أيّ من مؤشراتنا فتبقى على ما هي عليه.

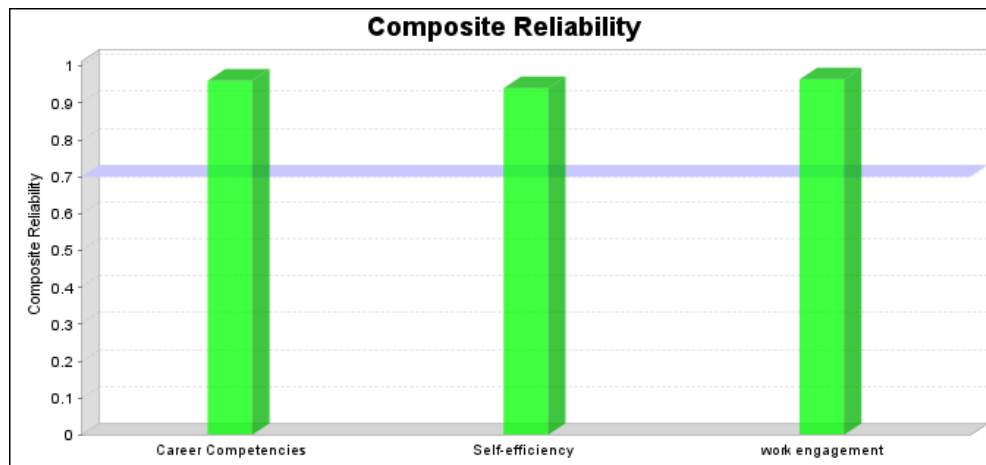
ب- ثبات المقياس الموثوقية المركبة. Composite Reliability

يقيس معيار الموثوقية المركبة مجموع أحمال العامل المتغير الكامنة بالنسبة إلى مجموع أحمال العامل زائد تباين الخطأ ويجب أن تكون القيمة الموصى بها 0.7 فما فوق بحسب (Hair Jr et al., 2016). ويمكن توضيح نتائج ثبات مقياس الموثوقية المركبة (CR) (Composite Reliability) في الجدول رقم (4.3) التالي:

الجدول(4.3): نتائج الموثوقية المركبة CR

المتغير	Composite Reliability (CR) الموثوقية المركبة
الكفاءة المهنية	0.961
الكفاءة الذاتية العامة	0.940
الانخراط في العمل	0.964

تشير نتائج مقياس الموثوقية المركبة CR أن جميع القيم أكبر من 0.70 كما في الجدول رقم (3.3) ويمكن القول أن مقياس الموثوقية المركبة قد تحقق، أي أن مستوى الاتساق الداخلي بين عوامل الدراسة يعتبر عالياً وذلك بحسب (Hair Jr et al., 2016).



الشكل رقم (3.3): قيم الموثوقية المركبة

ج- متوسط التباين المفسر (Average Variance Extracted (AVE).

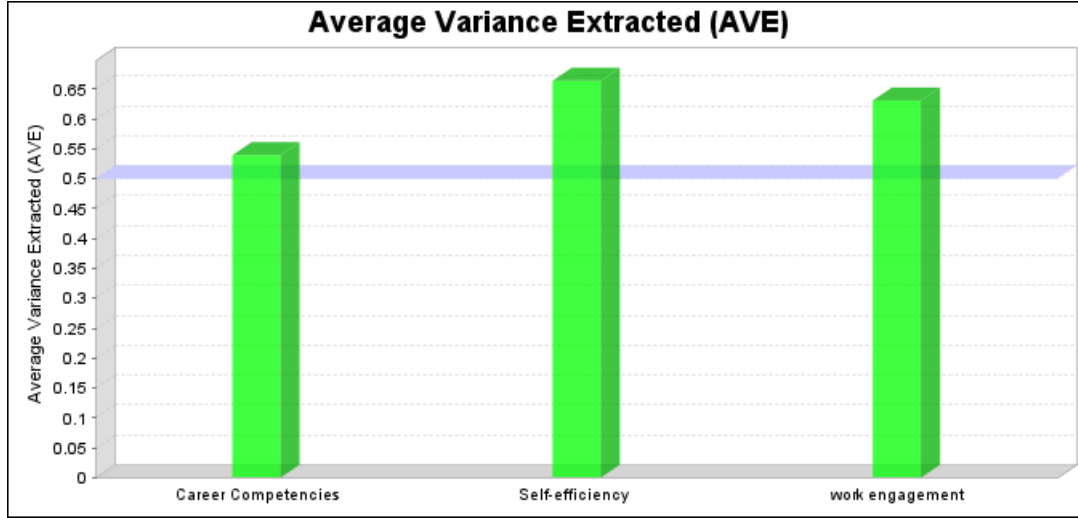
يعتبر مقياس متوسط التباين المفسر (AVE) من أشهر المقاييس الشائعة لإثبات صحة التقارب على مستوى النموذج البنائي. ويعرف هذا المقياس بأنه القيمة المتوسطة الكبرى للتحملات المربعة للمؤشرات المرتبطة بالعامل، أي مجموع التحميلات المربعة مقسوماً على عدد المؤشرات (الأسئلة).

وباستخدام المنطق نفسه المستخدم في المؤشرات الفردية تشير قيمة (AVE) البالغة 0.50 أو أكثر إلى البناء (العامل) يفسر في المتوسط أكثر من نصف التباين في مؤشرات. وعلى النقيض من ذلك، تشير القيمة AVE التي تقل عن 0.50 إلى أنه في المتوسط لا يزال هناك تباين أكبر في خطأ العناصر بدلاً من التباين المفسر في البناء. وفيما يتعلق بنتائج متوسط التباين المفسر (Average Variance Extracted) (AVE) فهي كما في الجدول (5.3) التالي:

الجدول (5.3): نتائج متوسط التباين المفسر AVE

المتغير	Average Variance Extracted (AVE)
متوسط التباين المفسر	
الكفاءة المهنية	0.539
الكفاءة الذاتية العامة	0.664
الانخراط في العمل	0.631

تشير نتائج متوسط التباين المفسر (Average Variance Extracted) كما في الجدول (5.3) فإن جميع القيم تجاوزت المعيار الموصى به. أي أن معيار متوسط التباين المفسر قد تحقق أي أنه يوجد توافق بين أسئلة العامل مع بعضها البعض.



الشكل (4.3): قيم متوسط التباين المفسر

2. الصدق التمايزي Discriminant Validity

يشير معيار الصدق التمايزي (Discriminant Validity) إلى درجة تباعد المتغيرات عن بعضها البعض وبمعنى آخر إنَّ كلَّ متغير يمثل نفسه، ولا يمثل غيره من المتغيرات وذلك من أجل التأكد من أنَّ المتغيرات المستخدمة غير مكررة.

أولاً: فحص التحميل المتقاطع:

لكي يتم التأكد من الصدق التمايزي يجب أن تتجاوز قيمة عامل التحميل لكلِّ عنصر في المتغير الكامن الخاص به الارتباط مع المتغيرات الكامنة الأخرى.

أظهرت نتائج اختبار التحميل المتقاطع الموضحة في الجدول رقم (6.3) أن قيمة عامل التحميل لكلِّ مؤشر إلى المتغيرات الكامنة المرتبطة بها تجاوزت الارتباط مع المتغيرات الأخرى. وبالتالي فإن الصلاحية التمييزية للتدابير المستخدمة في هذه الدراسة قد استوفت الشروط التي تثبت صحة مقاييس الدراسة.

جدول رقم (6.3): نتائج اختبار التحميل المتقاطع

الانخراط في العمل	الكفاءة الذاتية العامة	الكفاءة المهنية	
		0.808	CC1
		0.769	CC2
		0.821	CC3
		0.748	CC4
		0.632	CC5
		0.737	CC6
		0.810	CC7
		0.775	CC8
		0.789	CC9
		0.750	CC10
		0.791	CC11
		0.756	CC12
		0.748	CC13
		0.719	CC14
		0.806	CC15
		0.783	CC16
		0.788	CC17
		0.813	CC18
		0.752	CC19

		0.762	CC20
		0.790	CC21
	0.879		GSE1
	0.831		GSE2
	0.774		GSE3
	0.796		GSE4
	0.764		GSE5
	0.827		GSE6
	0.855		GSE7
	0.783		GSE8
0.836			WE1
0.878			WE2
0.765			WE3
0.706			WE4
0.722			WE5
0.796			WE6
0.756			WE7
0.793			WE8
0.763			WE9
0.817			WE10
0.839			WE11

0.843		WE12
0.896		WE13
0.855		WE14
0.799		WE15
0.830		WE16

ثانياً: معيار الصدق التمايزي:

حتى يكون هناك صدق تمايزي لأداة الدراسة يجب أن يكون معيار (Fornell-Larcker) لكل متغير من متغيرات الدراسة أكبر ما يمكن مقارنة ببقية المتغيرات، أي أن المتغير يمثل نفسه أكثر من تمثيله لبقية المتغيرات، وبالتالي لا يكون هناك تداخل بين متغيرات الدراسة (Fornell & Larcker ,1981). ويوضح الجدول رقم (7.3) عدم وجود تداخل بالتالي فإن معيار الصدق التمايزي لأداة الدراسة تحقق.

الجدول رقم (7.3): معيار Fornell-Larcker للصدق التمايزي

الانخراط في العمل	الكفاءة الذاتية العامة	الكفاءة المهنية	
		0.734	الكفاءة المهنية
	0.709	0.712	الكفاءة الذاتية العامة
0.571	0.575	0.602	الانخراط في العمل

بناءً على ما سبق، تظهر النتائج صحة الأسئلة المستخدمة في قياس المتغيرات من خلال تحليل النموذج القياسي (Measurement Model) بشقيه الصدق التقاربي (Convergent validity) والصدق

التمييزي (Discriminant validity) فإنه من الممكن البدء بتحليل النموذج الهيكلي (النموذج الداخلي) (Structural Model).

ثالثاً: الصدق التمايزي في أنموذج المعادلة الهيكلية القائمة على التباين:

ويعتبر معيار (HTMT) أهم المعايير و الأكثر استخداماً لتقييم الصدق التمايزي في أنموذج المعادلة الهيكلية القائمة على التباين . ويتم من خلالها تأكيد الصدق التمايزي بين متغيرين عاكسين إذا كانت قيمة (HTMT) أقل من (0.90). ويوضح الجدول رقم (8.3) أنّ قيم ال (HTMT) لم تتجاوز قيمة (0.90) لذا يمكن الاستنتاج أنّ الصلاحية التمييزية قد تم تحقيقها بين جميع المتغيرات.

جدول رقم (8.3): نتائج اختبار HTMT

الانحراف في العمل	الكفاءة الذاتية العامة	الكفاءة المهنية
		الكفاءة المهنية
		الكفاءة الذاتية العامة
	0.597	0.600
		الانحراف في العمل

7.3 المعالجات الإحصائية

تم الاعتماد على النسب المئوية والتكرارات في وصف عينة الدراسة، وللإجابة على أسئلة الدراسة سوف يتم الاعتماد على الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية، وللإجابة على فرضية الدراسة الرئيسية وفرضية الدراسة الفرعية تم الاعتماد على اختبار تحليل المسار، فقد تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية

للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وبرنامج Smart-PLS، من خلال الاستعانة بمجموعة مقاييس واختبارات إحصائية.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

1.4 النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

1.1.4 نتائج السؤال الأول

2.1.4 نتائج السؤال الثاني

3.1.4 نتائج بالسؤال الثالث

2.4 النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة

1.2.4 نتائج الفرضية الأولى

2.2.4 نتائج الفرضية الثانية

3.2.4 نتائج الفرضية الثالثة

4.2.4 نتائج الفرضية الرابعة

يستعرض هذا الفصل تحليل بيانات الدراسة للتعرف إلى أبرز النتائج التي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها، واختبار العلاقات بين متغيرات الدراسة المتمثلة بالمتغير المستقل وهو الكفاءة المهنية ومكوناتها هي: التفكير في الدافع والتفكير في الصفات والشبكات والتنميط الذاتي و استكشاف العمل والرقابة المهنية، والمتغير الوسيط وهو الكفاءة الذاتية العامة، والمتغير التابع وهو الانخراط الوظيفي. وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية من ثم مناقشتها والتعليق عليها.

1.4 النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

في هذا البند ستتم الإجابة عن ثلاث أسئلة رئيسة للدراسة على التوالي:

1.1.4 نتائج السؤال الأول

السؤال الأول: ما مستوى الكفاءة الذاتية العامة للعاملين في المؤسسات الأمنية الفلسطينية ؟

للإجابة على سؤال الدراسة " ما مستوى الكفاءة الذاتية العامة للعاملين في المؤسسات الأمنية الفلسطينية ؟" تم احتساب الأوساط الحسابية و الانحرافات المعيارية والترتيب و المستوى لفقرات مجال الكفاءة الذاتية العامة و الدرجة الكلية للكفاءة الذاتية العامة كما يبين الجدول رقم (1.4)

جدول (1.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الكفاءة الذاتية العامة للعاملين

في المؤسسات الأمنية الفلسطينية

الرمز	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
GSE1	سأكون قادرًا على تحقيق معظم الأهداف التي حددتها ووضعتها لنفسي.	3.92	1.070	8
GSE2	عند مواجهة مهام صعبة، أنا متأكد من أنني سأنجزها.	4.08	.857	3
GSE3	بشكل عام أعتقد أنه يمكنني الحصول على نتائج مهمة.	3.95	.906	7
GSE4	سأكون قادرًا على التغلب على العديد من التحديات بنجاح.	4.09	.859	2

1	.883	4.12	مقارنة بالآخرين يمكنني القيام بمعظم المهام بشكل جيد للغاية.	GSE5
4	.947	4.04	حتى عندما تكون الأمور صعبة يمكنني أن أقوم بأداء جيد.	GSE6
4	.952	4.04	أنا واثق من أنني أستطيع الأداء بفعالية في مهام مختلفة.	GSE7
6	.935	3.99	أنا واثق أنني أستطيع أن أنجح في أي خطة أضعتها لنفسني.	GSE8
0.79168 4.0278			الكفاءة الذاتية العامة	

وتشير النتائج الواردة في جدول (1.4) إلى أنّ مستوى الكفاءة الذاتية العامة في المؤسسات الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين فيها جاء مرتفعاً، حيث بلغت قيمة الوسط الحسابي (4.0278) و بانحراف معياري (0.79168) مما يعني تشتت إجابات المستطلعين بدرجة مقبولة، و من جانب آخر، يوضح الجدول السابق أنّ جميع فقرات المجال جاءت مرتفعة، حيث تراوحت قيم المتوسطات الحسابية لجميع الفقرات ما بين (3.92-4.12) وهي أكبر من (3.67).

وبالنسبة لفقرات الكفاءة الذاتية العامة، فقد جاءت الفقرة (5) "مقارنة بالآخرين يمكنني القيام بمعظم المهام بشكل جيد للغاية" بدرجة مرتفعة (المرتبة الأولى) في ترتيب فقرات المجال حيث بلغ الوسط الحسابي لها (4.12)، في حين أنّ الفقرة (1) "سأكون قادراً على تحقيق معظم الأهداف التي حددتها ووضعتها لنفسني" بالمرتبة الأخيرة و بمتوسط حسابي (3.92).

وترى الباحثة أنّ أغلب العاملين لديهم الاعتقاد و الثقة بالقدرة على القيام بعملهم، وأنّ الكفاءة الذاتية العامة ارتفعت عند العاملين لاعتقادهم وثقتهم بقدراتهم وما أنجزوه من مهام عملهم بنجاح، فإنجاز المهام يعتبر مصدراً لارتفاع الكفاءة الذاتية العامة لديهم، كذلك طبيعة المهام في المؤسسة يعمل على تعزيز الكفاءة الذاتية، كما أنّ الكفاءة الذاتية العامة تتطور مع مرور الوقت واكتساب الخبرات، والعاملين هم أفراد أمضوا سنوات عدة في العمل، مما ساهم في اكتسابهم الخبرات والمهارات والمعارف التي عملت على زيادة معتقداتهم وثقتهم حول قدراتهم وكفاءتهم الذاتية العامة، كما أنّ أغلب العاملين يلتحقون بدورات عسكرية ومهنية، تساهم في رفع كفاءتهم وقدراتهم، التي سوف تدعمهم للتطور في المسار المهني، مما يزيد من كفاءتهم الذاتية، كذلك عملهم ضمن فريق في المؤسسة و مشاهدة زملائهم ينجزون مهام عملهم بنجاح،

يساهم في رفع مستوى الكفاءة الذاتية العامة ، كذلك طبيعة عمل المؤسسة الأمنية ساهم في رفع الكفاءة الذاتية العامة عند أغلب العاملين .

والكفاءة الذاتية تعمل على إيمان الفرد وثقته بقدراته التي تساعده على إنجاز مهام عمله ومواجهة الصعوبات والتحديات التي تواجهه أثناء العمل، لهذا يجب على الموظفين والإدارة الاهتمام بزيادة الكفاءة الذاتية، وترى الباحثة أن ارتفاع مستوى الكفاءة الذاتية العامة لدى العاملين يعد مؤشراً جيداً للاهتمام بتطوير الكفاءات المهنية، وهو يدل على وجود دوافع داخلية نحو التطوير والتقدم المهني.

تتفق نتائج هذه الدراسة المتمثلة بارتفاع مستوى الكفاءة الذاتية العامة لدى العاملين في المؤسسات الأمنية الفلسطينية، مع نتائج دراسة (حكمي، 2019) و (Mujanah, (Syihabudhin & Pristiawiana, 2020) و (2020) و (الخشان، 2018) والتي أظهرت نتائجها ارتفاع مستوى الكفاءة الذاتية.

2.1.4 نتائج السؤال الثاني

السؤال الثاني: ما مستوى الكفاءة المهنية للعاملين في المؤسسات الأمنية الفلسطينية؟

للإجابة على سؤال الدراسة " ما مستوى الكفاءة المهنية للعاملين في المؤسسات الأمنية الفلسطينية؟" تم احتساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب والمستوى لفقرات مجال الكفاءة المهنية و الدرجة الكلية للمقياس كما يبين الجدول رقم(2.4)

جدول (2.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الكفاءة المهنية للعاملين في

المؤسسات الأمنية الفلسطينية

الرمز	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
CC1	أعرف ما أحبه في عملي.	4.04	.968	4
CC2	أعرف ما هو مهم بالنسبة لي في مسيرتي المهنية.	4.02	.978	5
CC3	أعرف جيداً ما هو شغفي في عملي.	4.01	.972	7

			التفكير في الدافع
2	.87879	4.0248	
2	.914	4.09	أعرف نقاط قوتي في عملي.
9	.920	3.96	أنا على دراية بأوجه القصور في عملي.
1	.843	4.11	أنا على دراية بمواهيبي في عملي.
3	.906	4.08	أنا أعرف المهارات التي أمتلكها.
			التفكير في الصفات
1	.76623	4.0640	
13	.969	3.91	أعرف الكثير من الأشخاص في عملي يمكنهم مساعدتي في حياتي المهنية.
21	1.021	3.73	أعرف الكثير من الأشخاص خارج عملي الذين يمكنهم مساعدتي في حياتي المهنية.
12	.995	3.94	أعرف كيف أطلب المشورة من الأشخاص في شبكة علاقاتي الشخصية.
16	.984	3.88	أنا قادر على التعرف على الأشخاص المناسبين لمساعدتي في حياتي المهنية.
			الشبكات
5	.82378	3.8662	
15	1.001	3.89	يمكنني أن أظهر للآخرين بوضوح ماهي نقاط قوتي في عملي.
18	1.021	3.81	يمكنني أن أظهر للآخرين ما أريد أن أحققه في حياتي المهنية.
8	.896	3.97	يمكنني أن أظهر للناس من حولي ما هو مهم بالنسبة لي في عملي.
			التنميط الذاتي
4	.82050	3.8964	
6	.828	4.02	أستطيع اكتشاف الخيارات المتاحة لي لكي أتعلم.
14	.984	3.89	أعرف كيف أبحث عن آخر التطورات في مجال عملي.
10	.914	3.95	أنا قادر على استكشاف إمكاناتي في سوق العمل.

استكشاف العمل		
3	.79383	3.9517
19	.986	3.77
17	.928	3.87
11	.930	3.94
20	1.109	3.77
الرقابة المهنية		
6	.80154	3.8409
الكفاءة المهنية		
	.70248	3.9382

و يبين الجدول (2.4) أنّ هنالك مستوى مرتفعاً للكفاءة المهنية في المؤسسات الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين فيها، حيث بلغت قيمة الوسط الحسابي (3.9382) و بانحراف معياري (0.70248)، ومن جانب آخر يوضح الجدول السابق أنّ جميع فقرات المجال جاءت مرتفعة، حيث تراوحت قيم المتوسطات الحسابية لجميع الفقرات ما بين (3.73-4.11) هي أكبر من (3.67).

و بالنسبة لفقرات الكفاءة المهنية، فقد جاءت الفقرة (6) " أنا على دراية بمواهيبي في عملي " بدرجة مرتفع بالمرتبة الأولى في ترتيب فقرات المجال حيث بلغ الوسط الحسابي لها (4.11)، تلا ذلك الفقرة (4) "أعرف نقاط قوتي في عملي" بدرجة مرتفعة بالمرتبة الثانية في ترتيب الفقرات حيث بلغ الوسط الحسابي لها (4.04)، في حين أنّ الفقرة (9) " أعرف الكثير من الأشخاص خارج عملي الذين يمكنهم مساعدتي في حياتي المهنية " بالمرتبة الأخيرة و بمتوسط حسابي (3.73).

وبالنسبة لأبعاد الكفاءة المهنية، فقد جاءت الأبعاد الستة بمستوى مرتفع، وجاء بعد "التفكير في الصفات " في المرتبة الأولى في ترتيب الأبعاد، حيث بلغ الوسط الحسابي لها (4.0640) تلا ذلك بعد "التفكير في الدافع " حيث بلغ الوسط الحسابي لها (4.0248) في حين أنّ بعد " الرقابة المهنية "في المرتبة الأخيرة و بمتوسط حسابي (3.8409) .

وترى الباحثة ارتفاع بعد "التفكير في الدافع" يعزى لمعرفة الموظفين لدافعهم الوظيفي الذي يؤثر على سلوكهم وعواطفهم تجاه العمل، وتقدمهم خلال مسيرتهم المهنية، وقيمهم التي يمتلكونها، و بالنسبة لارتفاع بعد "التفكير في الصفات" يعزى لمعرفة الموظفين لنقاط قوتهم وضعفهم من خلال أداء مهام عملهم، ولمعرفتهم للتدريب المناسب لتقوية مهاراتهم وتطورهم المهني، كذلك يعزى ارتفاع بعد "الشبكات" إلى البيئة الاجتماعية الموجودة في المؤسسة وامتلاك الموظفين لمهارة تكوين العلاقات الاجتماعية والتعرف على الأشخاص لصالح العمل والمؤسسة، كذلك بعد "التنميط الذاتي" لقدرة الموظفين على تعزيز معرفتهم وقدراتهم ومهاراتهم الخاصة بالوظيفة من خلال ممارسات مهام عملهم واختيار أهداف صعبة لتحقيقها، وبعد "استكشاف العمل" يعزى لمقدرة العاملين على البحث عن الخيارات المناسبة والمتاحة لتطوير المعرفة والمهارات من خلال التدريب الموجود في المؤسسة، أو البحث عن خيارات للتطوير خارج المؤسسة، وبعد "الرقابة المهنية" يعزى لقدرة الموظفين على وضع أهداف وخطط لأنفسهم، وتحديد المسار المهني الذي يريدون السعي لتحقيقه في حياتهم المهنية .

تتفق نتائج هذه الدراسة المتمثلة بارتفاع مستوى الكفاءة المهنية لدى العاملين في المؤسسات الأمنية الفلسطينية، مع نتائج دراسة (Blokker, 2019) والتي أظهرت نتائجها ارتفاع مستوى الكفاءة المهنية لدى أفراد العينة وهم المهنيون الشباب، ودراسة (الكساسبه، 2021) ودراسة (Dickmanna) التي أظهرت نتائجها ارتفاع في الكفاءة المهنية لدى المغتربين المهنيين، ودراسة (Park Y.-H. , 2020) التي أظهرت أهمية دور الكفاءات المهنية، ودعمت نموذج رأس المال الفكري المتمثل بالكفاءات المهنية، ودراسة (الخشان، 2018) فقد جاءت نتائج مستوى الكفاءة الذاتية للمشاركين مرتفعة.

3.1.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

السؤال الثالث: ما مستوى الانخراط في العمل للعاملين في المؤسسات الأمنية الفلسطينية؟

للإجابة على سؤال الدراسة " ما مستوى الانخراط في العمل للعاملين في المؤسسات الأمنية الفلسطينية؟" تم احتساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب والمستوى لفقرات مجال الانخراط الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس كما يبين الجدول رقم (3.4)

جدول (3.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الانخراط الوظيفي للعاملين في

المؤسسات الأمنية الفلسطينية

الرمز	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
WE1	أشعر أنَّ لدي طاقة كبيرة أثناء العمل.	3.87	1.086	16
WE2	أشعر أنَّ عملي هادف وذو معنى.	3.66	1.218	6
WE3	يمرُّ الوقت بسرعة أثناء عملي.	3.70	1.183	10
WE4	أشعر بالقوة والنشاط أثناء عملي	3.75	1.180	13
WE5	أنا متحمس لعملي.	3.45	1.249	2
WE6	أنسى كل شيء حولي عندما أعمل.	3.62	1.139	3
WE7	أشعر أنَّ وظيفتي مصدر إلهام لي.	3.45	1.208	1
WE8	أشعر بالرغبة للذهاب إلى العمل عندما أستيقظ في الصباح.	3.68	1.130	8
WE9	أشعر بالسعادة عندما أعمل بشكل مكثف.	3.84	1.022	15
WE10	أنا فخور بالعمل الذي أقوم به.	3.72	1.030	11
WE11	أنا منغمس في عملي.	3.68	1.050	7
WE12	يمكنني الاستمرار في العمل لفترات طويلة جدًا في كل مرة أعمل بها.	3.70	1.034	9
WE13	أشعر أنَّني أواجه الكثير من التحديات في عملي.	2.73	1.329	12
WE14	أشعر بالانزعاج عندما أعمل.	3.65	1.012	5
WE15	أشعر بالمرونة الفكرية أثناء عملي.	3.64	1.145	4
WE16	من الصعب الانفصال عن عملي.	3.82	1.138	14
الانخراط في العمل		3.6233	.83777	

و يبين الجدول (3.4) أن هنالك مستوى متوسطاً للانخراط في العمل في المؤسسات الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين فيها، حيث بلغت قيمة الوسط الحسابي (3.6233) و بانحراف معياري (0.83777) ، ومن جانب آخر، يوضح الجدول السابق أنّ جميع فقرات المجال جاءت متوسطة، حيث تراوحت قيم المتوسطات الحسابية لجميع الفقرات ما بين (2.73-3.87) وهي أقل من (3.67).

وبالنسبة لفقرات الانخراط الوظيفي، فقد جاءت الفقرة (1) " أشعر أنّ لدي طاقة كبيرة أثناء العمل " بدرجة مرتفعة بالمرتبة الأولى في ترتيب فقرات المجال حيث بلغ الوسط الحسابي لها (3.87)، في حين أن الفقرة (13) " أشعر أنّني أواجه الكثير من التحديات في عملي " بالمرتبة الأخيرة و بمتوسط حسابي (2.73).

ترى الباحثة أنّ نتائج الانخراط الوظيفي جاءت بمستوى متوسط تعزى لان الموظفين يواجهون الكثير من التحديات والصعوبات في العمل؛ بسبب الظروف الاقتصادية والسياسية التي يمرُّ بها العاملون، كذلك أسلوب القيادة غير الديمقراطي عند بعض القادة، والذي يخلو من التحفيز المعنوي، وعدم اعتماد أنظمة متنوعة للحوافز والمكافآت .

تتفق نتائج هذه الدراسة المتمثلة بأنّ مستوى الانخراط الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الأمنية الفلسطينية جاء متوسطاً مع دراسة (نور الدين، 2020)، وتختلف هذه الدراسة مع دراسة (الخشان، 2018) و دراسة (علي، 2021) ودراسة (عمر، 2021) التي جاءت نتائجها بأنّ مستوى الانخراط الوظيفي للمشاركين مرتفع.

2.4 النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة:

تضمنت هذه الدراسة أربعة فرضيات تتعلق بدراسة أثر الكفاءات المهنية على الانخراط في العمل في المؤسسات الأمنية الفلسطينية في فرضية الدراسة الأولى، و أثر الكفاءة الذاتية العامة على الانخراط في العمل في المؤسسات الأمنية الفلسطينية في فرضية الدراسة الثانية، ودراسة أثر الكفاءة المهنية على الكفاءة الذاتية العامة في المؤسسات الأمنية الفلسطينية في فرضية الدراسة الثالثة، ودراسة أثر الكفاءة الذاتية العامة

كدور وسيط في تأثير الكفاءات المهنية على الانخراط بالعمل في المؤسسات الأمنية الفلسطينية في فرضية الدراسة الرابعة، واختبار الفرضيات الأربع تحليل المسار (path analysis)

يقسم التحليل باستخدام برنامج التحليل الإحصائي المتقدم Smart-PLS3 إلى جزئين رئيسيين وهما:

1. تحليل النموذج القياسي (النموذج الخارجي) Measurement Model: وهو ذلك الجزء من

نموذج المعادلة الهيكلية، والذي يتعامل مع متغيرات الدراسة ومؤشراتها حيث يحدد العلاقات بين المتغيرات المشاهدة (المؤشرات أو الأسئلة) والمتغيرات غير المشاهدة (الكامنة)، كما أنه يصف صدق وثبات المتغيرات المشاهدة.

2. تحليل النموذج الهيكلي (النموذج الداخلي) Structural Model: وهو النموذج الداخلي الذي

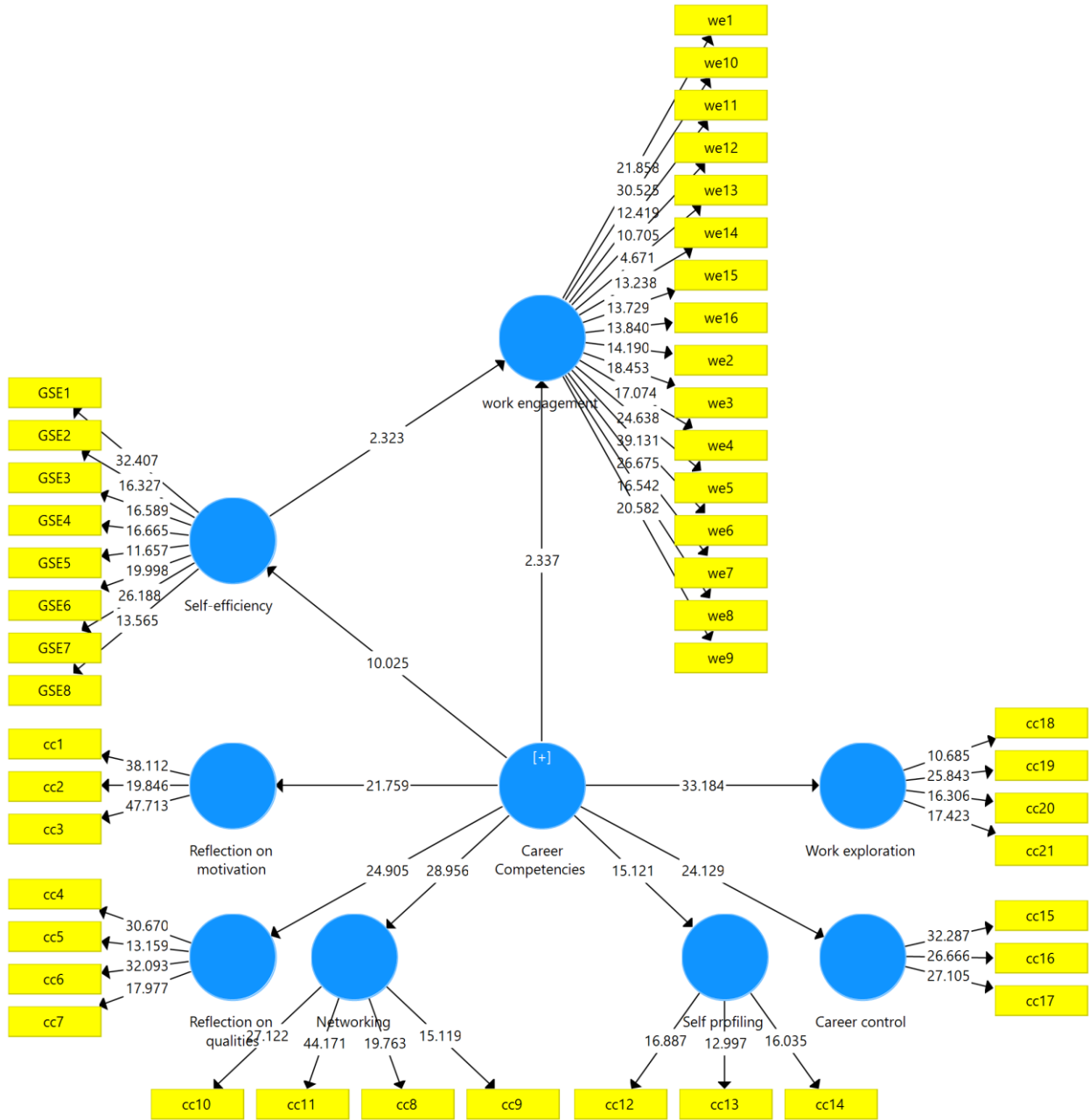
يوضح العلاقات السببية الموجودة بين متغيرات الدراسة، حيث إنه يوضح طبيعة العلاقة بين العوامل المستقلة والتابعة، وكذلك يبين نسبة الأثر ومعامل التفسير لكل من العوامل المستقلة في العامل التابع. ومن خلال نتائج النموذج الهيكلي يمكن توضيح نتائج فرضيات الدراسة وقيمة العلاقات وإشارتها (موجبة أو سالبة).

بناءً على المراحل الأساسية للتحليل الإحصائي من خلال برنامج (Smart-PLS3) فإن تحليل البيانات تمّ على مرحلتين؛ للتأكد أولاً من أنّ البيانات التي تمّ جمعها قد اجتازت معايير النموذج القياسي (Measurement Model)، وثانياً لتقييم النموذج الهيكلي (Structural Model) من أجل الوصول إلى نتائج الفرضيات وتحقيق أهداف هذه الدراسة

1.2.4 تحليل النموذج الهيكلي (النموذج الداخلي) (Structural Model)

بعد قبول نتائج مقاييس الصدق التقاربي والتمييزي للنموذج القياسي، فإن الخطوة التالية تتناول تقييم نتائج النموذج الهيكلي. وهذا ينطوي على دراسة القدرات التنبؤية للنموذج والعلاقات بين متغيرات الدراسة، ولقد تمّ اختبار مجموعة من المعايير ينبغي استخدامها لتقييم النموذج الهيكلي، وتتضمن المعايير الأساسية لاختبار النموذج الهيكلي ما يلي: (A) معامل التفسير (coefficient of determination) (R^2)، (B) حجم التأثير (Effect size) (f^2)، (C) اختبار الفرضيات (معامل المسار).

الشكل 4.4 يوضح نتائج النموذج الهيكلي بحسب نتائج برنامج (Smart-PLS3)



الشكل (4.4) النموذج الهيكلي

الجدول رقم (11.4) التالي يبين القيم الموصى بها عليهما لقبول النموذج الهيكلي:

الجدول (11.4) : معايير تقييم النموذج الهيكلي (النموذج الداخلي) Structural Model

المعايير	الوصف
	بحسب (Cohen (1988) فإن قيمة معامل التفسير R^2 تكون كما يلي:
معامل التفسير R^2	<ul style="list-style-type: none"> لا يوجد معامل تفسير في حال كانت $0.02 > R^2$ صغيرة في حال كانت $0.02 \leq R^2 < 0.12$ متوسطة في حال كانت $0.12 \leq R^2 < 0.25$ كبيرة في حال كانت $0.25 \leq R^2 \leq 1$
	بحسب (Hair, Ringle, and Sarstedt (2013) فإن قيمة حجم الأثر f^2 تكون كما يلي:
حجم الأثر f^2	<ul style="list-style-type: none"> لا يوجد حجم أثر في حال كانت $0.02 > f^2$ صغيرة في حال كانت $0.02 \leq f^2 < 0.15$ متوسطة في حال كانت $0.15 \leq f^2 < 0.35$ كبيرة في حال كانت $0.35 \leq f^2 \leq 1$
	يجب تقدير معامل المسار من حيث الحجم والملائمة والقيمة المستخدمة عادة كما يلي:
فحص معامل المسار باستخدام Boot Strapping	<ul style="list-style-type: none"> عند مستوى الدلالة 10% يساوي 1.65 عند مستوى الدلالة 5% يساوي 1.96 عند مستوى الدلالة 1% يساوي 2.59 بحسب (Hair et al. (2013)

A. معامل التفسير R^2 :

معامل التفسير (معامل التحديد) يعتبر المقياس الأكثر شيوعاً لتقييم النموذج الهيكلي وهو المعروف بقيمة R^2 ، ويمثل هذا المعامل مقياساً للقوة التنبؤية للنموذج ويحسب على أنه الترابط التربيعي بين القيم الفعلية والتنبؤية الخاصة بالنموذج الهيكلي. بالاعتماد على النموذج القياسي في الشكل رقم 4.4 سابقاً، والجدول رقم 12.4 التالي يبين نتائج معامل التفسير R^2 :

الجدول (12.4): نتائج معامل التفسير R^2

المتغير	R^2	Adjusted R^2

0.501	0.507	الكفاءة المهنية
0.392	0.406	الكفاءة الذاتية العامة

B. حجم الأثر f^2 للمتغيرات الخارجية Effect size

فيما يتعلق بقيم حجم الأثر f^2 ، يظهر الجدول رقم (4.10) نتائج حجم الأثر f^2 والذي بدوره يشرح قدرة كل متغير مستقل على تفسير المتغير التابع، ويتبين من نتائج التحليل أن حجم الأثر للمتغير المستقل كبير على المتغيرات التابعة كما هو موضح أدناه:

الجدول (13.4): نتائج حجم الأثر f^2

الانخراط في العمل	الكفاءة الذاتية العامة	المتغير
0.228	0.319	الكفاءة المهنية
0.373		الكفاءة الذاتية العامة

C. جودة التنبؤ Q^2

يمثل مقياس جودة التنبؤ Q^2 القدرة التنبؤية خارج أنموذج العينة أو أهميتها التنبؤية، عندما يظهر نموذج المسار في برنامج (PLS) علاقة تنبؤية، فإنه يتنبأ بدقة البيانات غير المستخدمة في تقدير النموذج، وتشير قيم Q^2 الأكبر من صفر لمتغير كامن داخلي معين إلى الصلة التنبؤية لنموذج المسار (Hair Jr et al., 2016)، الجدول رقم (14.4) يوضح نتائج جودة أنموذج الدراسة.

الجدول (14.4): جودة التنبؤ Q^2 .

Q^2	MAE	RMSE	الكفاءة الذاتية العامة
0.487	0.604	0.742	

0.330

0.629

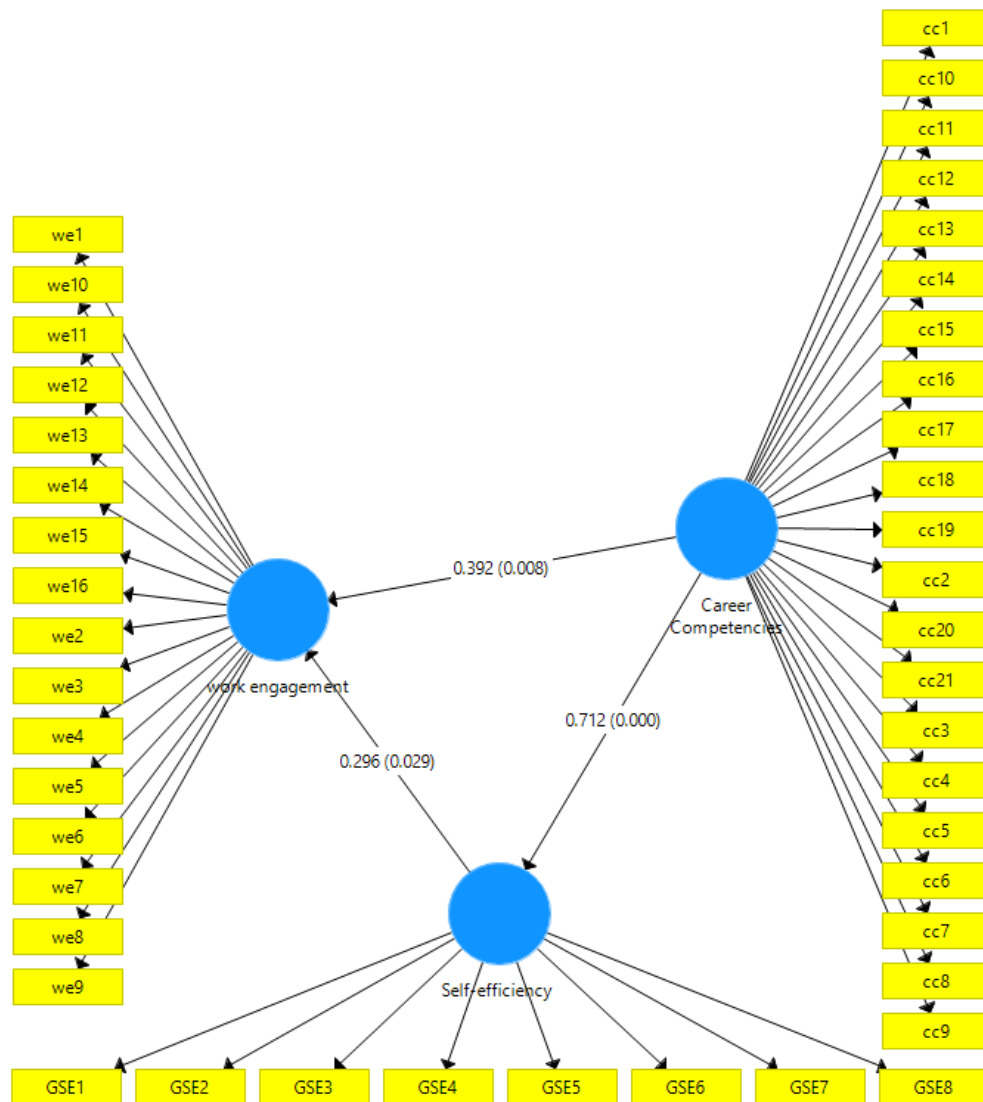
0.843

الانخراط في العمل

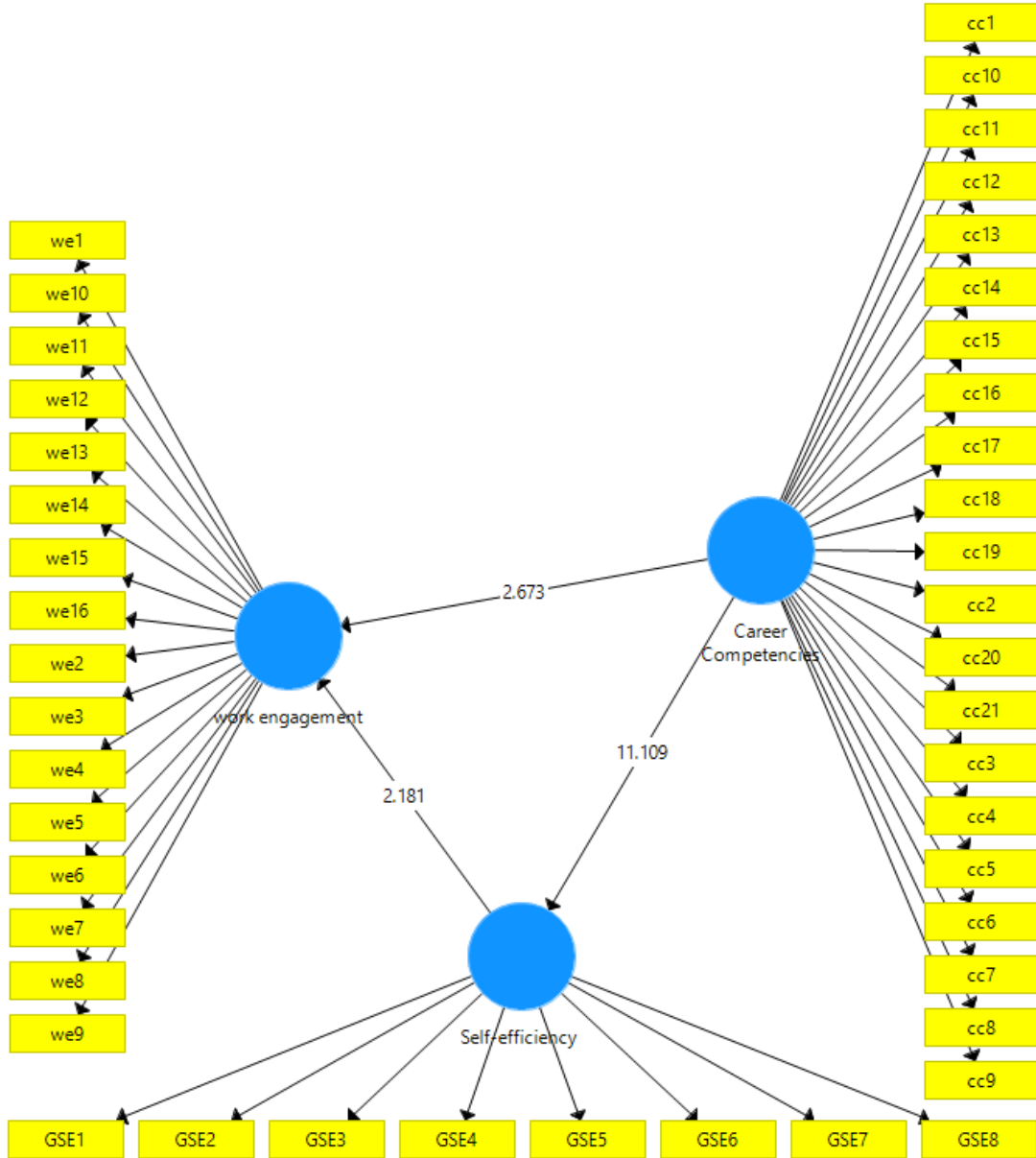
يتضح من الجدول السابق، أنَّ قيمة جودة التنبؤ معنوية مقبولة من الناحية الإحصائية؛ لأنها أكبر من قيمة صفر بحسب (Hair Jr et al., 2016)، مما يدل على أنَّ المتغيرات الموجودة في نموذج الدراسة لديها القدرة على التنبؤ بحسب البيانات المستخدمة.

D. اختبار الفرضيات

بعد التأكد من قيم كل من معامل التفسير R^2 وحجم الأثر f^2 ، وجودة التنبؤ تم اختبار فرضيات الدراسة.



الشكل (5.4): معاملات المسار وقيم المعنوية لفرضيات الدراسة



الشكل (6.4): قيم T لفرضيات الدراسة

1.2.4 نتائج الفرضية الأولى

نص الفرضية الأولى: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ للكفاءات المهنية على الانخراط في العمل في المؤسسات الأمنية الفلسطينية "

الجدول (15.4): نتائج اختبار الفرضية الأولى

النتيجة	P- value	T- value	Std. Dev	Sample Mean	Path coefficient	الرقم الفرضية
مقبولة	0.008	2.673	0.147	0.401	0.392	H1 الكفاءات المهنية ← الانخراط في العمل
* معنوية عند $(0.01 \geq \alpha)$ ** معنوية عند $(0.05 \geq \alpha)$						

تشير النتائج الواردة في الجدول (15.4) والشكل (5.4) والشكل (6.4) إلى وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية للكفاءات المهنية على الانخراط في العمل في المؤسسات الأمنية الفلسطينية، حيث إنَّ معامل المسار بين الكفاءات المهنية والانخراط في العمل (0.392) دال احصائياً عند مستوى دلالة (0.008) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وإنَّ قيمة $(t = 2.673 \leq 1.96)$. وهذا يعني قبول الفرضية التي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ للكفاءات المهنية على الانخراط في العمل في المؤسسات الأمنية الفلسطينية.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أنَّ الكفاءات المهنية تساعد الموظفين على تطوير معارفهم ومهاراتهم، مما يزيد من مشاعرهم الإيجابية تجاه العمل، كذلك تساعد في تحديد أهدافهم المهنية وتحقيقها، مما يزيد من حبهم وإبداعهم وانخراطهم في العمل في المؤسسات الأمنية الفلسطينية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Wardani, 2021) و (Nasrul, 2020) و (Tian, 2020) و (Carter, 2019) و (Skakni, 2020) و (Tims & Akkermans, 2017) و (Wardani, 2021) التي توصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين الكفاءة المهنية والانخراط الوظيفي .

2.2.4 نتائج الفرضية الثانية

نص الفرضية الثانية: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ للكفاءة الذاتية العامة على الانخراط في العمل في المؤسسات الأمنية الفلسطينية "

الجدول (16.4): نتائج اختبار الفرضية الثانية

النتيجة	P- value	T- value	Std. Dev	Sample Mean	Path coefficient	الفرضية الرقم
مقبولة	0.029	2.181	0.136	0.301	0.296 ←	H2 الكفاءة الذاتية العامة على الانخراط في العمل

* معنوية عند $(0.01 \geq \alpha)$ ** معنوية عند $(0.05 \geq \alpha)$

تشير النتائج الواردة في الجدول (16.4) والشكل (5.4) والشكل (6.4) إلى وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ للكفاءة الذاتية العامة على الانخراط في العمل في المؤسسات الأمنية الفلسطينية، حيث إن معامل المسار بين الكفاءة الذاتية العامة والانخراط في العمل (0.296) دال احصائياً عند مستوى دلالة $(p = 0.029)$ وهي أقل من مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$ ، وإن قيمة $(t = 2.181 \leq 1.96)$. وهذا يعني قبول الفرضية التي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ للكفاءة الذاتية العامة على الانخراط في العمل في المؤسسات الأمنية الفلسطينية.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن الكفاءة الذاتية العامة تعمل على زيادة ثقة الموظفين في قدرتهم على أداء مهام عملهم، كما أنها تساهم في حل المشاكل التي تواجههم خلال العمل، حيث إنَّها تؤثر بشكل إيجابي على طريقة تفكيرهم وتعمل على زيادة التحفيز والرضا الوظيفي وبالتالي زيادة الانخراط في العمل، لذا ترى الباحثة أنه من الضروري تعزيز الكفاءة الذاتية العامة لدى العاملين في الأجهزة الأمنية، نظراً للارتباط الوثيق بينها وبين الانخراط الوظيفي.

وتتفق هذه النتيجة مع الدراسات (Nasrul, 2020) (Liu & Huang, 2019) (Akanni & Ajila, 2021) (Tian, 2020) (Roskova, 2020) (Carter, 2019) حيث توصلوا إلى أنّ الكفاءة الذاتية العامة لها تأثير إيجابي على الانخراط في العمل .

3.2.4 نتائج الفرضية الثالثة

نص الفرضية الثالثة: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) للكفاءة المهنية على الكفاءة الذاتية العامة في المؤسسات الأمنية الفلسطينية "

الجدول(17.4): نتائج اختبار الفرضية الثالثة

الرقم	الفرضية	Path coefficient	Sample Mean	Std. Dev	T-value	P-value	النتيجة
H3	الكفاءة المهنية ← الكفاءة الذاتية العامة	0.712	0.719	0.064	11.109	0.000	مقبولة

* معنوية عند ($0.01 \geq \alpha$) ** معنوية عند ($0.05 \geq \alpha$)

تشير النتائج الواردة في الجدول (17.4) والشكل (5.4) والشكل (6.4) إلى وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للكفاءة المهنية على الكفاءة الذاتية العامة في المؤسسات الأمنية الفلسطينية، حيث إنّ معامل المسار بين الكفاءة المهنية والكفاءة الذاتية العامة (0.712) دال احصائياً عند مستوى دلالة ($p = 0.000$) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) ، وإنّ قيمة ($t = 11.109 \leq 1.96$). وهذا يعني قبول الفرضية التي تنصّ على وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للكفاءة المهنية على الكفاءة الذاتية العامة في المؤسسات الأمنية الفلسطينية.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أنّ الكفاءة المهنية تساهم في تحقيق الأهداف المهنية ، فالأفراد الذين ينتقون وضع خططهم وتحديد أهدافهم سوف يساعدهم على تحقيق أهدافهم المهنية، وهذا يؤدي إلى زيادة ثقتهم بأدائهم وزيادة الكفاءة الذاتية العامة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Akkerman, 2013) التي توصلت إلى وجود تأثير إيجابي للكفاءة المهنية على الكفاءة الذاتية العامة.

4.2.4 نتائج الفرضية الرابعة

نص الفرضية الرابعة " تلعب الكفاءة الذاتية العامة دوراً وسيطاً في تأثير الكفاءات المهنية على الانخراط بالعمل في المؤسسات الأمنية الفلسطينية "

الجدول (18.4): نتائج اختبار الفرضية الرابعة

الرقم الفرضية	Path coefficient	Sample Mean	Std. Dev	T-value	P-value	النتيجة
H4	0.211	0.216	0.101	2.081	0.038	مقبولة

* معنوية عند $(0.01 \geq \alpha)$ ** معنوية عند $(0.05 \geq \alpha)$

يتبين من الجدول (18.4) والشكل (5.4) والشكل (6.4) أنّ معامل المسار بين الكفاءة المهنية و الانخراط في العمل من خلال الكفاءة الذاتية العامة (0.211) دال احصائياً عند مستوى دلالة $p = 0.038$ وهي أقل من مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$ ، وأنّ قيمة $t = 2.081 \leq 1.96$. وهذا يعني قبول الفرضية التي تنصُّ على أنّ الكفاءة الذاتية العامة تلعب دوراً وسيطاً في تأثير الكفاءات المهنية على الانخراط بالعمل في المؤسسات الأمنية الفلسطينية.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أنّه كلما كان مستوى الكفاءة الذاتية عالياً زادت ثقة الموظفين في القدرة على أداء العمل، لأنّها تعمل على توجيه فكر الموظفين ومشاعرهم لبذل الجهد في مهام عملهم،

وتؤثر بشكل إيجابي زيادة الدافعية والتطوير الذاتي، مما يزيد من القدرة على اكتساب وتنمية الكفاءات المهنية التي تؤدي إلى زيادة الانخراط الوظيفي .

واختلفت الدراسة الحالية مع دراسة (Syihabudhin & Pristiwiana, 2020) التي توصلت إلى أن الكفاءة الذاتية ليست متغيراً بسيطاً مهماً في العلاقة بين تنمية الموارد البشرية والانخراط الوظيفي .

أثر المتغير الوسيط :

يتبين من اختبار الفرضيات الرئيسة الأولى والرابعة أن هناك أثر للمتغير الوسيط بين الكفاءات المهنية والانخراط في العمل ونوضح هذا الأثر في الجدول (19.4) التالي:

جدول (19.4) الأثر الكلي للمتغير المستقل على المتغير التابع

P- value	T- value	Std. Dev	Sample Mean	Path coefficient	الفرضية
الأثر المباشر					
0.008	2.673	0.147	0.401	0.392	H1 الكفاءات المهنية ← الانخراط في العمل
الأثر غير المباشر					
0.038	2.081	0.101	0.216	0.211	H4 الكفاءات المهنية ← الكفاءة الذاتية ← الانخراط في العمل
0.603					الأثر الكلي

يتبين من التحليل السابق أن الأثر المباشر للكفاءات المهنية على الانخراط في العمل بلغ (0.392) ويعتبر أثراً واضحاً والتأثر على الانخراط في العمل أما الأثر غير المباشر فقد بلغ (0.211) فهو

أثرٌ ذو دلالة إحصائية، وهو أقل من الأثر المباشر، وأنَّ الأثر الكلي (المباشر وغير المباشر) بلغ (0.603).

الفصل الخامس النتائج والتوصيات

1.5 المقدمة

2.5 ملخص نتائج الدراسة

3.5 التوصيات والمقترحات

5.5 الدراسات المستقبلية

هذا الفصل يستعرض ملخص نتائج الدراسة، والتوصيات وأهم معيقات الدراسة والدراسات المستقبلية.

1.5 مقدمة

كذلك تساهم في تقديم التوجيهات للمهتمين وأصحاب القرار لأخذ الإجراءات التصحيحية لتحسين الممارسات في بيئة العمل.

2.5 ملخص نتائج الدراسة

1- مستوى الكفاءة الذاتية العامة في المؤسسات الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين فيها مرتفع، حيث بلغت قيمة الوسط الحسابي (4.0278) و بانحراف معياري (0.79168) .

2- مستوى الكفاءة المهنية في المؤسسات الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين فيها مرتفع، حيث بلغت قيمة الوسط الحسابي (3.9382) و بانحراف معياري (0.70248) .

3- أبرز مكون من مكونات الكفاءة المهنية كان "التفكير في الصفات " حيث بلغ الوسط الحسابي لها (4.0640)، تلا ذلك "التفكير في الدافع" حيث بلغ الوسط الحسابي لها (4.0248) ، وتلاههما "استكشاف العمل" حيث بلغ الوسط الحسابي لها (3.9517) و "التنميط الذاتي" حيث بلغ الوسط الحسابي لها (3.8964)، وبمستوى مرتفع لكل من الجوانب الأخرى .

4- مستوى الانخراط في العمل في المؤسسات الأمنية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين فيها

متوسط، حيث بلغت قيمة الوسط الحسابي (3.6233) و بانحراف معياري (0.83777) ،

5- أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للكفاءات المهنية

على الانخراط في العمل في المؤسسات الأمنية الفلسطينية، حيث إنَّ معامل المسار بين الكفاءات

المهنية والانخراط في العمل (0.392) دال احصائياً عند مستوى دلالة (0.008) وهي أقل من

مستوى الدلالة (0.05) ، وإنَّ قيمة ($t = 2.673 \leq 1.96$) .

6- أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للكفاءة الذاتية

العامة على الانخراط في العمل في المؤسسات الأمنية الفلسطينية، حيث إنَّ معامل المسار بين

الكفاءة الذاتية العامة والانخراط في العمل (0.296) دال احصائياً عند مستوى دلالة ($p =$

0.029) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) ، وإنَّ قيمة ($t = 2.181 \leq 1.96$) .

7- أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للكفاءة المهنية

على الكفاءة الذاتية العامة في المؤسسات الأمنية الفلسطينية، حيث إنَّ معامل المسار بين الكفاءة

المهنية والكفاءة الذاتية العامة (0.712) دال احصائياً عند مستوى دلالة ($p = 0.000$) وهي

أقل من مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) ، وإنَّ قيمة ($t = 11.109 \leq 1.96$) .

8- أظهرت النتائج أن الكفاءة الذاتية العامة تلعب دوراً وسيطاً في تأثير الكفاءات المهنية على

الانخراط بالعمل في المؤسسات الأمنية الفلسطينية، حيث أنَّ معامل المسار بين الكفاءة المهنية و

الانخراط في العمل من خلال الكفاءة الذاتية العامة (0.211) دال احصائياً عند مستوى دلالة ($p =$

0.038) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) ، وأنَّ قيمة ($t = 2.081 \leq 1.96$) .

3.5 التوصيات والمقترحات

من خلال النتائج يوصي البحث بالآتي :

- 1- عقد دورات تدريبية وورش عمل تتناول تطوير وتنمية الكفاءات المهنية لدى الموظفين، لما لها من أثر في تحقيق الانخراط الوظيفي للموظفين، و تساعد في تحسين الكفاءة الذاتية لديهم .
- 2- الاعتماد على التوجهات المهنية المعاصرة التي تدعم زيادة الإدارة الذاتية المهنية للتطوير الوظيفي من خلال طرح القضايا الحديثة التي تتعلق بالعمل، والاهتمام بما يقدمه الموظفون من أفكار تسهم في تعزيز التعلم الذاتي المتبادل بين الموظفين، مما يعزز من الكفاءة الذاتية العامة والكفاءة المهنية والانخراط الوظيفي لتحقيق نجاح المؤسسة.
- 3- تركيز الاعتماد على فرق العمل في تحقيق الأهداف لما لها من نتائج إيجابية على الأداء، وزيادة الكفاءة الذاتية العامة والانخراط الوظيفي .
- 4- عقد دورات تدريبية للمدراء في المؤسسة، حول أنماط القيادة الحديثة التي تزيد من انخراط الموظفين في العمل.
- 5- تقديم الحوافز المادية والمعنوية للموظفين لتعزيز الشعور بالإنجاز وبالتالي زيادة الكفاءة الذاتية العامة والانخراط الوظيفي لدى الموظفين.
- 6- تصميم برامج تدريبية تعمل على تطوير معتقدات الكفاءة الذاتية للموظفين وبالتالي زيادة انخراطهم الوظيفي وزيادة مستوى الأداء.
- 7- اعتماد وصف وظيفي يحدد المهام التي يقوم بها الموظف مما يعمل على زيادة الانخراط الوظيفي.
- 8- العمل على حل مناقشة جميع التحديات والمشاكل التي تواجه الموظفين، وإيجاد الحلول المناسبة التي تزيد من انخراط الموظفين.

4.5 معوقات الدراسة

- 1- مجتمع الدراسة كبير وتمّ استخدام نوع العينة غير العشوائية .
- 2- صعوبة توزيع الاستبانة للتباعد الجغرافي بين مفردات مجتمع الدراسة.
- 3- صعوبة الوصول للمكتبات والمجلات التي توفر المراجع والمصادر المتعلقة بموضوع البحث.
- 4- قلة المصادر الأدبية في هذا المجال والمصادر.

5.5 الدراسات المستقبلية

- 1- استخدام متغيرات وسيطة مختلفة في دراسة العلاقة بين الكفاءات المهنية والانخراط الوظيفي .
- 2- تطبيق الدراسة من قبل مؤسسات حكومية وخاصة ومنظمات أهلية.

المراجع

المراجع الأجنبية :

- Ahmad, B. (2019). The mediating role of career resilience on the relationship between career competency and career success. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*.
- AlKhemeiri, A. K. (2020). The role of career competencies and proactive personality in early-career employee career adaptability. *European Journal of Training and Development*, pp. 36-46.
- Bansaksen, T. (2019). General self-efficacy in the Norwegian population: Differences and similarities between sociodemographic groups. *Scand J Public Health*, pp. 695-704.
- Blokker, R. (2019). Building a sustainable start: The role of career competencies, career success, and career shocks in young professionals' employability. *Journal of Vocational Behavior*, pp. 172-184.
- Haenggli, M. (2020). Career Adaptability and Career Success in the Context of a Broader Career Resources. *Journal of Vocational Behavior*.
- Iriqat, R. (2019). The Effect of Environment Supports on Individual Creativity in Palestinian Small and Medium Enterprises: Assessing the Mediating Role of General Self - Efficacy. *International Review of Management and Marketing*, pp. 129-136.
- Kamna, D. F. (2022). Can high-performance work practices influence employee career competencies? There is a need for better employee outcomes in the banking industry. *PLoS ONE* .

- Kang, C. (2021). Development of Career Competency Factors Based on the Career Capital of Female Vocational High School Students in Korea. *Journal of Asia Pacific Counseling*, pp. 55-74.
- Skakni, I. (2020). Career competencies amongst early career researchers: A response to contemporary uncertain work contexts? *ETH Learning and Teaching Journal*, p. vol 2.
- Akanni, A. A., & Ajila, C. O. (2021). Social Support and Work-Family Balance of Manufacturing Companies' Employee with Self-Efficacy as a Mediator. *Management Dynamics in the knowledge Economy*, pp. 177-183.
- Akkerman, J. (2013). From Career Competencies to Employee Wellbeing: Investigating The Role Of Career Competencies in The Job Demands-Resource in Model. pp. 141-171.
- Akkermans, J., & Brenninkmeijer, V. (2013). Competencies for contemporary Career :Development and Preliminary Validation of the Career Competencies Questionnaire. *Journal of Career Development Journal of Career Development*, pp. 244-266.
- Akkermans, J., & Tims, M. (2017). Crafting your Career: How Career Competencies Relate to Career Success via Job Crafting. pp. 168-195.
- Armstrong. (2014). *Human Resource Management Practice*. United Kingdom: British Library.
- Arthur, M. B. (2017). *An Intelligent Career Taking Ownership of your work and your life*. United States of America: Oxford University Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy*. USA: William.H.Freeman.
- Barnes, N. (2022). Career Competencies for Academic Career Progression: Experiences of Academics at a South African University. *Front Educ* .

- Cansoy, R., & Parlar, H. (2018). Examining the relationship between school principals' instructional leadership behaviors teacher self-efficacy, and collective teacher efficacy. *International Journal of Educational Management*.
- Carter, W. (2019). The effect of self-efficacy and employee engagement on job performance: A longitudinal field study. *The International Journal of Human Resource Management*, pp. 2483-2502.
- Cesario, F. (2017). Linking Organizational Commitment and Work Engagement to Employee Performance. *Knowledge and Process Management*, pp. 152-158.
- Chan, X. W. (2017). Self-efficacy and work engagement: test of a chain model. *International Journal of Manpower*, pp. 819-834.
- Clauss, E. (2022, February 24). Occupational self-efficacy and work engagement as moderators in the stressor-detachment model. *Leadership & Organization Development Journal* 33, pp. 74-92.
- Coetzee, M. (2017). Psychological career resources, career adaptability and work engagement of generational cohorts in the media industry. *SA Journal of Human Resource Management*.
- Dickmann, M. (n.d.). The career competencies of self-initiated and assigned expatriates: assessing the development of career capital over time. *The International Journal of Human Resource Management*, pp. 2353–2377.
- Huertas, I. (2017). Achieving engagement among hospitality employees: a serial mediation model. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- KIM, N. (2017). OLDER AND MORE ENGAGED: THE MEDIATING ROLE OF AGE-LINKED RESOURCES ON WORK ENGAGEMENT. *Human Resource Management*, pp. 731-746.
- Lamarche, A. (2022). Teleworking, Work Engagement, and Intention to Quit during the COVID-19 Pandemic: Same Storm, Different Boats? *International Journal of Environmental Research and Public Health*.

- Lee, Y. (2018). An application of work engagement in the job demands–resources model to career development: Assessing gender differences. *Human Resource Development Quarterly*.
- Liu, E., & Huang, J. (2019). Occupational self-efficacy, organizational commitment, and work engagement. *Social Behavior and Personality: An international journal*, p. 47.
- Mahmood, S. (2022). THE EFFECT OF HRM PRACTICES AND SELF-EFFICACY ON EMPLOYEE’S PERFORMANCE. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship*, pp. 126-138.
- Midje, H. H. (2021). Exploring work engagement in the context of person-centred practices: a qualitative study in municipal long-term care facilities for older people. *International Practice Development Journal*.
- Mujanah, S. (2020). The Effect of Self-Efficacy, Competence, and Emotional Quotient on Employee Performance Through Career Development as an Intervening Variable on Companies. *International Symposium on Management*.
- Nasrul, E. (2020). The Effect of Competencies and Job Stress on Work Engagement with Job Satisfaction as Mediating Variable. *Advances in Economics, Business and Management Research*, p. 124.
- Nguyen, H. M. (2019). The Effects of Job Crafting on Work Engagement and Work Performance: A Study of Vietnamese Commercial Banks. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, pp. 189-201.
- Park, Y. (2020). Career Competencies of Human Resource Development Practitioners. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, pp. 259-265.
- Park, Y.-H. (2020). Career Competencies and Perceived Work Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, pp. 317 – 326.
- Roskova, E. (2020). Job Crafting, Work Engagement, Burnout: Mediating Role of Self Efficacy. *Studia Psychologica*, pp. 148-163.

- Seppala, P. (2020). Interactions of Approach and Avoidance Job Crafting and Work Engagement: A Comparison between Employees Affected and Not Affected by Organizational Changes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.
- Sivapragasam, P. (2018). *HRM and Employee Engagement Link: Mediating Role of Employee Well-being*. SAGE.
- Syihabudhin, & Pristiwiana, O. (2020). The Effect of Work Environment on Work Engagement with Self Efficacy As Moderator Variable at Hotel Pelangi Malang Employees. *KnE Social Sciences*, pp. 364-378.
- Tian, G. (2020). Self-efficacy and work performance: The role of work engagement. *Social Behavior and Personality*, pp. 364-378.
- Tims, M., & Akkermans, J. (2017). Core self-evaluations and work engagement: Testing a perception, action, and development path. *PLoS ONE*.
- Tirastittam, P. (2020). The Influence of Work-Related Supports on Employee Engagement in the Pharmaceutical Industry in Thailand. *A multifaceted review journal in the field of pharmacy*, pp. 576-585.
- Tress, A. (2017). *The Effect of Empowering Leadership on Work Engagement in an Organizational Change Environment. An Investigation of the Mediating Roles of Self-Efficacy and Self-Esteem*. USA: Academic Publishing.
- Wardani, L. (2021, Jun 24). Career of horizontal education mismatch workers: Career competency, job crafting, and work engagement. *Journal of Education and Learning*, pp. 414-424.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. 2nd edn. Hillsdale, New Jersey: L (2nd edn ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.

Hair, Joseph F., Hult, G., Tomas, M., Ringle, Christian M., & Sarstedt, M. (2013). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*: Sage Publications.

Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2013). Editorial-partial least squares structural equation modeling: Rigorous applications, better results and higher acceptance. *Long Range Planning*, 46(1-2), 1-12.

Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*: Sage publications.

2- المراجع العربية :

أحلام حسن حكيمي. (2019). مستوى الكفاءة الذاتية لدى معلمات العلوم. *مجلة كلية التربية جامعة بورسعيد*، الصفحات 807-821.

حمد الشوا . (2016). الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالضغط النفسي التي يعانيها أفراد المؤسسة الأمنية الفلسطينية. *مجلة جامعة النجاح لأبحاث (العلوم الإنسانية)*.

أحمد الشيخ علي. (2021). القدرة التنبؤية لاستراتيجيات التنظيم الانفعالي بالانخراط الوظيفي لدى موظفي الجامعة. *العلوم الإنسانية والاجتماعية الجامعة الأردنية*، الصفحات 422-435.

أسماء عرفان. (2021). الاندماج في العمل وعلاقته بالتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، الصفحات 111-164.

أنعام الخشان. (2018). الإنهماك في العمل وعلاقته بالاعتقاد بفاعلية الذات والتمكين لدى مديري المدارس منطقة الأغوار الشمالية في الأردن. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية*، الصفحات 192-208.

- إيمان غزاي المطيري. (2017). فاعلية الذات والعوامل الخمسة الكبرى وعلاقتها في اتخاذ القرار لدى مديرات المدارس بمدينة الرياض. *المجلة التربوية جامعة سوهاج*، الصفحات 527-646.
- حمدي عمر. (2021). التتمر في بيئة العمل والانغماس الوظيفي : دراسة سيولوجية على عينة من الأكاديميين ومعاونيهم والموظفين الإداريين في جامعة سوهاج. *مجلة علوم الإنسان والمجتمع*، الصفحات 91-143.
- خصير. (2016). كفاءة الذات العامة المدركة وعلاقتها بالتدفق النفسي وإدارة الأزمات لدى مدرء المدارس. الصفحات 12-61.
- سعد العتيبي. (2021). دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين أثر القيادة الاصيلة في الاندماج في العمل للموظفين في شركة القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*، الصفحات 60-81.
- شبلي سويطي. (2020). الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تحقيق الأداء المتميز للعاملين في وزارة الصحة الفلسطينية. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، الصفحات 21-45.
- عبد الحليم خلفي، و عبد المولى بوشامي. (2018). علاقة الفاعلية الذاتية بالكفايات المهنية لدى معلمي الابتدائي في تمارست. *المركز الجامعي بركة الجزائر*، الصفحات 1-20.
- عبد القادر بن عائشة سعدي. (2020). الكفاءة الذاتية العامة وعلاقتها بمنظور الزمن لدى الطلبة الجامعيين. *مجلة العلوم النفسية والتربوية*، الصفحات 104-123.
- عماد الكساسبه. (2021). الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس وتأثيرها على تقييم أداء العملية التدريسية من وجهة نظر الطلبة في جامعة مؤته. *مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث*، الصفحات 196-208.
- محمد عبد العزيز نور الدين. (2020). الذكاء الناجح في ضوء نظرية سترتيرج وعلاقته لكل من الكفاءة الذاتية المدركة والاندماج الدراسي لطلاب الفرقة الأولى بجامعة المنيا. *المجلة التربوية جامعة سوهاج*، الصفحات 1145-1075.
- مريم صرصور. (2022). دور القيادة الملهمة في تعزيز الانغماس الوظيفي. *جامعة الاقصى غزة*.

الملاحق

أداة الدراسة (الاستبانة) :



الجامعة العربية الأمريكية – رام الله

كلية الدراسات العليا

الإخوة الزملاء

تقوم الباحثة بإعداد دراسة بعنوان:

تأثير الكفاءات المهنية على الانخراط في العمل في المؤسسة الأمنية الفلسطينية: الدور الوسيط
للكفاءة الذاتية العامة

وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الموارد البشرية في الجامعة العربية الأمريكية، لذا أرجو من حضراتكم التفضل بتعبئة هذه الاستبانة بدقة وموضوعية مع التأكيد أنّ البيانات التي سيتم الحصول عليها ستستخدم لغاية البحث العلمي، وليس دون ذلك. وتقبلوا فائق الشكر والتقدير على ملاحظتكم القيمة.

الباحثة: أسماء إسماعيل أبو العلا

إشراف الدكتور رائد عريقات

القسم الأول : المعلومات الشخصية

يتكون من معلومات شخصية عنك يرجى منك وضع الاشارة X أمام ما يناسب رأيك .

- الجنس موظف موظفة
- المؤهل العلمي دبلوم بكالوريوس
- ماجستير دكتوراه
- الرتبة أقل من ملازم ملازم وأكثر
- رائد وأكثر
- سنوات الخبرة أقل من خمس سنين أقل من عشر سنين
- عشرة سنين وأكثر

القسم الثاني : الفقرات

م	الفقرة	أعترض بشدة	أعترض	لا رأي	موافق	موافق جداً
البعد الأول الكفاءة العامة (GSE)						
1	سأكون قادراً على تحقيق معظم الأهداف التي حددتها ووضعتها لنفسي.					
2	عند مواجهة مهام صعبة، أنا متأكد من أنني سأنجزها.					
3	بشكل عام أعتقد أنه يمكنني الحصول على نتائج مهمة.					
4	سأكون قادراً على التغلب على العديد من					

					التحديات بنجاح
					5 مقارنة بالآخرين يمكنني القيام بمعظم المهام بشكل جيد للغاية.
					6 حتى عندما تكون الأمور صعبة يمكنني أن أقوم بأداء جيد.
					7 أنا واثق من أنني أستطيع الأداء بفعالية في مهام مختلفة.
					8 أنا واثق أنني أستطيع أن أنجح في أي خطة أضعها لنفسي.
البعد الثاني الكفاءة المهنية (Career competencies)					
التفكير في الدافع					
					9 أعرف ما أحبه في عملي.
					10 أعرف ما هو مهم بالنسبة لي في مسيرتي المهنية.
					11 أعرف جيداً ما هو شغفي في عملي.
التفكير في الصفات					
					12 أعرف نقاط قوتي في عملي.
					13 أنا على دراية بأوجه القصور في عملي.
					14 أنا على دراية بمواهبتي في عملي.
					15 أنا أعرف المهارات التي امتلكها.
الشبكات					
					16 أعرف الكثير من الأشخاص في عملي يمكنهم مساعدتي في حياتي المهنية.
					17 أعرف الكثير من الأشخاص خارج عملي الذين يمكنهم مساعدتي في حياتي المهنية.
					18 أعرف كيف أطلب المشورة من الأشخاص في شبكة علاقاتي الشخصية.

					19 أنا قادر على التعرف على الأشخاص المناسبين لمساعدتي في حياتي المهنية.
					التنميط الذاتي
					20 يمكنني أن أظهر للآخرين بوضوح ماهي نقاط قوتي في عملي.
					21 يمكنني أن أظهر للآخرين ما أريد أن أحققه في حياتي المهنية.
					22
					23 يمكنني أن اظهر للناس من حولي ما هو مهم بالنسبة لي في عملي.
					استكشاف العمل
					24 أستطيع اكتشاف الخيارات المتاحة لي لكي أتعلم
					25 أعرف كيف أبحث عن آخر التطورات في مجال عملي.
					26 أنا قادر على استكشاف إمكاناتي في سوق العمل.
					الرقابة المهنية
					27 يمكنني وضع خطط وظيفية واضحة.
					28 أعرف ما أريد تحقيقه في حياتي المهنية بعد عام من الآن.
					29 يمكنني إنشاء مخطط لما أريد تحقيقه في حياتي المهنية.
					30 أنا قادر على تحديد أهداف لنفسي أريد تحقيقها في حياتي المهنية.
					البعد الثالث الانخراط الوظيفي (engagement)
					31 أشعر أنّ لدي طاقة كبيرة أثناء العمل.
					32 أشعر أنّ عملي هادف وذو معنى.

					33	يمرُّ الوقت بسرعة أثناء عملي.
					34	أشعر بالقوة والنشاط أثناء عملي.
					35	أنا متحمس لعملي.
					36	أنسى كل شيء حولي عندما أعمل.
					37	أشعر أنّ وظيفتي مصدر إلهام لي.
					38	أشعر بالرغبة للذهاب إلى العمل عندما أستيقظ في الصباح.
					39	أشعر بالسعادة عندما أعمل بشكل مكثف.
					40	أنا فخور بالعمل الذي أقوم به.
					41	أنا منغمس في عملي.
					42	يمكنني الاستمرار في العمل لفترات طويلة جداً في كل مرة أعمل بها.
					43	أشعر أنّني أواجه الكثير من التحديات في عملي.
					44	أشعر بالانزعاج عندما أعمل.
					45	أشعر بالمرونة الفكرية أثناء عملي.
					46	من الصعب الانفصال عن عملي.
					47	أنا ملتزمٌ دائماً بأداء عملي على أكمل وجه حتى وإن كانت الظروف غير مواتية.

abstract

This study aimed to shed light on the mediating role of self-competencies in the impact of professional competencies on engaging in work in the Palestinian security institutions, where the researcher followed the quantitative approach, to achieve the objectives of the study, a questionnaire consisting of 47 items was designed and distributed on three variables, the independent variable represented by professional competencies, and measured through six dimensions: thinking about motivation, thinking about skills, networks, self-profiling, work exploration, professional monitoring, The dependent variable represented job engagement and was measured in three dimensions: activity, dedication, and absorption (burning out), while the mediating variable represented general self-competencies and measured in three dimensions: effectiveness, generalization, and strength.

The study population consisted of all employees of the Palestinian security Institution, and the method of the non-random sample was used, of the type of appropriate sample, so that the study sample consisted of (322) responses, and the study reached a set of results, the most important of which are: The high level of general self-competencies and professional competencies in the Palestinian security institutions, and the results showed that there is an average level of engagement in work in the Palestinian security institutions, and that general self-competencies plays a mediating role in the impact of professional competencies on engaging in work in the Palestinian security institutions.

The study found with a set of recommendations, most notably: conduct training courses and workshops to develop and develop the professional competencies of employees, because of their impact on achieving employee engagement, and helping to improve their self-competencies, focusing on work teams to achieve goals because of their positive results on performance, increasing general self-competencies and job engagement, holding training courses for managers in the organization on modern leadership styles that increase employee involvement at work.

Keywords: career competencies, general self-efficacy, work engagement.