



الاحتراف الوظيفي لدى مدرسي ومدرسات المدارس الثانوية في قضاء بلدروز

أ. د نور جبار توفيق  
م.م عمر ثامر حسن  
جامعة ديالى / كلية التربية للعلوم الانسانية

**Abstract**

**THE RESEARCH IS AIM TO IDENTIFY THE TWO GOALS**

1. identifying the level of functional professionalism among secondary school.

2. identifying the level of significance of statistical difference in functional professionalism according to the gender variable for both sexes in the secondary school.

TO achieve the research objectives the researchers constructed a professionalism scale consisting of (24) items according to the four domains of theory of (Richard beale ,2010) . the validity of the psychometric properties of the was verified by presenting it to a number of arbitrators in the field of educational psychology and the scale was applied to the research sample of (400) male and female teachers in Baladrz district of Diyala general education directorate using the random application method proportional to the curve and according to the stability coefficient using the cronbach,s alpha method .the percentage and value were (0.89) and by the retest method after a period of (15) day ,the stability coefficient was (0.78) which indicates relatively good stability .this was after collecting the data and processing it statistically using the (Spss) statistically package for each of the t test for one sample and t test for two independent sample and pearson correlation coefficient and the cronbach,s alpha equation .the researchers reached the following results.

1. Sample members have a functional professionalism measurement of the theoretical average of the scale.

2. there are no posts hat have been established in functional professionalism by a sex variety of specialist .

In lights of these results the researchers came out of a range of recommendations and proposals .

Email: Noor.ps@uodiayla.edu.iq  
edu.iq.hum23ps125@uodiyala

Published: 1- 6-2025

Keywords:

هذه مقالة وصول مفتوح بموجب ترخيص  
CC BY 4.0

(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)



## المخلص

يهدف البحث الحالي للتعرف على :

1. التعرف على مستوى الاحتراف الوظيفي لدى مدرسي ومدرسات المرحلة الثانوية ؟
2. التعرف على دلالة الفروق الاحصائية في الاحتراف الوظيفي حسب متغير الجنس لكلا الجنسين للمرحلة الثانوية .

ولتحقيق أهداف البحث قام الباحثان ببناء مقياس الاحتراف الوظيفي المتكون (24) فقرة وحسب مجالات النظرية الاربعة للعالم (Richard beale,2010) وتم التحقق من صلاحية خصائص المقياس (السايكومترية) بعد عرضه على عدد من المحكمين ذوي الاختصاص والخبرة في مجال علم النفس التربوي وطبق المقياس على عينة البحث البالغة(400) مدرس ومدرسة في قضاء بلدروز /مديرية تربية ديالى و باستخدام طريقة التطبيقية ذات التوزيع المتناسب وحسب معامل الثبات بطريقة ( ألفا كرونباخ) وكانت (0.89) وبطريقة إعادة الاختبار بعد مدة (15) يوم كان معامل الثبات (0.78) . وبعد جمع البيانات ومعالجتها احصائيا باستعمال الحقيبة الاحصائية (Spss) لكل من (الاختبار التائي لعينة واحدة والاختبار التائي لعينتين مستقلتين ومعامل الارتباط بيرسون ومعادلة ألفا كرونباخ ) توصل الباحثان الى النتائج التالية .:

1. ان افراد عينة البحث لديهم احتراف وظيفي قياسا بالمتوسط النظري للمقياس .
2. لا توجد فروق دالة احصائية تبعاً لمتغير الجنس والتخصص في الاحتراف الوظيفي . وفي ضوء هذه النتائج خرج الباحثان بمجموعة من التوصيات والمقترحات .

## المقدمة

### مشكلة البحث:

تتضح مشكلة البحث الحالي بأهمية المتغير المبحوث لدى الشريحة المعنية اذ ان جدوى الوظائف وقيمتها التربوية والتعليمية هي تحقيق الجودة و النجاح بطريقة متميزة ومثالية تكسب الجهد والوقت بحسب ما متوافر من امكانات ومصادر تضمن للمؤسسة ولل فرد والطلبة افضل التعليم وافضل المهارات . اذ أن تحقيق الأهداف يعتمد على توافر صفات وخصائص محددة يجب توافرها في الموظف فعندما تنجز الواجبات والمهام الموكلة او المسندة له هذا يعني توافر مميزات احترافية وغير اعتيادية تمنحه سمة الابداع والتفوق عن الاخرين اي انه هنالك سمات محددة بعينها قد مكنت هذا الموظف عن غيره للابداع والتميز عن الآخرين بتلك المهام ، فمهما كان هذا الفرد ان كان ذو وظيفة او مهنة حرة فان القيمة المثالية والجدوى المرجوة هي ما يتفرد به من أساليب وفنيات ومهارات تحقق العديد من النتائج الإيجابية . فمن تلك السمات مثل : الاحتراف ،التقليدية ،الكفاءة ،الطلاقة الرقمية (الباحث).

اذ تقل او تحول قلة المهارات في اداء المهن او الوظائف الى مشكلة كبيرة و تصبح تلك الاعمال والواجبات من دون تغييرات او اضافة نوع من المرونة والمناورة عبارة عن مهن تخلوا تماما من التجديد والنشاط اذ لا تقدم للمستفيد منها سوى معلومات نظرية او حركات ميكانيكية يغلب عليها الطابع الكلاسيكي المقيد كليا بالتعليمات والتوصيات ضمن اطار مغلق فيجد الافراد او الموظفون انفسهم عالقون ضمن قوالب عمل جامدة وغير محفزة فمثلا في الدرس يحتم على المعلم والمدرس ايجاد نوع من الوسائل الريفية فمن دون مزج الدروس والمحاضرة بالنشاطات الجاذبة والمفيدة للانتباه، فمن دون الاحتراف يكون عملهم خاليا من الطاقة والروحانية النشطة فهم يعملون بطريقة تلقائية يحكمها التعويد والتكيف بلا اي مهارات او ابداعات ذاتية تجدهم يهدفون من اجل غاية الا وهي البقاء اطول فترة ممكنة في العمل او الوظيفة بلا ابتكار او ابداع مسيروا ضمن شروط المؤسسة او الورشة من دون مبادرة او مشاركة وتجديد للبرامج المتبعة او كسر للروتين الطاعي على اجواء العمل اذ ينتظرون ابسط التعليمات والتغييرات الهرمية حرفياً دون اقل محاولة لإثارة وشد انتباه المتلقي او ايجاد ظروف مختلفة اذ ليس هناك اقل مجال للاستقلالية المهنية او الحرفية في العمل (عبدالرزاق وآخرون، 2021، ص430)

ومن خلال ذلك نتبين لنا مشكلة البحث الحالي والتي تحاول الاجابة على التساؤل التالي :

ما هو الاحتراف الوظيفي وهل لدى افراد العينة احتراف وظيفي؟

فالبحت الحالي يحاول الاجابة

أهمية البحث:...

تبرز أهمية البحث الحالي بالقيمة الملموسة للمتغير موضوع الدراسة (الاحتراف الوظيفي) لدى مدرسي ومدرسات المدارس الثانوية . فتطوير اساليب العمل وتنمية الفرص المتوفرة من خلال اعادة برمجة وجدولة الواجبات بواسطة الاحتراف الوظيفي . فمن اجل تعزيز حالة الرضا الوظيفي لدى المدرسين ورفع الرفاهية الوظيفية وتطوير وتنمية أدائهم اكثر بطريقة ايجابية عليهم اكتشاف فنيات وسلوكيات استباقية تسهم بتحقيق الدور الذي يلعب به الموظفون دوراً نشطاً للبدء بتغيير سماتهم المعرفية والاجتماعية لوظائفهم . فالاحتراف الوظيفي يمثل عملية ذاتية تعود للشخص غير رسمية يستحدثها الموظفون والعاملون على حدٍ سواء من اجل تحسين ظروف وبيئات عملهم بما ينمي اهتماماتهم وهواياتهم وقيمهم الخاصة فهذا السلوك الواعي يعد امراً واعداً اذ يركز على الخصائص التي تؤهل للموظفين وتمكنهم من توفير ضروريات و وسائل تنمية شغف الطلبة للدروس لشد الانتباه وتخيل ادوار الشخصيات فتلك الادوات تكمل صورة الدرس وتنمي الفكرة في ذهن المتلقي وتحببه فيها وتمكنه من تحقيق فهم اوسع وتقوي امكانياته في التعبير والتجسيد عن ما يقرأ ويفهم لترسيخ الاحداث بطريقة مثيرة وممتعة للمتعلمين وايضاً يقدم خصائص تفيد المؤسسات وغيرها (WRZENIEWSKI & DUTTON, 2001, P;67). فالاحتراف



الوظيفي يحدث بمشاركة الإدارة او بدونها اذ تتخذ الصياغة الوظيفية عدة أشكال مثل قيام الموظف بتغيير جوانب وظيفته المرتبطة بالمهمة الموكلة وتشمل حجم المهام الموكلة اليهم او محتوى هذه المهام او تغيير العلاقات التي تربطهم بالعمل وعلى سبيل المثال كمية الاتصال بين الزملاء ونوعه او العملاء وهذا ما يخلق بيئة اكثر

انسجماً . كما ان تغيير مفاهيمهم ومعارفهم حول وظائفهم يعمل على تعزيز عملهم . ففي دراسة قام بها ( BAKKER & emmerik,2008,p;21 ) في الولايات المتحدة على شريحة الموظفين في مدارس ولاية اوكلاهوما . بعنوان الاحتراف الوظيفي وعلاقته بالمرونة المهنية فوجدت ان الموظفين يشعرون بمسؤولية اكبر في ادائهم ونتيجة لذلك يتم تحفيزهم لإنتاج المزيد من الجهد في المهمة او العمل فمثلا اضافة تعديلات صغيرة تؤثر في تحقيق منجزات على المدى القصير مثل تعديل المواعيد او تعديل الجداول . واكدت دراسة ( Elizabeth,2011 ) في البرازيل على أهمية الاحتراف الاكاديمي في مجال التدريس واثره على تقدم التعليم ومواكبة التغييرات والتطورات العالمية ان أهم ما يميز الموظفين ذوي الاحتراف الوظيفي هو السمة الذاتية لإعادة صوغ وترتيب مهامهم وخصائصهم الوظيفية بمبادرة منهم فهذا ما يميز الاحتراف الوظيفي في اعادة بناء مهامهم ضمن الاطار الرسمي مقبول ومرن دونما التأثير على الاهداف الاساسية الموضوعية لتحقيق مخرجات جيدة المتعارف عليها ( elizabeth, 2011,p;1150 ) .

#### اهداف البحث الحالي :

يهدف هذا البحث التعرف على:

1. الاحتراف الوظيفي لدى مدرسي المدارس الثانوية .
2. دلالة الفروق في الاحتراف الوظيفي لدى مدرسي المدارس الثانوية حسب لمتغير الجنس ( ذكور / أناث) والتخصص (العلمي / انساني).

#### حدود البحث :

حدد هذا البحث الحالي بمدرسي المرحلة الثانوية في مدارس قضاء بلدروز محافظة ديالى ولكلا الجنسين (ذكور / أناث) وللعام الدراسي (2025/2024)

#### تحديد المصطلحات :

اولاً . الاحتراف الوظيفي ( FUNCTIONAL professionalism ) وعرفه كل من يعرف (beale) الاحتراف بأنه أحد المداخل الذكية لتحقيق التنمية المستدامة وزيادة الدافعية المهنية والاكاديمية لعضو هيئة التدريس وتحسين قدرته على مواجهة التحديات التي تواجه المدرس على المستوى المحلي والعالم 2010,131, (beale) .



- **التعريف النظري** : اعتمد الباحث تعريف (Richard beale, 2010) المذكور في الصفحة (11) كتعريف نظري معتمد لبناء المقياس .
  - **التعريف الاجرائي**: هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب (مدرس/ة) من خلال الاجابة على مقياس الاحتراف الوظيفي الذي اعده الباحث لهذا الهدف.
- اطار نظري (THEORITCAL FRAMEWORK)
- يقدم الإطار النظري للباحث والباحث العلمي أهمية كبيرة ،كونه يعد المرجع الذي يعود له الباحث في فهم وتفسير المتغيرات والمفاهيم والمصطلحات ومن خلال ما يقدمه للباحث ، اذ يمكنه من تحديد الأهداف و وضعها ضمن اطار نظري متقن ومقبول .
- المحورالأول: الاحتراف الوظيفي ( functional professionalism )
- **مفهوم الاحتراف الوظيفي** .

اكتسب مصطلح (الاحتراف الوظيفي ) أهمية كبيرة جدا في مجالات الحياة المهنية والوظيفة وفي مختلف الثقافات .ولكي ينجح الفرد في اداء واجباته العملية والمهنية بصورة مميزة ،يتحتم عليه التمييز ثم التفرد والاحتراف في اتقان مسؤولياته. فالاحتراف يعني التمييز والكفاءة المتوقع من المهني ان يؤديها في العمل فالمحترف هو من يحصل على كفايات مهنية مناسبة تؤهله لإنجاز عمله بصورة مقبولة وناجحة تفردته عن اقرانه ويعبر الاحتراف الوظيفي عن الاداء المهني والوظيفي الدقيق و ذو الجودة العالية والذي يكون بدوره نتاج للمهني (الموظف )الجيد والقائد الناجح .ويعبر عن الاحتراف الوظيفي من خلال انجازات مهنية و وظيفية مميزة يتفرد بها المهني (الموظف) عن غيره .وما يقف خلف الاحتراف المهني ويكون مظلة له هو (وضع المهني المناسب في المكان المناسب) اي الموظف الذي لديه قدرات مهنية عالية و ذو خبرة وكفاءة مهنية عالية في العمل (عبد الهادي،2014).

اذ يتم التركيز على تطوير القاعدة المعرفية للمهن والوظائف وعلى تحسين معايير الاداء الوظيفي وعلى تقييد الدخول الغير المحترف للمهن وتطوير آليات ضبط النفس وتحديد القواعد الاخلاقية للتأكيد على الفضائل المهنية الصريحة . كما ان مشروع المعلمين المحترفين في هولندا ومشروع تطوير السجل المهني لكوستر عام (2002) يؤكدان على تطوير الاداء المهني والوظيفي ضمن قواعد اخلاقية محددة مثل : الاحترام ، الثقة ، الجدارة

وقد استخدم (لارسون،2002) منظوران من عدة نماذج مختلفة للاحتراف الوظيفي احدهما يركز على المفاهيم المثالية والتي تؤكد على الفضائل المتخصصة والاخلاقية مثل : الزمالة ،الخدمة العامة ،الواجب الاخلاقي .والاخر يركز على تنمية جوانب العمل والنفوذ والمهنة وتحسين ظروف العمل ( gueritz ,et ,all,2009,p;5 )

### النظرية المتبناة في تفسير الاحتراف الوظيفي من قبل الباحث :

قام الباحث بتبني نظرية (BEALE,2010) والذي يتكون من أربعة مجالات وتعد من احدث النظريات المفسرة لمفهوم الاحتراف الوظيفي حيث تصور لنا هذه النظرية الاحتراف الوظيفي على انه مجموعة معقدة من المعتقدات والهوية وطرق التفكير والسلوك والقدرة والصفات والتصرفات التي يدمجها الفرد في شخصية عالية من الالتزام للغاية .والتصرف في هذا السياق الوظيفي والمهني فان الاحتراف لم يعد يقتصر على مهن و وظائف مثل : القانون ، الطب ، الهندسة ، المحاسبة ، بل هي سمة من سمات جميع بيئات العمل التي تتاح للفرد فيها فرصة لتبني نهج معين في عمل الفرد .يمكن لأي شخص منخرط في العمل ان يتصرف بطريقة مهنية او غير مهنية ولكن كلما كان الدور اكثر اهمية تطلب ذلك من الفرد مهارة اكثر احترافية ( BEALE,2010,P;2).

حيث تمدنا نظرية (BEALE) باطار مفاهيمي نتمكن من خلاله اكتشاف فكرة الاحتراف الوظيفي وتطويرها (اذ يسمح لنا هذا الاطار من دمج معرفة الفرد وفهمه ومهاراته وفهمه وقدراته وصفاته السلوكية ومعتقداته واستعداداته ونشرها في سياقات ومواقف فالاحتراف الوظيفي لا يتحقق الا توافرت له عدة شروط اساسية وهي حسن اتخاذ القرارات المتعلقة بالموقف والتطوير المستمر والشخصية الريادية والكفاءة المهنية المتقنة محددة لتحقيق النجاح . ليس فقط النتائج ولكن لتحقيق أهداف معينة بطرق محددة ولا تتجزأ من حضور الفرد (الموظف) وهويته المهنية .من اجل قياس كفاءات واحترافيات المعلم والمدرس وسد الفجوة بين المعلم والتلاميذ والمدرسين والطلبة تم النظرية المذكورة .فمن خلال التجربة والممارسة يحصل الموظف على الاحتراف ويلعب الاتصال دورا مهما في بناء الثقة يتبع هذا النوع من الثقة التعبير عن الافكار بوضوح وكذلك الاستماع للأخرين وايجاد أسلوب للتواصل مع نمط واسع ومتنوع من الآراء (BEALE,2010,P;24).

### ويرى (beale ، 2010) ان الاحتراف الوظيفي يتكون من اربعة مجالات وهي :

1. الدافعية المهنية الداخلية. وتتمثل بالرغبات الداخلية الموجودة لدى الموظف من أجل القيام بالمهام المهنية المطلوبة من دون اي ضغوطات خارجية ،بحيث تزيد هذه الدافعية المهنية من قدرة الموظف على تحسين مهاراته وقدراته المهنية مما يزيد من الأداء المهني الممتاز لديه في ميدان العمل .
2. المهارات المهنية المتنوعة . وتتمثل بمهارات الموظف المهني الاحترافي كالمهارات التقنية في استخدام الاجهزة الالكترونية والادوات وامتلاك مهارات التحليل في تجميع الحقائق والمعطيات وتفسيرها ومن ثم اتخاذ القرار المهني المناسب .



3. الأخلاقيات المهنية . وتشمل على العديد من المفاهيم المتداولة مثل العادات والقيم الاخلاقية التي توجد لدى موظف محدد دون غيره . اذ تمكن الإدارة المهنية من الاعتماد عليه والثقة العالية به من خلال تفويضه بأصعب المهام والعمليات المهنية .

4. الابتكار . ويتمثل بالأفكار المهنية الإبداعية والسلوكيات التكتيكية المميزة في انجاح المهام المهنية والوظيفية المختلفة ، مما يقود الموظف للخروج بأساليب وطرق حديثة في العمل . ويقوم بتطوير وتنمية المقترحات الى نتائج ملموسة وحقيقية ويمكنه التفكير بطريقة افضل تميزه عن الغير (lester,2014).

### مناقشة النظرية

بعد مناقشة نظريات المتغيرات المتداولة في الدراسة الحالية وجد الباحث ان اغلب ما تؤكد عليه هذه النظريات هو تنمية الجوانب المعرفية والمهنية للفرد في مجال عمله ومجال حياته الخاصة فمثلا تؤكد نظريات الاحتراف الوظيفي على أهمية الابداع و أهمية تنمية المهارات التقليدية والمهارات غير التقليدية في ميدان الحياة المهنية وعلى اكتساب المقومات الضرورية للنجاح في ميدان العمل والوظيفة فنلاحظ ، نظرية بيل (beale,2010) تعتبر أن الاحتراف الوظيفي مجموعة من الانشطة المعقدة وطرق التفكير والسلوكيات المتبعة في ادارة وتوجيه الاعمال والواجبات ،ينفرد بها فرد عن غيره من الاخرين في نفس المجال فهي تتبنا نهج معين يمكن الفرد من أن يتصرف بطريقة مهنية مرنة وسلسلة تعمل على دمج اكبر عدد ممكن من التقنيات والتكتيكات في سبيل انجاح المهمة بطريقة ذات فائدة وأهمية أكبر للصالح العام والصالح الفردي فالاحتراف مجموعة المهارات التي يكتسبها الفرد ويعمل على تنميتها وتطويرها وادامتها في ظل متطلبات العمل ومتغيراته فهي اندماج رائع مثالي بين مهارات الفرد ومتطلبات العمل والاخلاق المثل التي ينبغي ان يكون عليها الفرد والتعاون مع الاخرين في مجال العمل ومحيط المسؤولية .

### منهجية البحث وإجراءاته:

يتضمن هذا الفصل على المنهجية المتبعة والاجراءات والقوانين الاحصائية المعتمدة من قبل الباحث مثل : اختيار العينة ، وخطوات اعداد المقاييس (مقياس الاحتراف الوظيفي ) كما ويستعرض الباحث من خلاله الوسائل الاحصائية التي استخدمها في جمع ومعالجة بيانات البحث الحالي وكانت متسلسلة على النحو التالي :

#### أولاً : منهج البحث :

لأجل ان يحقق الباحث أهداف بحثه اعتمد المنهج الوصفي ذا العلاقات الارتباطية ، يعد هذا المنهج من أكثر المناهج اتباعاً في الدراسات الانسانية والسلوكية والتربوية ( جابري ،2013:ص67 ) .

#### ثانياً: إجراءات البحث.

## اولا- مجتمع البحث .

يتمثل مجتمع البحث بأنه المجموعة الكبيرة والمحددة من الأفراد او العناصر او المؤسسات او هيئات العمل من الذين لهم نفس الخصائص المشتركة مثلا الاشتراك في صفة او اكثر والتي عادة ما يكون مطلوب جمع البيانات حوله .كما يمثل مجتمع الدراسة المحور الرئيسي للبحث (سعد،1999،ص3).ويتكون مجتمع البحث الحالي من الهيئة التدريسية للتعليم الثانوي لمحافظة ديالى قضاء بلدروز و نواحيه (مندلي ، قزانية )والبالغ عددهم من كلا الجنسين (1906) بواقع ( 1182 ) من التخصص الإنساني وبنسبة ( 62% ) وبواقع ( 724 ) من التخصص العلمي وبنسبة ( 38% ) وبواقع من التخصص العلمي والإنساني ( 825 ) مدرس وبنسبة ( 43.28% ) و ( 1081 ) مدرسة وبنسبة ( 56.71% ) للعام الدراسي الحالي (2024،2025)

جدول رقم ( 1 ) مجتمع البحث موزع حسب التخصص والجنس

التخصص	تربية بلدروز	الجنس		مجموع
		ذكور	اناث	
العلمي	قضاء بلدروز	251	339	581
	مندلي	32	42	74
	قزانية	30	39	69
	مجموع	313	411	724
الانساني	قضاء بلدروز	410	537	947
	مندلي	52	69	121
	قزانية	49	65	114
	مجموع	512	670	1182
مجموع		مجموع		1906

- عينة البحث : الأصل في البحوث العلمية هو إن تطبق على جميع أفراد مجتمع البحث المعني بالدراسة ، لأنه كلما كان التطبيق يشمل جميع العناصر ذلك أكثر صدقاً وتمثيلاً للنتائج ولصعوبة تحقيق هذا الشيء يلجأ الباحث الى لاختيار عينة ممثلة للمجتمع تكون هذه العينة ممثلة وفيها نفس خصائص



المجتمع وتكون ممثلة له تماماً وقد كان اختيار العينة بطريقة الطباق ذات التوزيع المتناسب، وكما ان اهمية التجانس بين صفاتها وصفات المجتمع المسحوبة منه نفس الصفات والظروف في كل التفاصيل مثل

: تكافؤ الفرص ، تناسب عدد أفراد العينة وعدد أفراد المجتمع الاصيلي، فكلما كبر حجم العينة كان تمثيلها للمجتمع أصدق (عساف، 1989، ص94) وعلى هذا الاساس قام الباحث باختيار عينة بحثه بطريقة عددها (400) من المجتمع الاصيلي والبالغ (1906) بنسبة (21%) حيث بالغ عدد الذكور (173) وعدد الاناث (227)

جدول رقم ( 2 ) عينة البحث موزعة حسب التخصص والجنس

مجموع	الجنس		تربية بلدروز	التخصص
	اناث	ذكور		
123	71	52	قضاء بلدروز	العلمي
15	8	7	مندلي	
14	7	6	قزانية	
152	87	66	مجموع	
198	112	86	قضاء بلدروز	الانساني
25	14	11	مندلي	
25	14	11	قزانية	
248	140	108	مجموع	
400	مجموع			

أدوات البحث :

ان الاختلاف في البحوث والدراسات يتطلب من الباحث اختيار مجموعة من الوسائل والادوات دون عن غيرها ولهذا يحتاج لتحديد الأداة المناسبة والتي تمكنه من ان يجمع البيانات الضرورية والاساسية ليحقق أهداف بحثه، وعادةً ما يقوم الباحث بتفحص ودراسة تلك الادوات المتوفرة ويحدد ايها التي تلائم وتخدمه في توفير المعلومات اللازمة ، اذ انه لكل بحث او دراسة أدوات تناسبه وأدوات أخرى لا تناسبه (جباري، 2013، ص113).



### أولاً: مقياس الاحتراف الوظيفي (functional professionalism)

تحديد النظرية قام الباحث بتبني تعريف الاحتراف الوظيفي لنظرية الاحتراف للعالم الانجليزي (Richard beale.2010)

صياغة فقرات المقياس :

من أجل أن يغطي الباحث مجالات مقياس ( الاحتراف الوظيفي ) قام وبعد الاطلاع على الدراسات والبحوث التي تتعلق بمتغير بحثه قام ببناء فقرات المقياس حسب نظرية (بيل ، 2010) اذ قام بصياغة الفقرات والموزعة على مجالات النظرية الاربع والموضوعة من قبل المنظر وادرك الباحث ان تكون الفقرات المصاغة مراعية ان الفقرة فكرة واحدة وان لا تحمل اكثر من تفكير ، ووضوح محتوى الفقرة بشكل يناسب أفراد العينة المفحوصة ، تجنب ادوات النفي قدر الامكان كي تستبعد الاريابك في الاجابة (شريفين، 2009 ) .

وتم صياغة الفقرات في المقياس بطريقة التقرير الذاتي وكان متكون من ( 24 ) فقرة موزعة على مجالات المتغير حسب الترتيب الاتي : ( 6 ) للمجال الأول و ( 6 ) فقرات للمجال الثاني و ( 6 ) فقرات للمجال الثالث و ( 6 ) للمجال الرابع . حيث كانت الفقرات موزعة بصورة متساوية لكل المجالات ، اذ ان واضع النظرية ( المنظر ) اعطى للمجالات نفس الاهمية ولم يميز مجال عن الاخر ، كما انه اعتمد على خمس بدائل للإجابة وهي تنطبق عليه ( دائماً ، غالباً ، أحياناً ، نادراً ) ولا تنطبق عليه (ابداً) وتميزت الفقرات جميعها بانها كانت إيجابية نحو السمة المقاسة وكانت درجات البدائل بصورة الأتية ( 1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 5 )

3. صلاحية فقرات المقياس :

وبعد أن تم صياغة وبناء الفقرات وحسب مجالات النظرية الاربعة للمقياس (الاحتراف الوظيفي) بمساعدة وتوجيه من الاستاذ المشرف ، قام الباحث بعرض مقياس الاحتراف الوظيفي بصيغته الأولية أمام عدد من المحكمين الاختصاص في علم النفس التربوي والقياس والتقويم لكي يبدوا ملاحظاتهم والتعديلات المقترحة على المقياس من قبلهم حول ما يتعلق بصلاحية فقرات المقياس واعتمد الباحث على نسبة اتفاق (80%) لكي يبقي الفقرات او يحذفها .

التحليل الاحصائي للفقرات :

ان التحليل الاحصائي لفقرات المقياس هي عملية فحص او اختبار استجابات الافراد عن كل فقرة من الفقرات من اجل معرفة مدى صعوبة وسهولة كل فقرة ومدى فعاليتها في تمييز الفروق الفردية ن كما يمكن الكشف عن مدى فعالية البدائل والاجابة على المتعدد كما وتستخدم عملية التحليل الاحصائي تعنى باستخراج الخصائص السايكومترية وتحليل البيانات واستجابات المفحوصين وان تحليل الفقرات احصائياً



يعد من أهم الخطوات في بناء المقياس وصياغة الفقرات (smith,1966) وتؤكد انستازيا (anastasia,1997) بأن يكون حجم العينة لا يقل عن (400) فرد لذلك اختار الباحث ( 400 ) مدرس ومدرسة من مدرسي محافظة ديالى وتم اختيار افراد العينة بطريقة الطبقة العشوائية كما موضح في الجدول رقم ( 3 )

#### أ. القوة التمييزية لفقرات مقياس الاحتراف الوظيفي :

حساب قوة تمييز الفقرة وامكانية استبعاد الفقرة او الفقرات التي لا تمييز بين المفحوصين والابقاء على الفقرات التي تمييز بينهم ويشير كرونباخ وجلاس (cronbach,gleser,1964;64) ان هناك علاقة قوية تكون بين دقة المقياس والقوة التمييزية للفقرات ، كما وان القوة التمييزية تعني قدرة الفقرة على التمييز ما بين الفروق الفردية بين الافراد ممن يعرفون الاجابة وممن لا يعرفون الاجابة الصحيحة فهي تمييز بين الافراد الجيدين والضعفاء فالقوة التمييزية تفرق بين من يحصلون على درجات عالية ومن يحصلون على درجات واطنة ويؤكد بيل ان الهدف من الإجراء هو ابقاء الفقرات المميزة واستبعاد الفقرات غير المميزة (عبدالرحمن،1998)

#### الجدول (4) معاملات التمييز لفقرات مقياس الاحتراف الوظيفي

الدالة	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفقرات
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دالة	8.982	0.646	4.35	0.230	4.94	1
دالة	11.402	0.734	4.06	0.278	4.92	2
دالة	8.351	0.779	4.17	0.373	4.86	3
دالة	11.889	0.820	3.90	0.304	4.90	4
دالة	10.979	0.745	4.12	0.230	4.94	5
دالة	10.399	0.766	4.05	0.327	4.88	6
دالة	9.867	0.728	4.11	0.354	4.88	7
دالة	10.627	0.689	4.05	0.382	4.85	8
دالة	9.063	0.826	4.01	0.414	4.81	9
دالة	9.161	0.924	3.93	0.492	4.82	10
دالة	10.030	0.831	3.98	0.373	4.86	11

دالة	9.607	0.875	3.98	0.373	4.86	12
دالة	11.143	0.785	3.98	0.316	4.89	13
دالة	9.908	0.792	4.09	0.322	4.91	14
دالة	10.280	0.756	4.09	0.304	4.90	15
دالة	10.460	0.750	4.08	0.304	4.90	16
دالة	10.914	0.704	4.09	0.304	4.90	17
دالة	9.231	0.806	4.12	0.316	4.89	18
دالة	9.819	0.826	4.03	0.337	4.87	19
دالة	9.872	0.796	4.10	0.291	4.91	20
دالة	10.688	0.785	4.02	316	4.89	21
دالة	9.467	0.738	4.16	0.316	4.89	22
دالة	9.147	0.31	4.02	0.383	4.82	23
دالة	9.481	0.761	4.00	0.427	4.80	24

ب . علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس ( الاتساق الداخلي ):

ان علاقة او ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس هي من الوسائل التي تعتمد في ايجاد الاتساق الداخلي للمقياس ومعرفة كل فقرة من فقرات المقياس ، تسير باتجاه المقياس ككل ليكون متجانساً وليحسب ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس حيث تبقى على الفقرات ذات الارتباط العالي بالمقياس واستثناء الفقرات ذات الارتباط الضعيف بالمقياس استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون وبعدها استخراج القيمة لاقبل معامل ارتباط ، كما و اشار الين ( allen ,1979 ) الى استعمال معادلة الاتساق الداخلي او ما يسمى علاقة درجة الفقرة بالمجموع الكلي تعد طريقة لاستخراج القوة التمييزية للفقرات في الاختبارات النفسية (عبد الرحمن ، 1997:207

## جدول رقم ( 5 ) علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
0.585	13	0.463	1
0.538	14	0.536	2
0.541	15	0.469	3
0.549	16	0.560	4
0.513	17	0.553	5
0.565	18	0.562	6
0.576	19	0.496	7
0.588	20	0.548	8
0.574	21	0.483	9
0.522	22	0.503	10
0.571	23	0.513	11
0.532	24	0.566	12

ج . علاقة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي إليه : تم احتساب علاقة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي اليه من بواسطة معامل ارتباط بيرسون (pearson) ما بين درجة الفقرة وما بين درجة المجال الذي تنتمي اليه (مقياس الاحتراف الوظيفي ) اذ ان معامل ارتباط بيرسون تعتمد مباشرة في حساب معامل الارتباط على الدرجات الخام مباشرة ومربعات هذه الدرجات وهي تتميز بالسرعة والدقة في حساب قيمة معامل الارتباط (مجيد وعيال، 2012:73)



جدول رقم (6) علاقة الفقرة بالمجال الذي تنتمي اليه

معامل الارتباط	الفقرة	المجال	معامل الارتباط	الفقرة	المجال	معامل الارتباط	الفقرة	المجال
0.645	1	المجال الثاني	0.550	1	المجال الثاني	0.621	1	المجال الاول
0.673	2		0.605	2		0.646	2	
0.641	3		0.662	3		0.597	3	
0.666	4		0.672	4		0.703	4	
0.689	5		0.649	5		0.703	5	
0.659	6		0.629	6		0.652	6	
						0.656	1	المجال الرابع
						0.692	2	
						0.681	3	
						0.688	4	
						0.700	5	
						0.649	6	

الخصائص السايكومترية للمقياس :

قام الباحث بالتحقق من توافر الخصائص السايكومترية لمقياس ( الاحتراف الوظيفي ) من خلال مجموعة من المعايير المتبعة في المقاييس النفسية و التربوية وهي كالآتي :

اولاً: صدق المقياس : الصدق (validity) بأنه الدرجة التي تكون فيها المقاييس ذات فائدة في اتخاذ القرارات لهدف من الاهداف او لغرض معين ، اما ألن وين (allen & yen, 1979) فإنهما يعرفان الصدق بأنه قدرة الاختبار على أن يقيس ما وضع لقياسه (طيري ، 1997، 218) وقد استخدم الباحث أكثر من طريقة للتحقق من الصدق كالآتي :

أ . الصدق الظاهري :

يشير الصدق الظاهري لما يبدو ان الاختبار (المقياس) يقيسه انه يتضمن فقرات يبدو انها على صلة بالمتغير الذي يقاس وان المضمون للاختبار متفق مع الفرض منه ، والصدق الظاهري هو المظهر العام للاختبار من حيث صياغة وتركيب ونوع المفردات ومدى مناسبتها للغرض الذي وضعت من أجله ودرجة وضوحها و وضوح مغزاها وهو من متطلبات المقياس ان يكون صادقاً . ويقول إيبيل (EBEL) ان



انصب طريقة للتحقق من ان المقياس صادق ظاهرياً هي بعرض فقراته على مجموعة من المحكمين لمعرفة مدى صلاحيتها من خلال الحكم عليها ومعرفة مناسبتها لقياس الخصيصة المراد قياسها (مجيد وعيال، 2012، 23)

#### ب . صدق البناء :

ويقصد بصدق البناء للمقياس بصدق المفهوم او صدق التكوين الفرضي، اذ يهتم باختبار فرضيات النظرية ويتحقق هذا النوع من الصدق بالدرجة التي يقيس بها المقياس بناءً نظرياً أو خاصة معينة. ويمثل هذا النوع من أفضل انواع الصدق بالنسبة للمقاييس الجديدة وتقوم دراسات هذا النوع من الصدق بفحص النظرية القائمة خلف المقياس . وتشير انستازيا (ANASTASIA.1976) ان معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس وبدلالة إحصائية يعد مؤشراً على صدق بناء المقياس (مجيد، 2012، ص94). وقد تحقق الباحث من صدق البناء من خلال المؤشرات الاتية:

1. قام الباحث باستخراج القوة التمييزية لفقرات المقياس باستخدام أسلوب المجموعتين الطرفيتين .
  2. أيجاد علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس الجدول رقم (6)
  3. أيجاد علاقة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي إليه (الجدول رقم -)
  4. أيجاد علاقة الدرجة الكلية للمجال بالمجالات الأخرى مصفوفة معاملات الارتباط (الجدول رقم . )
- وكانت جميع فقرات المقياس مميزة ودالة .

#### ثانياً : الثبات :

يمثل الثبات أهمية كبيرة اذ ان الاختبار (المقياس ) ثابتاً اذا كان يؤدي الى نفس النتائج في حالة تكراره ، خصوصاً اذا كانت الظروف المحيطة بالاختبار والمختبر متماثلة في الاختبارين فإذا تم تطبيق اختبار القياس ذكاء طالب وحصل على درجة ذكاء معينة ثم أعيد له الاختبار نفسه بعد فترة زمنية معينة وحصل على نفس الدرجة تقريباً او قريب من تلك الدرجة اذن الاختبار ثابتاً وإلا فلا (عساف) 1989، ص:430،

ولذلك قام الباحث بحساب الثبات لمقياس ( الاحتراف الوظيفي ) بطريقتين التاليتين:

#### أ . طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test & retest)

قام الباحث بالتحقق من ثبات مقياس ( الاحتراف الوظيفي ) من خلال تطبيق مقياسه على عينة عددها ( 400 ) مدرساً ومدرسة من تدري تربية ديالى الجدول رقم (1) ثم طبق المقياس بعد (16) يوم من التطبيق الاول للمقياس ولكي يحسب الارتباط ما بين درجات التطبيقين الأول والثاني ، واستخدم الباحث معامل الارتباط ( معامل بيرسون ) وبلغ (0.89) وهو معامل ثبات يكون مقبولاً ويمكن اعتباره موثوقاً وجيداً



### ب . معادلة الاتساق الداخلي باستعمال معامل الفاكرونباخ (alpha cronbach)

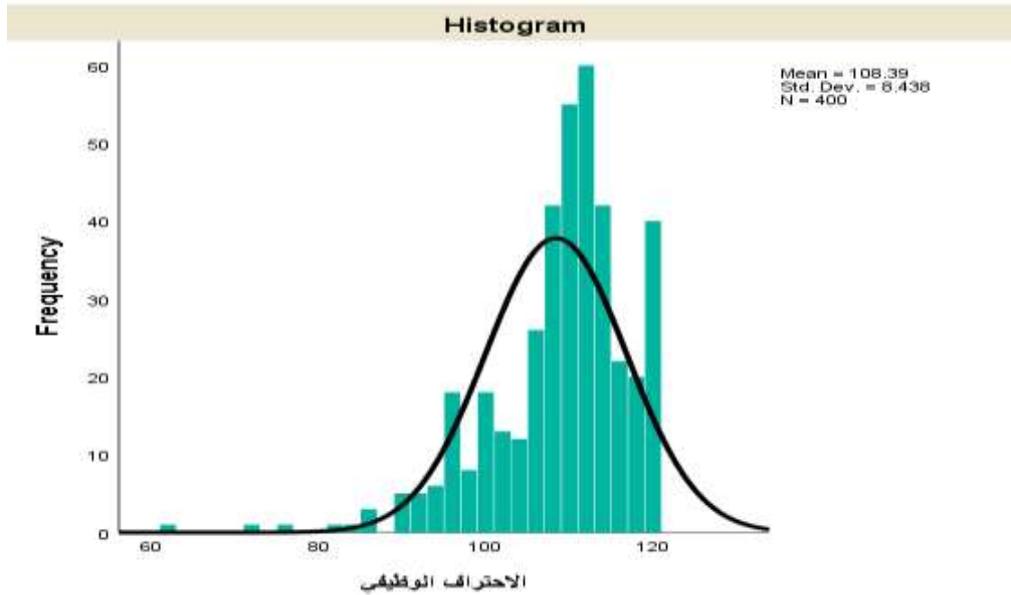
وقام الباحث باستخدام معادلة (ألفاكرونباخ) لاستخراج لدرجات أفراد عينة التحليل الإحصائي البالغة (400) مدرساً ومدرسة من مدرسي تربية محافظة ديالى الجدول (1) وبلغت قيمتها (0.89) وهذا مؤشراً جيداً على أن معامل الثبات ( للمقياس) جيداً حسب ما أشارت إليه أدبيات القياس والتقويم ، فحسب جيلفورد ونانلي ( & nillyGuilford) يجب ان لاتقل معاملات الفاكرونباخ أقل من (70,0) المؤشرات الإحصائية لمقياس الاحتراف الوظيفي :

من المفترض أن القدرات والسمات المختلفة التي يمكن قياسها ان تكون موزعة بين الأفراد جميعاً على منحنى اعتدالي ، ولذلك الباحث قام بحساب المؤشرات الإحصائية الوصفية لدرجات المدرسين والمدرسات عن المقياس والتي من شأنها أن توضح مدى قرب وتوزيع درجات الأفراد للعينة من التوزيع الاعتدالي للمجتمع الجدول ( 7 )

الجدول (7) المؤشرات الإحصائية لمقياس الاحتراف الوظيفي

400	العينة
108.39	الوسط الحسابي
8.438	الانحراف المعياري
58	المدى
0.422	الخطأ المعياري الوسط
109.75	الوسيط
71.201	التباين
109	المنوال
3.312	الالتواء
-1.313	التفرطح
62	اقل درجة
120	اعلى درجة

وبعد أن استخرج الباحث المؤشرات الإحصائية لدرجات الاستجابات لعينة التحليل الإحصائي وكما مبين في الجدول ( 7) وكان التوزيع قريب للاعتدالي مما يساعد بتعميم النتائج التي استخرجت من العينة المفحوصة على أفراد المجتمع والمدرج التكراري في الشكل يبين هذا التوزيع لدرجات أفراد عينة التحليل الإحصائي على مقياس الاحتراف الوظيفي



### مقياس الاحتراف الوظيفي بصيغته النهائية .

تألف مقياس الاحتراف الوظيفي من (24) فقرة ، الملحق (1) وتميزت الفقرات بكونها إيجابية وموزعة على مجالات المقياس الاربعة وكانت وهي ( 1. الدافعية المهنية الداخلية 2. المهارات المهنية المتنوعة 3. الاخلاقيات المهنية 4. الابتكار ) وكانت بدائل الاجابة هي خماسية ( تنطبق علي دائماً ، تنطبق علي غالباً ، تنطبق علي احياناً ، تنطبق علي نادراً ، لا تنطبق علي أبداً ) ( ملحق . ) يوضح ذلك وتتراوح درجات الاستجابة بين ( 5-1) وبذلك تكون الدرجة القصوى للمقياس (5) والدرجة الدنيا للمقياس (1) وبمتوسط فرضي (92) لهذا اصبح المقياس جاهزا للتطبيق

### التطبيق النهائي لأدوات البحث :

#### الفصل الرابع : عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها :

**الهدف الأول:** الاحتراف الوظيفي لدى مدرسي المدارس الثانوية . لتحقيق هذا الهدف طبق مقياس الاحتراف الوظيفي على افراد عينة البحث والبالغ عددهم ( 400 ) مدرس ومدرسة وبلغ المتوسط الحسابي لعينة البحث ( 108.39 ) وبانحراف معياري قدره ( 8.438 ) درجة ، وبلغ المتوسط الفرضي للمقياس ( 72 ) وبمقارنة المتوسط الحسابي لعينة البحث مع المتوسط الفرضي للمقياس استخدم الباحث الاختبار التائي لعينة واحدة اذ يظهر ان القيمة التائية المحسوبة ( 86.25 ) اكبر من القيمة الجدولية البالغة ( 1.96 ) عند مستوى دلالة ( 0.05 ) ودرجة حرية ( 399 ) ومما يعني وجود فرق ذا دلالة احصائية بين المتوسط الحسابي لعينة البحث والمتوسط الفرضي للمقياس ولصالح المتوسط ، اي ان افراد العينة لديهم احتراف وظيفي



اسم المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	التائية المحسوبة	التائية الجدولية
الاحتراف الوظيفي	400	108.39	8.438	92	399	86.258	1.96

**الهدف الثاني :** دلالة الفروق في الاحتراف الوظيفي لدى مدرسي المدارس الثانوية حسب متغير التخصص (العلمي / انساني). ولتحقيق هذا الهدف استعمل الباحث معامل الارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة بين درجات التخصص العلمي على مقياسي الاحتراف الوظيفي والشخصية التقليدية وكانت قيمة معامل الارتباط (0.585) وكانت قيمة فيشر المعيارية له (0.670) لاستخراج العلاقة بين درجات التخصص الإنساني على مقياسي الاحتراف الوظيفي وكانت قيمة معامل الارتباط (0.562) وكانت قيمة فيشر المعيارية له (0.636) .

التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	التائية المحسوبة	التائية الجدولية
علمي	178	108.45	8.634	399	66.623	1.96
انساني	222	108.35	8.297			

**الهدف الثالث:** دلالة الفروق في الاحتراف الوظيفي لدى مدرسي المدارس الثانوية حسب لمتغير الجنس (ذكور / أناث) . ولتحقيق هذا الهدف استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة بين درجات الذكور على مقياسي الاحتراف الوظيفي وكانت قيمة معامل الارتباط (0.511) وكانت قيمة فيشر المعيارية له (0.564) لاستخراج العلاقة بين درجات الاناث على مقياسي الاحتراف الوظيفي وكانت قيمة معامل الارتباط (0.584) وكانت قيمة فيشر المعيارية له (0.669) ثم استعمل الاختبار الزائي لدلالة الفرق بين معاملي ارتباط.

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	التائية المحسوبة	التائية الجدولية
ذكور	143	109.64	7.563	399	86.258	1.96
اناث	157	107.70	8.826			

#### الاستنتاجات :-

استنتج الباحثان في ضوء النتائج التي توصلوا اليها الى ماياتي :

1. ان افراد عينة البحث لديهم احتراف وظيفي جيد.
2. لم تظهر اي فروق دالة احصائيا تبعا لمتغير التخصص (الاحتراف الوظيفي) مما يعني بأن الاحتراف الوظيفي لا يتأثر بالتخصص ( علمي / انساني)



### التوصيات :-

- وفي ضوء ما تم التوصل اليه من نتائج في البحث ،توصل الباحثان الى ما يأتي :
1. ايلاء الانشطة الاحترافية اهمية كبيرة من حيث التخطيط والتنفيذ في اداء الدروس والمحاضرات التربوية .
  2. على وزارة التربية والتعليم تشجيع الانشطة الاحترافية المساعدة على اكتساب الطلبة المهارات السلوكية بطريقة مفيدة .
  3. ضرورة توفر كتيبات ترفد المعلمين والمدرسين بالخبرات الاحترافية في تنفيذ الدروس والمحاضرات .

### رابعاً : المقترحات :-

- واستكمالاً للجوانب ذات العلاقة بالبحث فان الباحثان اقترحا ما يأتي :
1. اجراء دراسات مماثلة للبحث الحالي للتعرف على الاحتراف الوظيفي لدى شرائح تدريسية وتربوية مختلفة .
  2. اجراء دراسات اخرى تتناول علاقة الاحتراف الوظيفي بمتغيرات معرفية ونفسية أخرى مثل التمكين المهني والصمت التنظيمي و الرضا الذاتي .

### □ المصــــــتادر

- الجابري ،كاظم كريم وداود عبدالسلام (2013) مناهج البحث العلمي ،جامعة بغداد ،كلية التربية ،ابن رشد للعلوم الإنسانية .
- السعد يحيى (1999) المرشد إلى كتابة الرسائل الجامعية الرياض ، ط 2 المملكة العربية السعودية .
- الشرفين ، نдал (2009) أثر نمط صياغة الفقرات في المقياس ، جامعة اليرموك ، دراسات تربوية ونفسية ، الاردن.
- الطرييري ،عبدالرحمن بن سليمان (1997) المقياس النفسي والتربوي تطبيقاته ، أسسه ، تطبيقاته مكتبة الرشد ،الرياض ، السعودية
- عبد الوهاب ،عبد الرحمن (1998) المقياس النفسي النظرية والتطبيق ،دار الفكر العربي للطباعة والنشر مجلة البحوث التربوية والنوعية ، القاهرة ،مصر .
- العساف ،صالح بن حمد (1989) المدخل الى البحث في العلوم السلوكية ،جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ،ط 1، الرياض ، المملكة العربية السعودية .
- الرزاق ،عبدالكريم عبدالرزاق ،محمود السيد ،إسماعيل السيد محمد (2021) النجاح الاكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء فلسفة الجامعة الريادية ، كلية التربية ،جامعة الأزهر ، مصر .
- المجيد ،عبد الحسين رزوقي ،ياسين حميد عيال (2012) المقياس والتقويم للطلاب الجامعي ،جامعة بغداد /كلية التربية ابن رشد

Anastasi a & urbina ,s (1997) psychological testing 7th ed new york ;prentice hall.

Bakker ,a,b.emmerik,h.,&van riet,p.(2008)how job craft influence to flexibility &employee performance .university of Oakland.

BEALE,RICHARD,(2010)SYMBOL OF PERSONAL JOB PROFESSIONALISM.LONDON.Anastasi a & urbina ,s (1997) psychological testing 7th ed new york ;prentice hall.

Elizabeth (2011) academic career in brazil : the legacy of the past journal of the professorate . Elizabeth (2011) academic career in brazil : the legacy of the past journal of the professorate.

Ester,s(2014) professionals standers &efficiency &ability te.high aching .skills learning on act,capstds,London.

of occupational & organizational resource

of occupational & organizational resources ,psychology

of occupational & organizational resources ,psychologyElizabeth (2011) academic career in brazil : the legacy of the past journal of the professorate.

\ Pdf created with pdf factory pro trail version .www.pdfactory.com

Smith n.(1966) ;the relationship between item validity & test validity psychmetria ,vol ,1 no , 3،

Smith n.(1966) ;the relationship between item validity & test validity psychmetria ,vol ,1 no , 3،

Wrzeniewski, a& Dutton ,j e (2001)craft ajob revisioning employees as active crafter of their work academy of management review 2 d, bakker demerouti e, &schaufeli ,w,b(2009) work engagement & financial returns ,journal

Wrzeniewski, a& Dutton ,j e (2001)craft ajob revisioning employees as active crafter of their work academy of management review 2 d, bakker demerouti e, &schaufeli ,w,b(2009) work engagement & financial returns ,journal

Wrzeniewski, a& Dutton ,j e (2001)craft ajob revisioning employees as active crafter of their work academy of management review 2 d, bakker demerouti e, &schaufeli ,w,b(2009) work engagement & financial returns ,journal