



جامعة المنصورة
كلية التربية



مستوى الضغوط النفسية وعلاقتها بالكفاءة المهنية المدركة لدى موظفات القطاع الخاص فى مدينة الرياض

إعداد

على بن فهد بن على الحربي

باحث دكتوراه بقسم الصحة النفسية

كلية التربية - جامعة المنصورة

إشراف

أ.د / دينا صلاح الدين معوض

د / منى سمير البهجي درغام

أستاذ الصحة النفسية المساعد

مدرس الصحة النفسية

كلية التربية - جامعة المنصورة

كلية التربية - جامعة المنصورة

مجلة كلية التربية – جامعة المنصورة

العدد ١٢٨ – أكتوبر ٢٠٢٤

مستوى الضغوط النفسية وعلاقتها بالكفاءة المهنية المدركة لدى موظفات القطاع الخاص في مدينة الرياض

على بن فهد بن علي الحربي

مستخلص

هدف البحث إلى الكشف عن مستوى الضغوط النفسية وعلاقتها بالكفاءة المهنية المدركة لدى موظفات القطاع الخاص في مدينة الرياض، تم التطبيق على عينة تكونت من (٢٠٠) موظفة في القطاع الخاص، وتمثلت أدوات الدراسة في: مقياس الضغوط النفسية (إعداد: الباحث) ومقياس الكفاءة المهنية المدركة (إعداد: الباحث)، وأشارت النتائج وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط النفسية والكفاءة المهنية المدركة لدى أفراد عينة الدراسة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الضغوط النفسية تبعاً للمستوى الاقتصادي أو الاجتماعي، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الضغوط النفسية تبعاً لسنوات الخبرة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الضغوط النفسية تبعاً للعمر، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الكفاءة المهنية المدركة تبعاً للمستوى الاجتماعي والاقتصادي، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الكفاءة المهنية المدركة تبعاً لسنوات الخبرة، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الكفاءة المهنية المدركة تبعاً للعمر.

الكلمات المفتاحية: الضغوط النفسية، الكفاءة المهنية المدركة ، موظفات القطاع الخاص.

Abstract

The research aimed to reveal the level of psychological stress and its relationship to the perceived professional competence of female employees of the private sector in Riyadh, was applied to a sample consisting of (200) female employees in the private sector, and the study tools were: psychological stress scale (prepared by: researcher) and the measure of perceived professional competence (prepared by: researcher), the results indicated a statistically significant inverse correlation between psychological stress and perceived professional competence there are no statistically significant differences between the averages of the respondents 'scores on the psychological stress scale depending on the years of experience, there are statistically significant differences between the averages of the respondents' scores on the psychological stress scale

depending on the marital status, there are no statistically significant differences between the averages of the respondents ' scores on the psychological stress scale depending on statistical significance of the average scores of respondents on the scale of perceived professional competence depending on marital status.

There are significant differences between the averages of the respondents ' scores on the scale of perceived professional competence depending on age.

Keywords: psychological pressures, professional competence, female employees of the private sector

مقدمة:

يعيش الإنسان حالياً في عصر يحظى بأوضاع وأحداث متميزة عن العصور السابقة من حيث تسارع المعرفة والابتكارات العلمية وغير ذلك من مظاهر التقدم والرفق الذي وصلت إليه البشرية إلا أنه لا يخلو من تعرض الإنسان للمواقف الصعبة والأحداث المثيرة للانفعال والتوتر والقلق مما يسبب له الضغوط النفسية التي يشعر إزاءها بالتهديد وعدم الراحة والاستقرار وربما يؤثر ذلك سلباً على أدائه وتعامله وتفاعله مع الآخرين.

ويذكر ثائر أحمد غباري، وخالد أبو شعيرة (٢٠١٥، ١٤٢) أن تلك التغيرات السريعة في كل شيء قد أصبحت علامة مميزة، ومع التقدم والتحضر ارتفعت وتطورت أهداف الإنسان في الحياة، وانتقلت من كونها أهدافاً بسيطة مألوفة سهلة المنال؛ لكي تصبح أهدافاً رفيعة معقدة، تحتاج إلى جهود ضخمة تشغل شطراً كبيراً من حياة الفرد، وأصبحت تشكل مصدراً مهماً من مصادر الضغوط النفسية على الإنسان، حيث أصبح الإنسان مطالباً بالكثير، ومتوقفاً منه الأكثر، آمالاً يعتقد عليها الآخرون، آمالاً يطمحها لنفسه، ورغبات يروجها لذاته، وتلك الآمال والرغبات غالباً ما تشكل ضغوطاً نفسية عليه تظل تلاحقه، وهو في سبيله إلى التوقف مع ذاته، ومع بيئته.

وتعتبر الضغوط النفسية أحد الموضوعات الهامة التي تشغل بال الكثير من المعنيين خاصة علماء النفس بحيث يعتبر الموضوع من حقائق الحياة وثوابتها ويهم العامة والخاصة وتتفاوت هذه الضغوط في شدتها وحدتها ونوعها من شخص لآخر (عُدي عمر، ٢٠١٢، ٩٣).

وقد بدأ الاهتمام بصورة حديثة في العشرينات والثلاثينات من القرن العشرين على يد أطباء وعلماء في المجال الفسيولوجي مثل: كانون وسيلي حيث كان الاهتمام منصباً على كيفية استجابة الجسم للضغوط وأثرها عليه، تلاهم بعد ذلك علماء السلوك الذين ركزوا على المظاهر غير الفسيولوجية لكن الملاحظ أن الكتابات في هذا المجال مازال معظمها مركزة على التحليل النظري ولم تحظ الدراسات التطبيقية إلا بنصيب محدود من الاهتمام، وقد يكون ذلك لسببين: الأول هو تعدد العوامل المسببة للضغوط وتداخلها، والثاني عدم اتفاق الباحثين على مفهوم محدد ودقيق للضغوط النفسية (Libarden, J, 2012, 69).

وتُعد الكفاءة الذاتية المدركة في بيئة العمل من العوامل المهمة، التي تلعب دوراً كبيراً في خفض درجة التوتر والقلق لدى الفرد وتقليلها، فالأشخاص الذين يمتلكون الكفاءة في مجالات متنوعة تكون قدرتهم على مواجهة تحديات الحياة والفشل أكثر فاعلية، وبالتالي فإن ارتفاع مستوى الكفاءة الذاتية يؤدي إلى الشعور بتقدير الذات والشعور بالتكيف النفسي (بهاء أمين، ٢٠١٧، ٥٣٦).

ويشير باندورا بأن الكفاءة الذاتية من المتغيرات النفسية المهمة التي تؤثر على سلوك الفرد حين يعمل على تحقيق أهدافه الشخصية، فإيمان الفرد بقدراته وإمكاناته يساعده على تحقيق تلك الأهداف والتحكم في الظروف المحيطة به مما يساعده على تطوير أدائه (Bandura, 2000, 97). ومن هنا جاءت فكرة البحث الحالية للكشف عن العلاقة بين مستوى الضغوط النفسية والكفاءة المهنية المدركة لدى موظفات القطاع الخاص في مدينة الرياض.

مشكلة البحث

أغلب الأشخاص يفتقرون إلى الاستراتيجيات الملائمة للتكيف والتعامل مع الضغوط النفسية التي تواجههم فهذا بالطبع يولد الحاجة إلى استراتيجيات مناسبة تساعدهم على تنمية قدراتهم في مواجهة الضغوط التي تصيبهم، فالأفراد يتباينون فيما يتصل بقدراتهم على مواجهة الضغوط فمنهم من يستطيع التعامل مع الحدث بمرونة وروية ويتحمل الضغط ويتكيف معه ويحسن إدارته ومنهم من يتعامل معه على نحو متصلب وسلبى ويدرك أنه تهديد وخطر وهو ما يزيد حدة شعورهم بالضغط النفسي، وقد تزايد الاهتمام بتطوير استراتيجيات التعامل مع الضغوط النفسية من خلال التركيز على المتغيرات الشخصية والبيئية الإيجابية التي من شأنها مساعدة الفرد في الوقاية من الآثار النفسية والجسمية الناتجة من التعرض للضغوط (طاهر راف الله، وفتحي الداخ، ٢٠١٧، ٤٧).

ومما سبق تتحدد مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي التالي:

ما طبيعة ونوعية العلاقة بين مستوى الضغوط النفسية والكفاءة المهنية المدركة لدى موظفات القطاع الخاص في مدينة الرياض؟

تساؤلات البحث:

يتفرع من التساؤل الرئيسي عدد من الأسئلة الفرعية كالتالي:

١. ما العلاقة بين الضغوط النفسية والكفاءة المهنية المدركة لدى موظفات القطاع الخاص في مدينة الرياض؟

٢. ما الفروق في الضغوط النفسية لدى موظفات القطاع الخاص في مدينة الرياض تبعاً للمتغيرات الديموجرافية (المستوى الاجتماعي والاقتصادي/ سنوات الخبرة/ الحالة الاجتماعية/ العمر الزمني)؟

٣. ما الفروق في الكفاءة المهنية المدركة لدى موظفات القطاع الخاص في مدينة الرياض تبعاً للمتغيرات الديموجرافية (المستوى الاجتماعي والاقتصادي/ سنوات الخبرة/ الحالة الاجتماعية/ العمر الزمني)؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:

١. تقصي العلاقة بين الضغوط النفسية والكفاءة المهنية المدركة لدى موظفات القطاع الخاص في مدينة الرياض.

٢. معرفة الفروق في الضغوط النفسية لدى موظفات القطاع الخاص في مدينة الرياض تبعاً للمتغيرات الديموجرافية (المستوى الاجتماعي والاقتصادي/ سنوات الخبرة/ الحالة الاجتماعية/ العمر الزمني).

٣. معرفة الفروق في الكفاءة المهنية المدركة لدى موظفات القطاع الخاص في مدينة الرياض تبعاً للمتغيرات الديموجرافية (المستوى الاجتماعي والاقتصادي/ سنوات الخبرة/ الحالة الاجتماعية/ العمر الزمني).

أهمية البحث:

أ- الأهمية النظرية:

- إلقاء الضوء على أهمية العلاقة بين الضغوط النفسية والكفاءة المهنية المدركة لدى موظفات القطاع الخاص، والتي ستمخض عنها نتائج مختلفة تتناول الظاهرة النفسية والاجتماعية الواحدة من جوانب متعددة لتساهم في طرح فروض ودراسات جديدة.
- توفير إطار نظري يجمع بين متغيرات الدراسة لكل من الضغوط النفسية والكفاءة المهنية المدركة باعتبارها من المتغيرات الحديثة نسبياً.
- تساعد هذه الدراسة الأفراد في التعرف على الضغوط النفسية التي يتعرض لها موظفات القطاع الخاص في مدينة الرياض مما يمهد لمحاولة التخلص منها.
- يمكن الخروج بمقترحات وتوصيات من شأنها الحد من الضغوط النفسية التي يتعرض لها الأفراد في حياتهم واكتسابهم الكفاءة في العمل التي تساعدهم على مواجهة هذه الضغوطات.
- يتناول البحث الحالي موضوعاً من الموضوعات المهمة نفسياً وتربوياً واجتماعياً لأهم مقومات الشخصية الإنسانية التي تتركز خصائصها الإيجابية في مستوى الضغوط النفسية والكفاءة المهنية المدركة.

ب- الأهمية التطبيقية:

- الاجابة على التساؤلات التي طرحها الباحث في معرفة طبيعة العلاقة بين الضغوط النفسية والكفاءة المهنية، ومعرفة الفروق ذات الدلالة الاحصائية بين متوسطات رتب درجات افراد العينة على مقاييس الدراسة تبعاً للمستوى الاقتصادي أو الاجتماعي وتبعاً لسنوات الخبرة وتبعاً للحالة الاجتماعية وتبعاً للعمر.
- الاستفادة من النتائج في الوقاية من الضغوط النفسية، وتصميم برامج وقائية وإرشادية نفسية تسهم في توجيه الأفراد نحو أساليب فعالة لمواجهة الضغوط النفسية.
- الاستفادة من نتائج الدراسة في التخطيط ووضع برامج لعمليات الإرشاد النفسي لزيادة الكفاءة المهنية لدى الأفراد، لرفع قدرتهم على التصدي للضغط النفسي.
- الاستفادة من نتائج الدراسة في التخطيط ووضع برامج لعمليات الإرشاد النفسي لدى الأفراد، لرفع قدرتهم على التعامل مع الضغوط النفسية.

المفاهيم الإجرائية للبحث:

حوى البحث بين جنباته جملة من المصطلحات الأساسية، والتي تمت الإشارة إليها وتوضيحها كما يلي:

١. الضغوط النفسية

حالة من التوتر أو إجهاد أو عائق يسبب اضطراباً في وظائف الكائن الحي كالتعرض للإحباط والحرمان والصراع مما يتطلب استخدام أساليب الدفاع النفسي. وتقاس إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها أفراد العينة (موظفات القطاع الخاص في مدينة الرياض) على مقياس الضغوط النفسية الذي أعده الباحث لهذا الغرض.

٢. الكفاءة المهنية المدركة:

القدرة على ممارسة عمل أو مهنة أو مجموعة من الأعمال نتيجة بعض العناصر مثل: المؤهل، والخبرة العلمية الناتجة عن ممارسة فنية وتطبيقية لمدة تكفي للحصول على هذه الخبرة والقيام ببحوث علمية ونشر نتائجها.

وتقاس إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها أفراد العينة (موظفات القطاع الخاص في مدينة الرياض) على مقياس الكفاءة المهنية المدركة.

محددات البحث:

اشتملت حدود البحث على ما يلي :

- الحدود المنهجية: يستخدم المنهج الوصفي الارتباطي.
 - الحدود البشرية: طبقت الدراسة على عينة مكونة من (٢٠٠) موظفة من موظفات من مجتمع الدراسة.
 - الحدود المكانية: طبقت الدراسة على مجموعة من الموظفات بالقطاع الخاص في مدينة الرياض.
 - الحدود الزمانية: طبقت الدراسة في العام (٢٠٢٤م).
- عينة البحث:**

تكونت عينة الدراسة الميدانية من (٢٠٠) موظفه من الموظفات بالقطاع الخاص في مدينة الرياض.

أدوات الدراسة:

١. مقياس الضغوط النفسية لدى موظفات القطاع الخاص في مدينة الرياض (إعداد الباحث).
٢. مقياس الكفاءة المهنية المدركة لدى موظفات القطاع الخاص في مدينة الرياض (إعداد الباحث).

الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث:

- الأساليب الإحصائية المستخدمة للتحقق من صحة الفروض:
- تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية بواسطة برنامج الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية SPSS، وفق ما يأتي:
- . معامل ارتباط بيرسون للتأكد من صدق الاتساق الداخلي لكل المقاييس، ولقياس العلاقة بين متغيرات الدراسة.
 - . معامل ثبات ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات المقاييس.
 - . اختبار (Shapiro-Wilk) للتحقق من التوزيع الطبيعي للبيانات.
 - . اختبار (Kruskal-Wallis Test).
 - . أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي للتعرف على البناء العاملي للمقاييس.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً. الضغوط النفسية:

تعد الضغوط من أهم تحديات العصر الراهن، الذي يشهد تطورات وتغيرات سريعة في شتى مجالات الحياة، وأصبحت هذه الضغوط تشكل جزءاً من حياة الفرد نظراً لكثرة التحديات التي يواجهها في هذا العصر، فهي تكاد تنتشر في مختلف البيئات والمجتمعات وخاصة في مجتمعنا السعودي وخاصة مدينة الرياض.

مصادر الضغوط النفسية:

من المعلوم أن مصادر الضغوط النفسية متنوعة ومتداخلة فقد تمثل البيئة الخارجية مصدر من مصادر الضغوط التي تواجهها الموظفات وتتضمن البيئة المنزلية وبيئة العمل والمجتمع بصفة عامة وغالباً ما تكون ضغوطاً عامة لكل الناس، أما مصادر الضغط الداخلية فتتضمن عوامل تتعلق بالفرد نفسه وتتضمن تكوينه النفسي وتكوينه العضوي (Riley, Spiers, Buszewicz, Taylor, Thornton, & Chew-Graham, 2018. 1-2)

وتتعدد مصادر الضغوط في حياة الفرد، فقد ترجع لمتغيرات بيئية كما قد يكون مصدرها الفرد نفسه أو طريقة إدراكه للظروف من حوله، وإذا ترتب على الضغوط النفسية حدوث أذى حقيقي للفرد يصبح محبطاً وحتى أن لم يحدث ضرر حقيقي ومباشر على الفرد فهو يعيش حالة من الشعور بالتهديد، ورصد آخرون رد الفعل السلوكي على الضغوط المختلفة وما يمثله من عدم توازن وانعدام القدرة على اجتياز المهام الإنمائية لهذه المرحلة من دورة الحياة، كما توصل آخرون أن أكثر مشكلات المرحلة والتي تمثل مصدراً خصباً للضغوط هي المشكلات العاطفية ثم مشكلات التوافق والخلافات الأسرية (جميلة خوجلي، ٢٠١٣، ٢٦).

وتحدد مصادر الضغوط النفسية فيما يلي:

١. **المصادر الذاتية:** وتعني أن الفرد لا يتعامل مع الموقف الضاغط في حد ذاته، بل يتعامل مع تقييمه لهذا الموقف، فقد يتعرض فردان لنفس المشكلة في حين لا يكون تأثيرها بنفس القدر في كليهما، إذ يعدها أحدهما مشكلة كبيرة، والآخر يعدها أمراً بسيطاً بالنسبة إليه أي أن هذه المصادر تحدد بمدى تقييم الفرد للمشكلة التي يتعرض لها.

٢. **المصادر الموضوعية:** وتشمل مدى التعرض للضغط فكلما زادت شدة الضغط زاد تأثيره، إذ أن الضغوط لها تأثير تراكمي وتظهر أهمية الحاجة التي يسعى الفرد لتحقيقها فكلما كانت الحاجة خاصة له شعر بشدة الضغط أكثر مما لو كانت الحاجة ليست مهمة. (موسي الشقيقي، ٢٠١٥، ٨٨)

٣. **مصادر البيئة الاجتماعية:** تشتمل البيئة الاجتماعية على ضغوط المجموعات والتشكيلات الاجتماعية والخلافات العائلية وعدد أفراد العائلة والجيران وقلة نصيب الفرد من الرفاهية الاجتماعية في حالة عدم تكيف العائلة مع الضغوطات فذلك يكون معاناة للبعض للخروج عن المعايير والأعراف الاجتماعية. وهذا الخروج يعتبر مصدر تهديد للفرد وتصبح المعايير الاجتماعية حينها ضغوطاً اجتماعية، كما أن الخلاف والانفصال أو الطلاق كلها تؤدي إلى اختلال في تكوين الأسرة وبنائها وتوافقها وتكون مصدراً رئيساً من مصادر الضغوط النفسية (عبد الفتاح خواجا، ٢٠٠١، ٨٧).

فالضغط النفسي، ينشأ عن مصدر أو سبب اجتماعي ناتج عن علاقة اجتماعية يعطيها الشخص دلالة معينة مثل فقدان محبوب كأحد الوالدين والأصدقاء والأقارب وغيرهم، بالإضافة إلى تعارض رغبات الفرد مع العادات والتقاليد والضوابط الاجتماعية المفروضة عليه، وكذلك العلاقات الإنسانية في محيط الإنسان تعتبر من الأمور المنتجة للضغط النفسي. (عادل الأشول، ١٩٩٣، ١٧) كما تتمثل ضغوط البيئة الاجتماعية في التفاوت الحضري، وصراع الأجيال واختلاف الميول والاتجاهات وصراع القيم، وفقدان أو موت شخص عزيز، وكذلك الحوادث السارة يمكن أن تكون مصادر للضغوط حيث تؤدي إلى تغير الحياة وتتطلب إعادة التوافق الثابت. كما أن التغيرات الحادة، تجعل التوافق صعباً وتكون سبباً لظهور الضغوط (محمد أبو الحصين، ٢٠١٠، ٣٤).

٤. الضغوط الاقتصادية:

تتمثل الضغوط الاقتصادية تهديداً واضحاً للفرد، ومن هذه التهديدات البطالة والفقر وانخفاض الإنتاج والتفاوت الطبقي وفقدان الثروة (باسل حسونة، ٢٠١٤، ٢٦). كما قد ينظر إلى هذه الضغوط على أنها الأزمات المالية التي تشتت جهد الإنسان وتركيزه وتستنزف تفكيره وطاقته مما ينعكس سلباً على ذقه ونفسه (عبد الفتاح خواجا، ٢٠٠١، ٨٦).

وتتضمن الضغوط الاقتصادية عدم عدالة توزيع الناتج القومي، والتفاوت الطبقي حيث يكون معنى الضغط هنا التباين بين المتطلبات التي ينبغي أن يؤديها الفرد، وقدرته على الاستجابة

لها، كما أنها الشعور بالوطأة والعبء، وعدم الرضا الناتج من عدم التوافق مع الأوضاع الاقتصادية. (محمد ابو الحصين، ٢٠١٠، ٣٥)

أسباب الضغوط النفسية في العمل:

يرى (فاتح العبودي، ٢٠٠٧، ٣٦) أن العمل نفسه يؤدي إلى عوامل مسببة للضغط أهمها:

١. متطلبات العمل ودرجة تفاوتها من مهنة إلى أخرى.
٢. التعاون في الأدوار المطلوبة من الفرد.
٣. عدم وضوح المسؤوليات.
٤. زيادة العبء الوظيفي.
٥. المسؤولية عن الآخرين.
٦. غياب الدعم الاجتماعي من الزملاء.
٧. غياب المشاركة في القرارات وعدم تشجيع الإستقلالية.
٨. إدراك الفرد بأن عملية تقييم الأداء غير عادلة

ثانياً: الكفاءة المهنية المدركة:

تعريف الكفاءة المهنية المدركة:

تعرف الكفاءة المهنية المدركة بأنها جملة المعارف والمهارات والقدرات والاتجاهات التي تعين العاملين على أداء أدوارهم ومهامهم الموكلة إليهم، وتتحدد الكفاءة من خلال درجة تمكن الفرد من هذه الكفاءات وممارسته لها (Antera, 2021, 461).

عناصر الكفاءة المهنية المدركة:

عند تكوين كفاءة للأفراد يجب أن تتوافر العديد من العناصر، وهذه العناصر كما يلي:

١. الاستعداد: وهي تعبر عن الطاقة التي لدى الفرد في مجال محدد أو في عدة مجالات ويساعد الاستعداد وصول الفرد إلى درجة عالية من الكفاءة للوصول إلى الهدف المراد من عملية التعلم والاستعداد لتصبح هذه الطاقات فطرية أو مكتسبة أو فطرية ومكتسبة معاً.
 ٢. القدرات: هي قدرة الفرد على الأداء في المرحلة الحاضرة عن طريق مهاراته العقلية والإدراكية والحركية، سواء أكان ذلك عن طريق التدريب المنظم والمقصود أو عن طريق قدرات مكتسبة أو فطرية.
 ٣. المهارات تتضمن مجموعة المهارات والقدرات الفطرية البدنية للأفراد أو للجماعات والتي تمكن من أدائهم لأدوارهم على أكمل وجه، كما تعد خليط من المعارف والتصرفات السلوكية والخبرات تنفذ في إطار معين على المؤسسة لتطويرها وتقييمها وتحديثها.
 ٤. المعارف: تساعد المعارف الأفراد على أداء وظائفهم باختلافها، كما تساعد المعارف على إنجاز المهام بكفاءة وجودة عالية وبكلفة أقل.
- الممارسات المهنية المكتسبة وهي مرتبطة بشكل كبير ببيئة العمل التي يعمل بها العامل، لأنها اكتسبت من خلاله (Smith, Kahlke, & Judd, 2020, 8).

مستويات الكفاءة المهنية المدركة:

تصنف مستويات الكفاءة المهنية المدركة إلى عدد من العناصر منها:

١. البيانات هي سلسلة من الوقائع المتماسكة التي تظهر وتقدم دون أحكام مسبقة، وعند تنقيح البيانات وتصنيفها وتفسيرها وإدخالها في مجال واضح ومفهوم للمستقبل تصبح مواد ووقائع أولية ليس لها قيمة إلا إذا تم تحويلها إلى معلومات.
٢. المعلومات: هي مجموعة البيانات التي تم معالجتها، حيث أصبحت لها معنى ومرتبطة بمجال معين، وتقدم للاتصال والمشاركة في المناقشات.

٣. المعرفة هي إدراك ووعي وفهم الفرد للوقائع والحقائق عن طريق العقل أو طريقة نتيجة الترجمة للمعلومات، وذلك للوصول إلى هدف معين، وهذه القدرات يمتلكها الأفراد الذين لديهم عقول ومهارات فكرية.

٤. الخبرة: هي أعلى درجات الكفاءة، وتحدث عن طريق تحكم الفرد بالمعارف التي اكتسبها أو التي لديه (Kunter, Baumert, Blum, Klusmann, Krauss, & Neubrand, 2013, 274)

أساليب تطوير الكفاءة المهنية المدركة

تعد أساليب تنمية وتطوير الكفاءة مجموعة من الطرق أو الأنشطة التي يتم استخدامها من أجل تنمية الأداء لدى الأفراد والجماعات لتحسين مستوى الكفاءة المهنية لتحقيق أهداف وتطلعات المؤسسة ومن هذه الأهداف التكوين للتدريب، التحفيز الخ وسيتم شرحها كما يلي:

١. التكوين هو عبارة عن عملية تهدف إلى إحداث تغير دائم نسبي في مهارات الفرد وقدراته لتمكنه من إنجاز المهام المطلوبة منه بأفضل الوسائل، ويعد التكوين مهم في جميع المنظمات وذلك لتمكين الكفاءات وتطويرها والقدرة على منافسة المنظمات الأخرى.

٢. التدريب وهو مهم لأنه يقوم على اكتساب الأفراد مجموعة من المعارف والمهارات التي تساعد على تعزيز أدائهم وتنميته مهنيًا، وهذا يعمل على تعزيز أداء المنظمة لأن التدريب يعتبر من أهم الطرق التي تساعد على إعداد الموارد البشرية، وهذا يتم من خلال العمل على إحداث تغيير في اتجاه وتصرفات الأفراد لتنمية مهاراتهم.

٣. تحفيز الكفاءات يوجد هناك سلسلة من القوانين والأنظمة والسياسات التي تأخذها الإدارة في عين الاعتبار لتحفيز العاملين على أداء أعمالهم بشكل فعال، وذلك عن طريق معرفة احتياجات العاملين والعمل على تحقيقها لهم، وتعتبر المكافأة والحوافز عند العاملين عاملاً مهماً يجب أن تضعه المؤسسة ضمن إجراءاتها وخططها، فهي تخلق حالة من الثبات والطمأنينة والتطور والتقدم في المنظمات (Wimmers, & Mentkowski, 2016, 11).

العلاقة بين متغيرات الدراسة في ضوء الأدبيات ونتائج الدراسات السابقة:

تنوعت موضوعات الدراسات السابقة بتنوع أهدافها؛ فقد اهتمت بعض الدراسات الحديثة بدراسة مستوى الضغوط النفسية لموظفات القطاع الخاص، من حيث علاقتها بالعديد من المتغيرات مثل انماط الشخصية المهنية، والتفكير الإيجابي، وصراع الأدوار، واجتمعت معظم النتائج على أهمية متغير الضغوط النفسية، وخصوصاً في المرحلة الحالية، التي يتعرض فيها النساء لضغوط نفسية شديدة، نتيجة الوضع الاقتصادي والاجتماعي، مما زاد بسببه زيادة الاضطرابات النفسية وتدني الوضع المهني والاسري.

هناك دراسات تناولت متغير الضغوط النفسية وعلاقته ببعض المتغيرات مثل دراسة عبد الله الحجازين (٢٠٠٤) ودراسة منى محمد (٢٠٠٨) ودراسة مريم رجاء (٢٠٠٨) ودراسة عائشه طوالبه (٢٠١٢) ودراسة حسام الهلالي (٢٠١٣) ودراسة فوقيه راضي (٢٠١٨) ودراسة هبه القنطار (٢٠٢٠) ودراسة جوليا عزمي (٢٠٢١) ودراسة هناء بوحاره (٢٠٢١) ودراسة مصطفى عوده (٢٠٢١) ودراسة ابراهيم العنزي (٢٠٢١).

وهناك دراسات تناولت متغير الكفاءة المهنية المدركة وعلاقتها ببعض المتغيرات مثل دراسة هجيريه ساسيه، ونجاه قريشي (٢٠١٧) ودراسة موزه راشد (٢٠١٩) ودراسة ابراهيم حيزيه (٢٠١٩) ودراسة فاطمه عبد العليم (٢٠٢٠) ودراسة صالح الزهراني (٢٠٢١) ودراسة بندر عويض (٢٠٢١) ودراسة بدور العتيبي (٢٠٢٢) ودراسة حسام حسين (٢٠٢٢) ودراسة توانا حسين (٢٠٢٢) ودراسة اسماء عبد الرحمن (٢٠٢٣).

في ضوء ما سبق أمكن للباحث صياغة فروض البحث على النحو التالي: فروض البحث:

١. توجد علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط النفسية والكفاءة المهنية المدركة لدى موظفات القطاع الخاص في مدينة الرياض.
٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات موظفات القطاع الخاص في مدينة الرياض على مقياس الضغوط النفسية تبعاً لمتغير (المستوى الاجتماعي والاقتصادي/ سنوات الخبرة/ الحالة الاجتماعية/ العمر الزمني).
٣. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات موظفات القطاع الخاص في مدينة الرياض على مقياس الكفاءة المهنية المدركة تبعاً لمتغير (المستوى الاجتماعي والاقتصادي/ سنوات الخبرة/ الحالة الاجتماعية/ العمر الزمني).

إجراءات البحث:

تناول الباحث منهجية البحث وإجراءاته من حيث المنهج الذي تم الاعتماد عليه في الوصول للنتائج وعينة البحث، والأدوات المستخدمة من حيث وصفها وخطوات بنائها والتحقق من صدقها وثباتها، إضافة للأساليب الإحصائية التي تم استخدامها في معالجة بيانات البحث.

الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة المهنية المدركة: أولاً: الصدق:

بعد الانتهاء من بناء المقياس، تم عرضه على عدد من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين؛ وذلك للاسترشاد بأرائهم، وقد طلب من المحكمين إبداء الرأي حول مدى وضوح المفردات، ومدى ملاءمتها لما وضعت لأجله، ومدى مناسبة المفردات للمحور الذي تنتمي إليه، مع وضع التعديلات والاقتراحات التي يمكن من خلالها تطوير الاستبانة وقد تم الأخذ بملاحظات المحكمين، واعتماد العبارة التي أئفق عليها من قبل المحكمين

ثانياً: الاتساق الداخلي:

- **الاتساق الداخلي:** تم التحقق من الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس وذلك على عينة الخصائص السيكومترية المكونة من (٣٠) من الموظفات بالقطاع الخاص في مدينة الرياض خارج عينة الدراسة ولهم نفس خصائص عينة الدراسة، وقد جاءت نتائج حساب معامل الارتباط بيرسون وفق ما يوضح جدول (١٠)

جدول (١٠): قيم معاملات الارتباط بين درجات عبارات مقياس الكفاءة المهنية المدركة مع

الدرجة الكلية للمقياس

رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط
1	.744**	13	.526**	25	.671**	37	.463**
2	.798**	14	.676**	26	.769**	38	.673**
3	.589**	15	.695**	27	.642**	39	.638**
4	.661**	16	.648**	28	.692**	40	.701**
5	.544**	17	.611**	29	.703**	41	.689**
6	.621**	18	.631**	30	.722**	42	.532**
7	.723**	19	.721**	31	.683**	43	.526**
8	.662**	20	.744**	32	.850**	44	.436**
9	.801**	21	.612**	33	.666**	45	.452**
10	.634**	22	.706**	34	.819**	46	.631**
11	.629**	23	.522**	35	.681**	47	.657**
12	.732**	24	.581**	36	.443**	48	.651**

يتضح من نتائج الجدول (١٠) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجات عبارات مقياس الكفاءة المهنية المدركة والدرجة الكلية للمقياس هي معاملات ارتباط مرتفعة وموجبة ودالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ وهو ما يؤكد اتساق البنود وتجانسها وتماسكها مع بعضها البعض.

الصدق العاملي:

استخدم الباحث أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي للتعرف على البناء العاملي لمقياس الكفاءة المهنية المدركة وتحديد العوامل المكونة للمقياس، وهذا الإجراء هو أحد مؤشرات صدق البناء (فؤاد أبو حطب، وسيد عثمان، وآمال صادق، ٢٠٠٨) وذلك على عينة الخصائص الاستطلاعية المكونة من (١٨٠) من الموظفين بالقطاع الخاص في مدينة الرياض خارج عينة الدراسة.

نتائج البحث وتفسيرها:

تم اختبار فروض البحث على النحو التالي:

نتائج الفرض الأول:

ينص الفرض الأول على "توجد علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط النفسية والكفاءة المهنية المدركة لدى موظفات القطاع الخاص في مدينة الرياض".

للتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين استجابات عينة الدراسة على مقياس الضغوط النفسية ومقياس الكفاءة المهنية المدركة، وقد جاءت النتائج كما هي موضحة في جدول (٢١):

جدول (٢١): قيم معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة على مقياس الضغوط النفسية ومقياس الكفاءة المهنية المدركة

الدرجة الكلية للمقياس	الكفاءة الأدائية	الكفاءة الوجدانية	الكفاءة المعرفية	الكفاءة الشخصية	الكفاءة المهنية الضغوط النفسية
-803**	-786**	-792**	-845**	-745**	الضغوط الانفعالية
-709**	-689**	-709**	-784**	-864**	الضغوط الشخصية
-745**	-732**	-722**	-643**	-744**	الضغوط المهنية
-748**	-626**	-683**	-863**	-849**	الضغوط الصحية
-792**	-746**	-850**	-843**	-806**	الضغوط الأسرية والاجتماعية
-784**	-552**	-666**	-738**	-855**	الدرجة الكلية للمقياس

يتضح من جدول (٢١) أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لمقياس الضغوط النفسية وأبعاده، والدرجة الكلية لمقياس الكفاءة المهنية المدركة وأبعاده، كانت دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية ودالة إحصائياً بين الضغوط النفسية والكفاءة المهنية المدركة لدى أفراد عينة الدراسة أي أنه بزيادة الضغوط النفسية لدى موظفات القطاع الخاص في مدينة الرياض تقل الكفاءة المهنية المدركة لديهم والعكس صحيح.

تفسير نتائج الفرض الأول:

يمكن تفسير هذه النتيجة بما يتضح على أرض الواقع، حيث أن المرأة الموظفة بالقطاع الخاص ونتيجة مرورها بمجموعة من الضغوط النفسية على جميع المستويات سواء كانت ضغوط نفسية في العمل أو في المنزل فإن ذلك يخفض من إنتاجيتها ويؤدي إلى شعور متدني بالكفاءة المهنية، حيث أشار بطرس حافظ، ٢٠٠٨، ٣٧٠ أن الضغوط النفسية تعيق الفرد عن تكيفه مع نفسه

ومع المجتمع وفي العمل وذلك لما لها من تأثير خارجي وداخلي على حياته اليومية، والتي قد ينتج عنها ضعف القدرة على إحداث الاستجابة المناسبة للموقف وتأدية المهام العملية المطلوبة. كذلك فإن للضغوط النفسية مجموعة من الآثار السلبية الفسيولوجية والنفسية والسلوكية والاجتماعية وفي بيئة العمل وهذا من شأنه أن يجعل الفرد أكثر خمولا وأقل طاقة وحيوية مع الشعور بالتعب والإرهاق ونقص في التركيز والانتباه مما يؤدي إلى انخفاض الكفاءة المهنية المدركة، هذا بالإضافة إلى أن طبيعة العمل في القطاع الخاص وخصوصاً للمرأة فأنها تتطلب شعور عالي بالكفاءة المهنية حتى لا يتم الاستغناء عنها مما يعمل على تقليل مستوى الضغوط النفسية لديهم، وبذلك فإن الضغوط النفسية والكفاءة المهنية المدركة كلاهما يرتبطان عكسياً على أرض الواقع.

وتتفق نتيجة الفرض الحالي مع العديد من الدراسات التي أشارت إلى وجود علاقة عكسية بين الضغوط النفسية والكفاءة المهنية المدركة لدى فئات مختلفة من العاملين أو الموظفين؛ كدراسة إيهاب شحاتة، ٢٠٠٧، التي تخطت حدود العلاقة وتوصلت إلى أنه يمكن التنبؤ بمستوى الكفاءة المهنية لدى المعلمين والمعلمات تنبأ دال احصائياً في الاتجاه العكسي من خلال بعض مظاهر الضغوط، بينما توصلت دراسة (Sackey, & Sanda, 2009) إلى أن الضغوطات النفسية المرتبطة بالعمل تنبئ باعتلال صحة المديرات في بيئة العمل وبالتالي تقل الكفاءة المهنية لديهن، ويتفق ذلك مع دراسة (Coetzee, & De Villiers, 2010) والتي أشارت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية في الاتجاه السالب بين مصادر الضغوط النفسية في العمل لدى المشاركين، ومستويات المشاركة في العمل والكفاءة المهنية، بينما أشارت دراسة (Yin, Han, & Perron, 2020) والتي تناولت العلاقات بين الضغوط النفسية لمعلمي الجامعات ومعتقدات الكفاءة لديهم، والاختلافات في العلاقات بين المعلمين من مختلف مستويات المؤسسات إلى أن الضغط الناجم عن القصور التنظيمي والتحديات الجديدة ارتبطت سلباً بالكفاءة. على الرغم من أن الضغط الناجم عن عدم الكفاية المالية وجودة الطلاب غير المرغوب فيها كانا مرتبطتين بشكل إيجابي بالكفاءة، إلا أن أحجام التأثير كانت صغيرة جداً وليس لها أهمية عملية.

وبالتالي كانت نتيجة الفرض منطقيّة وتحاكي الواقع الذي نعيشه ومن ثم يمكن قبول الفرض الذي ينص على وجود العلاقة العكسية (في الاتجاه السلبي) بين الضغوط النفسية والكفاءة المهنية المدركة لدى الموظفات بالقطاع الخاص.

نتائج الفرض الثالث:

ينص الفرض الثالث على لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات موظفات القطاع الخاص في مدينة الرياض على مقياس الكفاءة المهنية المدركة تبعاً لمتغير (المستوى والاقتصادي والاجتماعي / سنوات الخبرة/ الحالة الاجتماعية/ العمر الزمني).

ويتم التحقق من صحة الفرض في أربعة مراحل تتناول كل مرحلة متغير ديموجرافي كالتالي:

١ - المستوى الاقتصادي والاجتماعي:

يقسم متغير المستوى الاقتصادي والاجتماعي إلى ثلاث مستويات (مرتفع ومتوسط ومنخفض) لذا تم استخدام اختبار (Kruskal-Wallis Test) ويوضح جدول (٢٧) النتائج التي تم التوصل اليها:

جدول (٢٧) الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد العينة على مقياس الكفاءة المهنية المدركة تبعاً للمستوى الاقتصادي أو الاجتماعي

المعيار	المستوى الاقتصادي والاجتماعي	العدد	متوسط الرتب	درجة الحرية	مستوى الدلالة	كا	القرار
الكفاءة الشخصية	مرتفع	٧٨	٣٣٩,٧٧٨	٢	٠,٠٧٨	٣,٢٢	غير دال
	متوسط	٦٥	٤٢٥,٧٧٢				
	منخفض	٥٧	٤١٢,٦٢١				
	المجموع	٢٠٠					
الكفاءة المعرفية	مرتفع	٧٨	٣٢١,١١	٢	٠,١١٢	٢,٩٧	غير دال
	متوسط	٦٥	٣٤٦,٨٥				
	منخفض	٥٧	٣٩٢,٧٠				
	المجموع	٢٠٠					
الكفاءة الوجدانية	مرتفع	٧٨	٣٩٢,٧١٩	٢	٠,٠٨٣	٤,٢٣	غير دال
	متوسط	٦٥	٣٨٤,٧٧٣				
	منخفض	٥٧	٣٨١,٤٦٥				
	المجموع	٢٠٠					
الكفاءة الأدائية	مرتفع	٧٨	٣٣٩,٤٨٧	٢	٠,٢٣١	٤,١١	غير دال
	متوسط	٦٥	٣٧١,٥٦٢				
	منخفض	٥٧	٣٩٤,٧٨١				
	المجموع	٢٠٠					
الكفاءة المهنية المدركة	مرتفع	٧٨	٤٣٢,٠٩	٢	٠,٠٩٨	٤,٠٥	غير دال
	متوسط	٦٥	٤٤٧,٨٨				
	منخفض	٥٧	٤٢٤,٤٦				
	المجموع	٢٠٠					

يتضح من نتائج جدول (٢٧) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات أفراد العينة على مقياس الكفاءة المهنية المدركة تبعاً للمستوى الاقتصادي أو الاجتماعي حيث جاء مستوى الدلالة مساوياً (٠,٠٩٨) أكبر من (٠,٠٥) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ومنها يمكننا أن نستنتج أن المستوى الاقتصادي أو الاجتماعي لدى موظفات القطاع الخاص في مدينة الرياض لا يؤثر على الكفاءة المهنية المدركة لديهم

على الرغم من وجود فروق بين الموظفين في القطاع الخاص بمدينة الرياض في الكفاءة المهنية المدركة تبعاً للمستوى الاقتصادي والاجتماعي، إلا أن هذه الفروق لم تصل لمستوى الدلالة الإحصائية، ويمكن تفسير ذلك بأن الوظائف وأن إختلاف في المستوى الاقتصادي والاجتماعي فإن لديهم تقدير ذات مرتفع وثقة بالنفس مرتفعة ومن ثم لديهم أداء متميز مما يؤدي إلى كفاءة مهنية عالية، أي أن الكفاءة المهنية المدركة كمفهوم فهو غير مرتبط بالمستوى الاقتصادي، حيث يشير (Antera, 2021, 461) إلى أن الكفاءة المهنية المدركة ترتبط بالمعارف والمهارات والقدرات والاتجاهات التي تعين العاملين على أداء أدوارهم ومهامهم الموكلة إليهم، وتتحدد الكفاءة من خلال درجة تمكن الفرد من هذه الكفاءات وممارسته لها، هذا التمكن ليس له علاقته بالمستوى الاقتصادي حيث نجد اثنتان من الموظفين تعملان في نفس المؤسسة من القطاع الخاص وكلاهما ذات كفاءة مهنية عالية، وعلى الجانب الآخر قد نجد إحداهما يأتي للعمل بسيارة فارهة وآخر بالموصلات العامة، ومن وجهة نظر أخرى قد نجد أن الموظفين التي تعملن في المؤسسات الخاصة بالرياض

والذين وصلن لهذه المرحلة قد يكون جميعهن ذات مستوى اقتصادي واحد في الأساس، فالسيدات ذوات المستويات الاقتصادية العليا قد لا يعملن في مثل هذه المؤسسات، وبالتالي فإن السيدات العاملات قد يكن في مستوى اقتصادي واحد وكفاءة مهنية مدركة متقاربة

٢- سنوات الخبرة:

يقسم متغير سنوات الخبرة إلى ثلاث مستويات (أقل من ٥ سنوات ومن ٥ الى ١٠ سنوات وأكثر من ١٠ سنوات) لذا تم استخدام اختبار (Kruskal-Wallis Test) ويوضح جدول (٢٨) النتائج التي تم التوصل اليها:

جدول (٢٨)
الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد العينة على مقياس الكفاءة المهنية المدركة تبعاً لسنوات الخبرة

المتغير	سنوات الخبرة	العدد	متوسط الرتب	درجة الحرية	مستوى الدلالة	٢١	القرار
الكفاءة الشخصية	أقل من ٥ سنوات	٧٠	٣٦٥,٧٢	٢	٠,٠٠	٢٧٧,٨٤	دال
	من ٥ الى ١٠ سنوات	٨٢	٣٨٢,٨٠٩				
	أكثر من ١٠ سنوات	٤٨	٣٥١,٧٩٢				
	المجموع	٢٠٠					
الكفاءة المعرفية	أقل من ٥ سنوات	٧٠	٣٨١,٩٤٣	٢	٠,٠٠٣	٣٠٩,٤٢	دال
	من ٥ الى ١٠ سنوات	٨٢	٣٧٨,٦٤١				
	أكثر من ١٠ سنوات	٤٨	٣٨٢,٦٤٣				
	المجموع	٢٠٠					
الكفاءة الوجدانية	أقل من ٥ سنوات	٧٠	٣٤٧,٥٥٨	٢	٠,٠٠	٣١٥,٧٦	دال
	من ٥ الى ١٠ سنوات	٨٢	٤٠١,٤٣٢				
	أكثر من ١٠ سنوات	٤٨	٣٩٢,٠٩٢				
	المجموع	٢٠٠					
الكفاءة الأدائية	أقل من ٥ سنوات	٧٠	٣٦٤,٧٨٣	٢	٠,٠٠	٣٧٦,٤٦	دال
	من ٥ الى ١٠ سنوات	٨٢	٣٥٤,٨٧٢				
	أكثر من ١٠ سنوات	٤٨	٣٧١,٨٩٣				
	المجموع	٢٠٠					
الكفاءة المهنية المدركة	أقل من ٥ سنوات	٧٠	٤٠٦,٠٨	٢	٠,٠٠	٤٠٩,٧٧٢	دال
	من ٥ الى ١٠ سنوات	٨٢	٤٢٧,٥٥				
	أكثر من ١٠ سنوات	٤٨	٤٦٨,٤٤				
	المجموع	٢٠٠					

يتضح من نتائج جدول (٢٨) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات أفراد العينة على مقياس الكفاءة المهنية المدركة تبعاً لسنوات الخبرة حيث جاء مستوى الدلالة مساوياً (٠,٠٠) أقل من (٠,٠٥) مما يشير الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وكان هذا الفارق لصالح الفئة الأكثر خبرة (أكثر من ١٠ سنوات) بمتوسط رتب قدره (468.44) ومنها يمكننا أن نستنتج أنه بزيادة مستوى الخبرة لدي موظفات القطاع الخاص في مدينة الرياض تزداد الكفاءة المهنية المدركة لديهم.

٣- الحالة الاجتماعية:

يقسم متغير الحالة الاجتماعية إلى خمس مستويات (عزباء ومتزوجة ومطلقة وأرملة ومنفصلة) لذا تم استخدام اختبار (Kruskal-Wallis Test) ويوضح جدول (٢٩) النتائج التي تم التوصل اليها:

جدول (٢٩) الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد العينة على مقياس الكفاءة المهنية تبعاً للحالة الاجتماعية

المتغير	الحالة الاجتماعية	العدد	متوسط الرتب	درجة الحرية	مستوى الدلالة	مربع كاي	القرار
الكفاءة الشخصية	عزباء	٢٨	٣٧٨,٩٤	٤	٠,٧٢١	٣,٩٩٨	غير دال
	متزوجة	٧٢	٤١٢,٦٦١				
	مطلقة	٤٣	٣٩١,١٦				
	أرملة	١٩	٣٨٤,٧٧٨				
	منفصلة	٣٨	٣٩٦,٠١٩				
	المجموع	٢٠٠					
الكفاءة المعرفية	عزباء	٢٨	٣٩٣,٥٦٤	٤	٠,٠٨٥	٤,٧٠	غير دال
	متزوجة	٧٢	٣٨٨,٧٦٥				
	مطلقة	٤٣	٤٠٢,٧٦٣				
	أرملة	١٩	٤١٥,٤٤٨				
	منفصلة	٣٨	٤٢٣,٠٩١				
	المجموع	٢٠٠					
الكفاءة الوجدانية	عزباء	٢٨	٢٩٣,٧٨٢	٤	٠,٠٦٦	٤,٧١	غير دال
	متزوجة	٧٢	٣١١,٩٩٥				
	مطلقة	٤٣	٣٢٤,٧٣١				
	أرملة	١٩	٣٥٢,٦٦٣				
	منفصلة	٣٨	٢٨٩,٧٤٢				
	المجموع	٢٠٠					
الكفاءة الأدائية	عزباء	٢٨	٣٨٠,٧٧٢	٤	٠,٠٩٨	٤,٢٢	غير دال
	متزوجة	٧٢	٣٦٥,٤٤٦				
	مطلقة	٤٣	٣٧٢,٠٩٩				
	أرملة	١٩	٣٤٢,٩٩١				
	منفصلة	٣٨	٤٠١,١١٨				
	المجموع	٢٠٠					
الكفاءة المهنية المدركة	عزباء	٢٨	٣٣٩,١٧	٤	٠,٠٨٩	٤,١٧	غير دال
	متزوجة	٧٢	٤٣٣,٢٨				
	مطلقة	٤٣	٤٠٢,٩٨١				
	أرملة	١٩	٣٩٧,٥٤٢				
	منفصلة	٣٨	٤١٣,٤٤٦				
	المجموع	٢٠٠					

يتضح من نتائج جدول (٢٩) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الكفاءة المهنية المدركة تبعاً للحالة الاجتماعية حيث جاء مستوى الدلالة مساوياً (٠,٠٨٩) أكبر من (٠,٠٥) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الكفاءة المهنية المدركة تبعاً للحالة الاجتماعية

٤_ العمر الزمني:

يقسم متغير العمر إلى أربع مستويات (من ١٨ إلى ٣٠ ومن ٣١ إلى ٤٠ ومن ٤١ إلى ٥٠ ومن ٥١ إلى ٦٠) لذا تم استخدام اختبار (Wallis -Kruskal Test) ويوضح جدول (٣٠) النتائج التي تم التوصل إليها:

جدول (٣٠) الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد العينة على مقياس الكفاءة المهنية المدركة تبعاً للعمر

المتغير	العمر	العدد	متوسط الرتب	درجة الحرية	مستوى الدلالة	٢١٥	القرار
الكفاءة الشخصية	من ١٨ إلى ٣٠	٢٩	٣٧١,٢٢٥	٣	٠,٠٠	٣٢٢,٨٧	دال
	من ٣١ إلى ٤٠	٧٦	٣٨٠,٩٤٣				
	من ٤١ إلى ٥٠	٦٣	٣٨٦,٤٤٦				
	من ٥١ إلى ٦٠	٣٢	٤٠١,٩٢١				
	المجموع	٢٠٠					
الكفاءة المعرفية	من ١٨ إلى ٣٠	٢٩	٣٦٨,٩٤٢	٣	٠,٠٠	٢٩٧,٤٤٨	دال
	من ٣١ إلى ٤٠	٧٦	٣٧٢,١٣٢				
	من ٤١ إلى ٥٠	٦٣	٣٧٥,٤٤٢				
	من ٥١ إلى ٦٠	٣٢	٣٨٢,٥٣٢				
	المجموع	٢٠٠					
الكفاءة الوجدانية	من ١٨ إلى ٣٠	٢٩	٣٧١,٤٤٣	٣	٠,٠٠	٤٢٢,٣٤٢	دال
	من ٣١ إلى ٤٠	٧٦	٣٨١,٠٩٢				
	من ٤١ إلى ٥٠	٦٣	٣٨٨,١٢				
	من ٥١ إلى ٦٠	٣٢	٣٩٢,٧٣				
	المجموع	٢٠٠					
الكفاءة الأدائية	من ١٨ إلى ٣٠	٢٩	٣٨٢,٥٥٦	٣	٠,٠٠	٢٩٨,٧٩٣	دال
	من ٣١ إلى ٤٠	٧٦	٣٨٩,١١٤				
	من ٤١ إلى ٥٠	٦٣	٣٩٢,٧٤				
	من ٥١ إلى ٦٠	٣٢	٤١٧,٩٣٢				
	المجموع	٢٠٠					
الكفاءة المهنية المدركة	من ١٨ إلى ٣٠	٢٩	٣٦٢,٨٨٢	٣	٠,٠٠	٤١٧,٤٥	دال
	من ٣١ إلى ٤٠	٧٦	٣٩٨,٥٦٥				
	من ٤١ إلى ٥٠	٦٣	٤٢١,٠١٩				
	من ٥١ إلى ٦٠	٣٢	٤٧٨,١٨				
	المجموع	٢٠٠					

يتضح من نتائج جدول (٣٠) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الكفاءة المهنية المدركة تبعاً للعمر حيث جاء مستوى الدلالة مساوياً (٠,٠٠) أقل من (٠,٠٥) مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الكفاءة المهنية المدركة تبعاً للعمر وكان هذا الفارق لصالح الفئة (من ٥١ إلى ٦٠) بمتوسط رتب قدره (٤٧٨,١٢٨) أي أنه بالتقدم في العمر تزداد الخبرة وتزداد الكفاءة المهنية المدركة.

التوصيات:

في ضوء ما توصل إليه البحث الحالي من نتائج؛ يوصي الباحث بما يلي:

- اقتراح إجراءات واستراتيجيات لدعم الصحة النفسية العامة للموظفات، بما في ذلك برامج التوعية والتدريب وإدارة العمل المرنة.

- تطوير السياسات وإجراءات في مجال الموارد البشرية والإدارة المؤسسية من خلال استخدام نتائج الدراسة، لتحسين بيئة العمل وتعزيز الصحة النفسية للموظفات، بما في ذلك توفير برامج الدعم النفسي وتعزيز التوازن بين الحياة العملية والشخصية.
- استكشاف العوامل المؤثرة الأخرى مثل التوجهات الثقافية والاجتماعية ودور الدعم المؤسسي في تخفيف الضغوط النفسية.
- يجب على الشركات والمؤسسات تطوير وتنفيذ برامج شاملة لإدارة الإجهاد مصممة خصيصاً لتلبية احتياجات الموظفين وتشمل هذه البرامج ورش عمل حول إدارة الوقت، وتقنيات الاسترخاء، واستراتيجيات التكيف لإدارة الإجهاد المرتبط بالعمل بشكل فعال.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية

١. ابراهيم التوم (٢٠١١). الضغوط النفسية وعلاقتها بالأداء المهني لدى الاطباء العاملين في مستشفيات وزاره الصحة بمحافظة غزة. رساله ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
٢. ابراهيم الجوير (١٩٩٥). عمل المرأة في المنزل وخارجه. الرياض: مكتبة العبيكان.
٣. ابراهيم العنزي (٢٠٢١). الصعوبات التي تواجه المرأة السعودية العاملة بالقطاع الامني دراسة ميدانية على عينه من العاملات بالقطاع الامني بمدينة الرياض. مجله الدراسات الاجتماعية السعودية، جامعه الملك سعود، (٧)، ٣٦-١.
٤. ابراهيم حيزيه (٢٠١٩). حوادث العمل وانعكاساتها على كفاءه المؤسسة دراسة ميدانية على عمال وحده الانتاج الاجر النزله تقرت. رساله ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعه قصدي مرباح-ورقلة، ورقلة، الجزائر.
٥. ابو الحسن القرويني (١٩٧٩). معجم مقاييس اللغة. (المحقق: عبد السلام هارون). القاهرة: دار الفكر.
٦. أحلام مداني، سيد أحمد (ب. ت). الكفاءة المهنية للمرشد التربوي بين الواقع والمأمول. (دراسة ميدانية علي عينة من المرشدين التربويين)، ١٥(١)، ١٢٨-١٦٧.
٧. أحمد الشوا (٢٠١٦). الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالضغوط النفسية التي يعانيها أفراد المؤسسة الأمنية الفلسطينية، مجلة جامعة النجاح للأبحاث والعلوم الانسانية، جامعة النجاح الوطنية، مج ٣٠، ع ٨٤، ص ١٥٥٥-١٥٨٨.
٨. احمد سعد، وياسر الحوراني (٢٠٠٠). المرأة وقوة العمل من منظور اسلامي. مؤته للبحوث والدراسات، جامعه اليرموك، الاردن، (١٥)، ١٣-٣٣.

ثانياً: المراجع الاجنبية

1. Acker, G. M., & Lawrence, D. (2009). Social work and managed care: Measuring competence, burnout, and role stress of workers providing mental health services in a managed care era. *Journal of Social Work*, 9(3), 269-283.
2. Aldwin, C. M. (2004). *Culture, coping and resilience to stress* (pp. 563-573). Centre for Bhutan Studies.
3. Aljehani, Y. M., Othman, S. A., Telmesani, N. K., Alghamdi, R. A., AlBuainain, H. M., Alghamdi, Z. M., ... & Alnajim, R. K. (2020). Stress

-
- and psychological resilience among general surgery residents during COVID-19 pandemic. *Saudi medical journal*, 41(12), 1344.
4. American Psychological Association (2000). The road to resilience (APA). Washington: Discovery Health Chanel .
 5. Amidyevna, A. S. (2022). Competence-Based Approach In Teaching The Russian Language.(Types Of Sub competencies). *Journal of Positive School Psychology*, 6(9), 3656-3662.
 6. Antera, S. (2021). Professional competence of vocational teachers: A conceptual review. *Vocations and Learning*, 14(3), 459-479.
 7. APA, American Psychological Association, (2002). The road to resilience, 750, First Street, NE, Washington DC.
 8. Arasu, R. (2022). A Conceptual Review On Ego-Strength And Organisational Performance. *Journal of Social Responsibility, Tourism and Hospitality (JSRTH) ISSN 2799-1016*, 2(01), 14-17.
 9. Bandura, A (2000). Exercise of Human Agency Thourgh Collective Efficacy. *Current Directions in Psychological Science*, 9. USA.
 10. Batelaan, N. M., Seldenrijk, A., van den Heuvel, O. A., van Balkom, A. J., Kaiser, A., Reneman, L., & Tan, H. L. (2022). Anxiety, mental stress, and sudden cardiac arrest: epidemiology, possible mechanisms and future research. *Frontiers in Psychiatry*, 12, 2644-2656.
 11. Baumgartner, M. (2022). Professional competence (s) of physical education teachers: terms, traditions, modelling and perspectives. *German Journal of Exercise and Sport Research*, 52(4), 550-557.
 12. Beehr, T. A. (2014). *Psychological stress in the workplace (psychology revivals)*. Routledge.
-