

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية



التخصص : علم النفس عمل و تنظيم و تسيير الموارد البشرية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

عنوان

فاعالية الذات المهنية لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة و علاقتها ببعض المتغيرات الديمografية

إشراف الأستاذة الدكتورة :

رويم فائزة

إعداد الطالبة:

بن عريمة كوثر

أمام اللجنة الكونية من :

جامعة قاصدي مرباح ورقلة..... رئيسا

أ/د روم فايزة مشرفا

جامعة قاصدي مرباح ورقلة مناقشا

السنة الجامعية

2021/2020

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية



التخصص : علم النفس عمل و تنظيم و تسيير الموارد البشرية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

عنوان

فاعلية الذات المهنية لدى عمال مديرية

اتصالات الجزائر

ورقلة و علاقتها بعض المتغيرات الديمografie

نوقشت وأجيزت علينا بتاريخ: 2021/.../...

إشراف الأستاذة الدكتورة :

رويم فائزه

إعداد الطالبة:

بن عريمي كوثر

أمام اللجنة الكونية من :

جامعة قاصدي مرباح ورقلة رئيسا

أ/د رومي فايزه جامعة قاصدي مرباح ورقلة مشرفا

..... جامعة قاصدي مرباح ورقلة مناقشا

2021/2020

السنة الجامعية

الإهداء

﴿ قل اعملوا فسيراً الله عملكم ورسوله والمؤمنون ﴾

صدق الله العظيم

إلهي لا يطيب الليل الا بشكرك ولا يطيب النهار الا بطاعتك، ولا تطيب اللحظات الا بذكرك، ولا تطيب الاخرة الا بعفوك،

ولا تطيب الجنة الا ببرؤيتك ﷺ

الى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة ونصح الأمة الى نبي الرحمة ونور العالمين سيدنا محمد ﷺ

الى ملاكي في الحياة التي جادت بليلها، ووھبت لي نھارها، ولم ینقطع عنی دعائھا الذي كان سر نجاحي وحنانھا بلسم جراحی الى

بسمة الحياة وسر الوجود

رمز العطاء والدي الغالية

الى من صنع العزة فوق الجبين الذي حصداً الاشواك عن دري ليمهداً لي طريق العلم والنجاح

الى القلب الكبير والدي العزيز

الى اخوانی واخواتی الأحباء

وكل افراد عائلی

صديقاتی... الى كل هؤلاء

الى من علموني حروفًا من ذهب و كلمات من درر و عبارات من أسمى وأجل العبارات

اساتذتي الكرام

"أهدي ثمرة جهدي"

كوتور

شُكْر وَتَهْمِيد

نَحْمَدُ اللَّهَ وَنَشْكُرُهُ عَلَى أَنْ أَعْانَنَا وَوَفَقَاهُ عَلَى إِنْجَازِ هَذَا الْعَمَلِ فَلَهُ الْحَمْدُ وَالشُّكْرُ

ثُمَّ نَتَوَجَّهُ بِجُزِيلِ الشُّكْرِ وَالْامْتِنَانِ إِلَى كُلِّ مَنْ قَدِمَ يَدُ الْمَسَاعِدَةِ وَالْعُونِ

نَخْصُ بِالشُّكْرِ فِي الْبَدَائِيَّةِ الْأَسْتَاذَةِ الْمُشَرِّفَةِ

* * رويم فائزة *

صَاحِبَةُ الْفَضْلِ فِي تَوْجِيهِيِّ وَمَسَاعِدِيِّ فِي تَحْمِيعِ الْمَادِيَّةِ الْبَحْثِيَّةِ فَجَزَاهَا اللَّهُ كُلُّ خَيْرٍ

وَلَا نَنْسَى أَنْ نَتَقْدِمَ بِجُزِيلِ الشُّكْرِ إِلَى أَسْتَاذَةِ قَسْمِ عِلْمِ النُّفُسِ بِجَامِعَةِ وَرْقَلَةِ

وَفِي الْأَخِيرَأً، نَتَقْدِمَ بِجُزِيلِ شَكْرِنَا إِلَى كُلِّ مَنْ مَدَوْلَنَا يَدُ الْعُونِ

مِنْ بَعِيدٍ أَوْ مِنْ قَرِيبٍ فِي إِخْرَاجِ هَذِهِ الْدِرَاسَةِ

فَلَهُمْ مَنَا خَالِصُ الشُّكْرِ وَالْعِرْفَانِ.

قائمة المحتويات

الصفحة	المحتويات
I	الإهداء
II	الشكر
III	قائمة المحتويات
V	ملخص الدراسة
VI	قائمة المجلدات
VII	قائمة الأشكال
VII	قائمة الملاحق
أ	مقدمة
الجانب النظري	
الفصل الأول: طرح إشكالية الدراسة	
1	-1 إشكالية الدراسة
2	1-1 تساؤلات الدراسة
3	2- اهداف الدراسة
3	3- أهمية الدراسة
3	4- حدود الدراسة
3	1-5 الحدود البشرية
3	2-5 الحدود المكانية
3	3-5 الحدود الرمانية
4	5- الدراسات السابقة
	6- تحديد المصطلحات الإجرائية
	2-6 فاعلية الذات المهنية
	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: فاعلية الذات المهنية	

14	1-التعريف بالمصطلحات
17	2-خصائص فاعلية الذات
19	3-مظاهر فاعلية الذات
21	4-مصادر فاعلية الذات
23	5-مستويات فاعلية الذات
24	6-توقعات فاعلية الذات
25	7-العمليات المؤثرة في فاعلية الذات
26	8-أبعاد فاعلية الذات
31	9-النظريات المفسرة لفاعلية الذات
33	10-خلاصة الفصل
	الفصل الثالث: إجراءات الدراسة المنهجية
36	1- الدراسة الاستطلاعية
40	2- الدراسة الأساسية
45	3- خلاصة الفصل
	الفصل الرابع: عرض و تفسير و مناقشة النتائج
49	1-عرض و تفسير و مناقشة نتيجة الإجابة عن التساؤل 1
51	2-عرض و تفسير و مناقشة نتيجة الإجابة عن التساؤل 2
53	3-عرض و تفسير و مناقشة نتيجة الإجابة عن التساؤل 3
54	4-عرض و تفسير و مناقشة نتيجة الإجابة عن التساؤل 4
56	5-عرض و تفسير و مناقشة نتيجة الإجابة عن التساؤل 5
58	الاستنتاج العام والمقررات
	قائمة المراجع والمصادر

قائمة الاشكال

22	الشكل رقم 1 يمثل مصادر فاعلية الذات
27	الشكل رقم 2 يمثل ابعاد فاعلية الذات
39	الشكل رقم 3 يمثل توزيع العينة حسب الجنس
41	الشكل رقم 4 يمثل توزيع العينة حسب السن
43	الشكل رقم 5 يمثل توزيع العينة حسب مستوى التعليمي
45	الشكل رقم 6 يمثل توزيع العينة حسب الخبرة

الصفحة	العنوان	الرقم
39	توزيع افراد العينة حسب الجنس	1
40	توزيع افراد العينة حسب السن	2
41	توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي	3
	توزيع افراد العينة حسب الخبرة.	4
42	قيمة ت لدالة الفروق بين المجموعتين	5
46	قيمة معامل الفاکرونباخ	6
50	قيمة "ت" ودلالتها الإحصائية.	7
51	قيمة *ت* ودلالتها الإحصائية على مقياس فاعلية الذات المهنية تبعاً لمتغير الجنس.	8
52	نتائج اختبار (ف) لدالة الفروق في السن في فاعلية الذات المهنية لدى افراد عينة الدراسة.	9
53	نتائج اختبار (ف) لدالة الفروق بين مستويات الخبرة في فاعلية الذات المهنية لدى عينة الدراسة	10
54	نتائج اختبار (ف) لدالة الفروق بين مستويات المستوى التعليمي (اعدادي/ثانوي/جامعي) ي فاعلية الذات المهنية لدى افراد عينة الدراسة	11

الملخص:

تهدف الدراسة الحالية الى الكشف عن مستوى فاعلية الذات المهنية لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر، بورقلة. وعلاقتها ببعض المتغيرات الديغرافية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة). ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الاستكشافي، وتم تطبيق الأداة والمتمثلة في الاستبيان لدكتور ليث حمزة علي لمعرفة مستوى فاعلية الذات ومعرفة إذا كانت عناك فروق تعزى لمتغير الجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة.

فبعد التأكد من الخصائص السيكيو متيرية لها. تم تطبيقها على عينة تكون من (80) عامل وعاملة، وقد تمت المعالجة الإحصائية باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS حيث أسفرت الدراسة على النتائج التالية:

- مستوى فاعلية الذات المهنية لدى عمال اتصالات الجزائر مرتفع.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية الذات المهنية لدى عينة البحث تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية الذات المهنية لدى عينة البحث تعزى لمتغير السن.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية الذات المهنية لدى عينة البحث تعزى لمتغير المستوى الدراسي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية الذات المهنية لدى عينة البحث تعزى لمتغير الخبرة.

وقد نوقشت نتائج هذه الدراسة في ضوء الجانب النظري وبعض الدراسات السابقة، وأخيرا بتقديم بعض الاقتراحات الموجهة للباحثين وأصحاب القرار في مؤسسة اتصالات الجزائر.

الكلمات المفتاحية: فاعلية الذات، فاعلية الذات المهنية، عمال اتصالات الجزائر.

Study summary

The current study aims to reveal the level of professional self-efficacy among the workers of the Directorate of Algiers Communications, ouargla.

To achieve the objectives of the study, the exploratory descriptive approach was used, and the tool represented in the questionnaire by Dr. Laith Hamza Ali was applied to find out the level of self-efficacy and to see if there are differences due to the variables of gender, age, educational level, experience.

After ascertaining its psychometric properties. It was applied to a sample of (80) male and female workers and the statistical treatment was carried out using the statistical program spss, where the study resulted in the following results:

The level of professional self-efficacy among Algeria Telecom workers is high.

- There are no statistically significant differences in the professional self-efficacy of the research sample due to the gender variable.
- There are no statistically significant differences in the professional self-efficacy of the research sample due to the age variable.
- There are statistically significant differences in the professional self-efficacy of the research sample due to the academic level variable.
- There are no statistically significant differences in the professional self-efficacy of the research sample due to the variable of experience.

The results of this study were discussed in the light of the theoretical aspect and some previous studies, and concluded by presenting some suggestions directed to researchers and decision-makers in the Algeria Communications Corporation.

Keywords: self-efficacy, professional self-efficacy, Algeria Telecom workers.

مقدمة

مقدمة:

يشهد العالم تطويراً هائلاً ومستمراً في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية والتكنولوجية، والتنظيمية

لذ تعتبر المنظمات باختلاف اشكالها أحد الجوانب الذي يشملها التطور. لذلك أولى الباحثين والعلماء في مجالات الإدارة والسلوك التنظيمي و المجالات علم النفس التنظيمي والاجتماعي والمهني اهتمامهم بمواقف العاملين وميولهم واتجاهاتهم نحو وظائفهم و نحو المنظمات التي يعملون بها. باعتبارهم الركيزة الأساسية التي تقوم عليها المنظمة، لأن ارتقاء وازدهار المنظمات لا يتم إلا من خلال استثمار الطاقات البشرية.

كما سلطوا الضوء على أهمية التوقعات التي يديها العمال حول كفاءتهم وقدراتهم على إنجاز المهام والوظائف المطلوبة منهم. اي فاعليتهم الذاتية اتجاه مهنيهم

ان فاعالية الذات هي احدى موجهات السلوك، فالعامل الذي يؤمن بقدراته يكون أكثر نشاطاً وتقديراً لذاته ويعمل ذلك مرآة معرفية له، ويقاس كفاءة الأداء لدى العامل انطلاقاً من ادراكه حول نفسه في قدرته على الإنجاز وتشير الأدبيات إلى معتقدات فاعالية الذات عند العمال بأنها الحكم على قابليةهم بإحداث نتائج مرغوبة في مجال العمل وكذا الارتقاء بمستوى أداء العمل والتحكم في سلوكهم وداعييهم نحو العمل وهذا ما تناولته هذه الدراسة بالبحث، حيث تنطلق من الجانب النظري يتكون من:

الفصل الأول: طرح إشكالية الدراسة يتضمن إشكالية الدراسة، تسؤالاتها، أهدافها، واهميتها التي تسعى لتحقيقها، حدود دراستها، إلى جانب المصطلحات اصطلاحاً واجرائياً وينتظم الفصل بالطرق إلى بعض الدراسات التي تناولت متغير الدراسة

الفصل الثاني: وهو خاص بفاعالية الذات المهنية ويتضمن مفهوم فاعالية الذات المهنية، خصائص فاعالية الذات، مظاهر فاعالية الذات، مستويات فاعالية الذات، توقعات فاعالية الذات، العمليات المؤثرة في فاعالية الذات، أبعاد فاعالية الذات، النظريات المفسرة لفاعالية الذات.

الفصل الثالث: وتناولت هذا الجانب الدراسة الاستطلاعية وخصائصها واجراءاتها وكذا الدراسة الأساسية وأهم خطواتها، والمنهج والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

الفصل الرابع: وتناول عرض وتحليل نتائج السؤال الأول والثاني والثالث والرابع والخامس.

الفصل الخامس: تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى والثانية والثالثة والرابعة والخامسة.
وتحتتم الدراسة بالاستنتاج العام واهم التوصيات والمقترحات.

الفصل الأول

تقديم موضوع الدراسة

إشكالية الدراسة:

يلعب العامل داخل المنظمة دورا هاما وركيزة أساسية، باعتباره المورد الأهم من الموارد التنظيمية التي تقوم عليها المنظمات، اذ يعتبر شرط أساسى ومهم لنجاحها، كما يعتبرها هو الآخر وجهاً لتحقيق أهدافه وطموحاته وتحقيق ذاته. حيث تعد الذات جوهر الإنسان وكينونته الحقيقة والمفسر الأساسي للسلوك، فهي تمثل مجموعة من العمليات النفسية التي تعمل كمحددات لسلوك من الاتجاهات والمشاعر التي يكونها الفرد اتجاه نفسه مشكلة له صورة عن ذاته تتركب انطلاقاً من محصلة خبراته بذاته في كل المواقف السلوكية.

لذا فتصورات الفرد عن نفسه واعتقاده عن ذاته يدخل تحت مسمى فاعلية الذات، التي تعد أحد أشكال المعتقدات التي من شأنها أن تعبّر عن مدى ثقة الفرد في قدرته في ضبط الواقع بما تعكس معتقداته عن ذاته وقدرته على التحكم في معطيات البيئة. من خلال الأفعال والوسائل التكيفية التي يقوم بها. وبالتالي يفسر الفرد على أساس فاعلية الذاتية سلوكه المتوقع الذي يقوم به في مواجهة ما يحدث في محيطه وهذا انطلاقاً من معتقداته حول قدراته وكفاءاته في إبداء السلوك المناسب مع المواقف. فهو يختار السلوك الذي يتماشى مع شخصيته واعتقاده.

كما يعد مفهوم فاعلية الذات من أهم مفاهيم علم النفس الحديث الذي وضعه "باندورا" (bandoura ; 1977) والذي جاء بها في نظرية التعلم الاجتماعي (learning social) والذي يرى أن معتقدات الفرد عن مدى فاعليته تظهر من خلال الإدراك المعرفي للقدرات الشخصية والخبرات المتعددة، سواء المباشرة أو غير المباشرة. وكذا معتقداته حول قدرته على التفوق في مهام معينة وهذا يرمي إلى وجود حكم في سياق معين حول القدرة على الإنجاز. اذ يعتقد باندورا في نظريته أن العلاقة بين ما يتوقعه الأشخاص لأنفسهم وما هم قادرين على عمله يعد قوة دافعة.

فإدراك الناس لفعالاتهم يؤثر على الخطط التي يعدونها مسبقاً أو يكررونها. فهؤلاء الذين لديهم تقدير مرتفع لذواتهم يضعون خططاً ناجحة توضح الخطط الإيجابية المؤدية للنجاح. بينما يميل الآخرون ناجحة توضح الخطط الإيجابية المؤدية للنجاح. بينما الذين يحكمون على أنفسهم بعدم الفاعلية إلى وضع خطط فاشلة، فمعتقدات الفرد لها شقين، يتعلق الأول بالوسائل والإمكانات الضرورية للأداء، والثاني بنتائج الأداء فاعتقاد الفرد بأن له إمكانات ما يساعد على ممارسة الأداء بفعالية يعد مدركاً إيجابياً عن الذات، كما أن اعتقاده بأنه سينجح في الأداء اعتقد بفاعلية ذاته عن الأداء.

تعتبر الفاعلية الذاتية لدى العامل باعتباره مورد مهم ومدرك لذاته داخل بيئه العمل من العوامل المعرفية التي تؤثر على تطوير اهتمام وأهداف سلوك الفرد الخاص بمجال الاستكشاف الوظيفي واتخاذ القرار المهني. حيث يشير مفهوم الفاعلية الذاتية المهنية إلى درجة ثقة الفرد بأنه سينجح في المهام المتعلقة لاختيار المهني والالتزام الوظيفي.

كما افترض betz et taylor (1983) أن معرفة مستوى الفاعلية الذاتية المهنية قد يسهم في تحديد مجموعة السلوك الذي يجب أن تركز عليها برامج الإرشاد المهني. مما يساعد الأفراد على تعديل معتقداتهم حول سلوكهم المهني. حيث اشارت نتائج الأبحاث والدراسات حول الكفاءة الذاتية المهنية التي أجريت في بيئات ثقافية مختلفة، ان الكفاءة الذاتية المهنية تتباين في قدرة الفرد على إيجاد فرص عمل وفي سلوك الاستكشاف المهني الذي يتضمن جمع المعلومات التي تساعده على الرضا الوظيفي.

بناءاً على ما سبق تمحور مشكلة الدراسة في معرفة مستوى فاعلية الذات المهنية لدى عمال اتصالات الجزائر؟

- ما مستوى فاعلية الذاتية المهنية عند عمال مؤسسة اتصالات الجزائر؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية الذات المهنية تعزى لمتغير الجنس؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية الذات المهنية تعزى لمتغير السن؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية الذات المهنية تعزى لمتغير المستوى التعليمي؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية الذات المهنية تعزى لمتغير الخبرة؟

2-أهمية الدراسة:

1. تكمن أهمية هذه الدراسة في معرفة مستوى الفاعلية الذاتية المهنية لدى عمال اتصالات الجزائر بورقة لها أهمية كبيرة في تقييم واقعهم، لأنها تلعب دوراً رئيسياً في مستوى الأداء المهني للفرد. وإدراك الفرد للأهمية في مجال المهنة وتحقيق الرضا الوظيفي والتوافق على المستوى المهني وال النفسي.

2. تساعده هذه الدراسة على توفير المعلومات عن متغير الفاعلية الذاتية المهنية كمتغير دافعي داخلي وهل يمكن أن يتباين بقدرة الأفراد على مواجهة الصعوبات المهنية التي قد تواجههم خلال مسارهم المهني.

3. تسهم هذه الدراسة في مساعدة المؤسسات بتوفير مقاييس نفسية تقيس الفاعلية الذاتية المهنية مما يمكنها تشخيص بعض العوامل.

4. البحث عن العوامل التي تؤثر على فاعلية الذات المهنية في المؤسسة محل الدراسة.

3-أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

- التعرف على مستوى فاعلية الذات المهنية لدى عمال المؤسسة محل الدراسة.
- التعرف ومعرفة الفروق بينهم في مستوى الفاعلية الذاتية المهنية وفقاً لمتغير الجنس، السن، المستوى التعليمي ، الخبرة.

4-حدود الدراسة:

يكون نطاق الدراسة على النحو التالي :

- **الحدود المكانية:** مؤسسة اتصالات الجزائر بورقلة.
- **الحدود الزمانية:** طبقت هذه الدراسة سنة 2020/2021م.
- **الحدود البشرية:** عمال مؤسسة اتصالات الجزائر.

5-ضبط المفاهيم إجرائياً:

مفهوم فاعلية الذات المهنية: هي توقعات وثقة عمال اتصالات الجزائر في قدراتهم الذاتية التي تمكّنهم بمواجهة المشاكل بمرنة والثابرة في العمل بصورة فعالة بما يحقق لهم الرضا النفسي، وهي الدرجة التي يحصل عليها المفهوم (العامل) بمؤسسة اتصالات الجزائر من خلال الاستجابة على مقاييس فاعلية الذاتية المهنية.

6- الدراسات السابقة:

1- دراسة الطالبة "زبيبي أحلام" بعنوان " الفاعلية الذاتية وعلاقتها بالأداء المهني بمؤسسة سونطراك "، مذكرة مكملة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه (2018/2017)، هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الفاعلية الذاتية ومستوى الأداء المهني وكذا العلاقة بين الفاعلية الذاتية والأداء المهني في المؤسسة سونطراك "تمييع وتكثير البتروكيمياويات" ، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي ' وبلغ عدد افراد العينة (215) فرد. تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. حيث تم جمه البيانات باستخدام قياس الفاعلية الذاتية مكون من 35 فقرة ' واستبيان لقياس الأداء المهني مكون من 27 فقرة ، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية. وخلصت الدراسة إلى أن زيادة الفاعلية الذاتية تؤدي إلى زيادة الأداء المهني وفاعلية الذات المنخفضة تؤدي إلى انخفاض الأداء المهني .

3- دراسة حجازي (2013) المعنونة "الفاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية" التي هدفت إلى التعرف على مستوى فاعلية الذات ومستوى التوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية، كما هدفت إلى تحديد العلاقة بين الدرجة الكلية والابعاد لمقاييس فاعلية الذات والتوافق المهني وجودة الأداء، تم استخدام المنهج الوصفي ، وتكونت العينة من 45 معلمة من معلمات غرف المصادر، واستخدمت الدراسة ثلاثة مقاييس لفاعلية الذات، والتوافق المهني وجودة الأداء من اعداد الباحثة. وتوصلت الدراسة الى أن مستوى فاعلية الذات يزيد عن (80%). وتوصلت النتائج الى وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الدرجة الكلية، وابعاد مقاييس فاعلية الذات والدرجة الكلية، وابعاد مقاييس التوافق المهني، والدرجة الكلية وابعاد مقاييس جودة الأداء، ووجود فروق ذات دالة احصائية بين متوسطات درجات معلمات غرفة المصادر في مدارس الضفة الغربية مرتفعات الفاعلية الذاتية وانخفاضات الفاعلية الذاتية على مقاييس التوافق المهني ومقاييس جودة الأداء.

4- دراسة معروف محمد بعنوان " الفاعلية الذاتية و علاقتها بالإحتراق الوظيفي وإستراتيجيات التعامل عند أساتذة التعليم الثانوي ، مذكرة مقدمة النيل شهادة الدكتوراه (2019/2018)، هدفت الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة الفاعلية الذاتية في خفض الاحتراق الوظيفي واعتماد استراتيجيات التعامل مع المواقف الضاغطة عند أساتذة

الفصل الأول

إشكالية الدراسة

التعليم الثانوي، حيث طبقت الدراسة على عينة تتكون من 353 أستاذ منها 134 ذكور و 219 إناث، تابعة إلى مراكز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ثلاثة ولاية تلمسان (مغنية، تلمسان، الرمسي)، وخلصت إلى وجود مساهمة الفاعلية الذاتية في خفض الاحتراق الوظيفي بنسبة 26% و في اعتماد استراتيجية حل مشكلة بنسبة 25%، واستراتيجية تسيير الانفعال بنسبة 12% ، مع وجود مساهمة لاستراتيجية في حل المشكل وتسيير لانفعال في خفض الاحتراق الوظيفي بنسبة 29% ، مما يجعل استراتيجية التعامل مع المواقف الضاغطة تلعب دوراً وسيطياً فعالاً في خفض الاحتراق الوظيفي ترتفع عند الأستاذة من 26% إلى 36% عند اعتماد استراتيجيات التعامل مع جانب الفاعلية الذاتية معاً وفق نموذج تحليل المسار المقترن.

كما هدفت دراسة خلالية (2011) إلى التعرف على الفاعلية الذاتية لمعلمي مدارس محافظة الزرقاء ومعلماتها، وذلك حسب ثلاثة متغيرات هي : العنوسنة والمرحلة الدراسية والخبرة التدريسية للمعلم، وقد تكونت عينة الدراسة (410) معلم ومعلمة، واستخدمت الباحثة مقياس الفاعلية الذاتية لتشانن موaran ولفولك، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الفاعلية الذاتية للمعلمين كان مرتفعاً، وأن المعلمين أكثر فاعلية في بعد الإدراة الصافية، وأقل فاعلية في بعد مشاركة الطلبة في العملية التعليمية، كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق في تقييمات المعلمين لفاعليتهم الذاتية تعزى إلى متغير المرحلة الدراسية والتفاعل الثنائي بين متغيري المرحلة الدراسية والعنوسنة ومتغير لعنوسنة والخبرة التدريسية للمعلمة.

دراسة بدرية الرواحية (2016) هدفت الدراسة إلى التعرف على التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، حيث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (261) موظف وموظفة يعملون في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، ومركز التدريب التربوي ومكتب الإشراف التربوي التابعين للمديرية، والذين يشكلون 33% من مجتمع الدراسة، واستخدمت الباحثة أداتين من إعدادها هما:

مقياس التوافق المهني، ومقياس الفاعلية الذاتية المدركة، ولتحليل نتائج الدراسة تم حساب المتوسطات الحسابية والآخراج المعيارية وتحليل التباين الثنائي ومعامل ارتباط بيرسون.

وتوصلت الدراسة إلى:

الفصل الأول

إشكالية الدراسة

- ✓ مستوى التوافق المهني والفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة الدراسة مرتفعا بدرجة كبيرة.
- ✓ وجود علاقة موجبة دالة إحصائية بين التوافق المهني والفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة الدراسة.
- ✓ توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور.
- ✓ توجد فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح أكثر من 5 سنوات.

لا توجد فروق دالة إحصائي 1 في مستوى الفاعلية الذاتية المدركة تعزى لمتغير الجنس، بينما توجد فروق دالة إحصائي في مستوى الفاعلية الذاتية المدركة تعزى لمتغير المؤهل الدراسي لصالح الماجستير، كما توجد فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح أكثر من 5 سنوات.

دراسة الاء أبو قمchan 2016: بعنوان نمو ما بعد الصدمة وعلاقته بفعالية الذات لدى مبتدئي الأطراف في الحرب الأخيرة على غزة 2014 حيث هدفت هذه الدراسة الى التعرف على النمو ما بعد الصدمة وعلاقته بفعالية الذات لدى حالات البتر في الحرب على غزة حرب 2014، وتأثيرها على المتغيرات " الجنس، مكان البتر، المستوى التعليمي، المستوى الاقتصادي، الحالة الاجتماعية، العمر).

تم تطبيق أدوات الدراسة المتمثلة في مقياس (نمو ما بعد الصدمة) من اعداد الباحثة، و (مقياس فاعلية الذات) من اعداد الباحثة على عينة قصدية من حالات البتر قوامها 40 فردا. واستخدمت الباحثة في المعالجة الإحصائية عدد من المقاييس وهي (التكرارات، والنسبة المئوية، واختبار "ت"، وتحليل التباين، المتوسطات الحسابية، معامل الارتباط بيرسون وسييرمان، والتجزئة النصفية، الفاکرونباخ، الصدق الذاتي) لتحقيق من صدق الأدوات وقياسها.

ولقد أظهرت النتائج: ان المتوسط الحسابي لنمو ما بعد الصدمة متوسط وفاعلية الذات وق المتوسط. ووجود علاقة طردية بين نمو ما بعد الصدمة وفاعلية الذات لدى مبتدئي الأطراف بغزة.

✓ لا توجد فروق ذات دالة إحصائية في نمو ما بعد الصدمة تعزى لكل من الجنس، مكان السكن، المستوى التعليمي، مكان البتر، الحالة الاجتماعية، والمستوى الاقتصادي.

الفصل الأول

إشكالية الدراسة

✓ كما اظهرت النتائج عدم وجود فروق في فاعلية الذات لدى مبتدئي الأطراف تعزى لكل من الجنس، الحالة الاجتماعية، مكان ال碧ر، المستوى الاقتصادي، العمر.

دراسة العبيبي 2001: هدفت الدراسة إلى التعرف على اتخاذ القرار وعلاقته بكل من فاعلية الذات والمساندة الاجتماعية لدى عينة من المرشدين الطلابيين من محافظة الطائف، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي واستخدم الأساليب الإحصائية مثل عامل ارتباط بيرسون، وتحليل التباين، واختبار (ت)، وقد تم تطبيق الدراسة على عينة تكونت من (242) مرشد من مرشدين الطلابيين الذين يعملون بمدارس التعليم الحكومي.

✓ وأوضحت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمكان العمل، والسنوات، والخبرة، والراتب سواءً لمتوسطات درجات القدرة على اتخاذ القرار او متوسطات درجات المساندة الاجتماعية، في جميع المحاور لدى المشددين الطلابيين.

✓ كما اظهرت النتائج وجود إمكانية لتنبؤ بالقدرة على اتخاذ القرار لدى مرشدين الطلابيين من خلال فاعلية الذات والمساندة الاجتماعية.

المقالات الأكاديمية:

د/ امنة عبد العزيز صالح أبا خليل 2017 بعنوان " الفاعلية الذاتية المهنية وعلاقتها بصعوبة اتخاذ القرار المهني " لدى عينة من طلاب وطالبات السنة التحضيرية بجامعة الملك عبد العزيز-جدة. حيث هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الفاعلية الذاتية المهنية ومستوى درجة صعوبة اتخاذ القرار المهني ومعرفة الفروق بينهم في مستوى الفاعلية الذاتية المهنية والكشف عن الفروق في درجة اتخاذ القرار وعلاقته بالفاعلية الذاتية المهنية، حيث اعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي الارتباطي المقارن، حيث استخدمت مقياس يضم استبيانين: الأول يقيس الفاعلية الذاتية المهنية والثاني يقيس درجة القرار المهني. تم توزيعه على 176 طالبة و90 طالب بمتوسط عمري بين (53 و 19).

✓ وقد توصلت الباحثة إلى أن الفاعلية الذاتية المهنية تساعد في خفض درجة صعوبة اتخاذ القرار المهني، وتساعد على استكشاف المهني والاختيار المهني. واستمرار بذل الجهد في البحث عن الوظيفة والحفاظ عليها.

الدراسات الأجنبية:

دراسة نريمان ارال 2009 والتي هدفت الى تحديد مستويات فاعلية الذات المهنية عند المعلم في جامعة ايفان-تركيا. وفحص إذا كان أي من المتغيرات تخلق أي اختلافات في تقديرهم للذات المهنية. أجريت الدراسة على عينة تتكون من 450 طالب في السنة الاولى والرابعة. (140 طالب للسنة الأولى- و 315 طالب في السنة الرابعة) تم استخدام مقاييس لتقدير الذات arioock حيث تظهر النتائج ان الجنس والمستوى التعليمي والاتمان المنوح لا تسبب أي اختلاف عند المعلمين في تقديرهم لذاتهم وفاعليتهم الذاتية نحو العمل.

دراسة ديان 2003diane إيطاليا بعنوان فاعلية الذات الأكاديمية وفقاً لمتغير الجنس والอายุ والإنجاز الأكاديمي لدى طلبة كلية العلوم، هدفت الدراسة الى تقصي العلاقة بين فاعلية الذات الأكاديمية وفقاً لمتغير الجنس والอายุ والإنجاز الأكاديمي في كلية العلوم ، تكونت العينة من 216 طالب وطالبة تتراوح أعمارهم بين 18 – 24 سنة ، وقد اعتمدت الباحث على مقاييس التالي: مقاييس فاعلية الذات ودرجات الامتحان النصفي ومقاييس الإنجاز الأكاديمي. واهم ما توصلت اليه الدراسة:

✓ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فاعلية الذات وفقاً لمتغير الجنس والอายุ.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من حيث الأهداف:

هدفت بعض الدراسات السابقة الى فاعلية الذات وعلاقتها ببعض المتغيرات الأخرى كما في دراسة (زريبي 2018)، (حننة 2018)، (حجازي 2013)، (المعروف 2018) و دراسة (أبا صالح 2017)، (ليث حمزة 2020)، (بدرية الرواحي 2016)، (الاء أبو قمchan 2016)، (العتبي 2001).

اما دراسة (دراسة خلليلية 2011)، (ديان 2003) و (ارال 2009) فقد هدفت كل واحدة على معرفة مصادر فاعلية الذات المهنية مستويات الفاعلية الذاتية المهنية.

من حيث العينة:

تحدثت معظم الدراسات السابقة عن المعلمين، والمعلمات، وطلبة الجامعة، والعاملين بشكل عام.

الفصل الأول

إشكالية الدراسة

وفي دراسة تحدثت عن مبتدئي الأطراف.

من حيث المنهج:

أهم المناهج التي استخدمت في الدراسات السابقة هي:

المنهج الوصفي كما في دراسة زربي، حجازي معروف.

المنهج الوصفي الارتباطي كما في دراسة (حن، حمزة علي، رواحية، أبو قمchan، العتيبي).

المنهج الوصفي الارتباطي المقارن كمل في دراسة (أبا صالح).

المنهج الوصفي الاستكشافي: كما في دراسة (ديان، خلايلة).

من حيث الأدوات:

تبينت الدراسات السابقة في استخدام الأدوات

اقتبست المقاييس من الدراسات السابقة مثل دراسة (حن، أبا صالح، دراسة ارال، ديان، خلايلة)

اعدت المقاييس من قبل الباحث (زربي، حجازي، معروف، حمزة علي، أبو قمchan، الرواحية).

من حيث الأساليب الإحصائية:

اعتمدت جل الدراسات السابقة على الأساليب الإحصائية التالية:

(معامل الفا كرونباخ، معامل الارتباط بيرسون ، معامل سبيرمان، التحليل التباين الأحادي ، اختبار "ت" ، التجزئة النصفية ، المتوسطات الحسابية).

من حيث النتائج:

اسفرت نتائج الدراسات السابقة على

✓ وجود علاقة ارتباطية بين الفاعلية الذات ومتغيرات أخرى.

✓ وجود علاقة عكسية بين الفاعلية الذاتية وبعض المتغيرات.

✓ والمتغيرات التصنيفية لا تؤثر على فاعلية الذات.

✓ دور الكفاءة الذاتية المهنية لتصدي لعوائق العمل.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة تمكنت الباحثة من اقتباس مقياس فاعلية الذات المهنية. كما استفادت الباحثة من الدراسات السابقة التي حصلت عليها في صياغة أسئلة الدراسة وتحديد أهدافها، ودراسة واختيار الأساليب الإحصائية المناسبة لها.

كما استفادت الباحثة من المعلومات والمفاهيم النظرية التي تناولتها هذه الدراسات في اثراء الإطار النظري الخاص بالدراسة الالية والاستعانة بها في تفسير النتائج.

الفصل الثاني

فاعلية الذات المهنية

تمهيد

-1 التعريف بالمصطلحات

-2 خصائص فاعلية الذات المهنية

-3 مظاهر فاعلية الذات

-4 مصادر فاعلية الذات

-5 مستويات فاعلية الذات

-6 توقعات فاعلية الذات

-7 العمليات المؤثرة في فاعلية الذات

-8 ابعاد فاعلية الذات

-9 نظريات فاعلية الذات

خاتمة

تمهيد

يعتبر مفهوم الفاعلية الذاتية Self-efficacy من المفاهيم النفسية التي اهتم بها الكثير من الباحثين في مجال علم النفس الحديث والصحة النفسية وذلك. لأنها تناول القدرة الشخصية في تحقيق الأهداف وتمثل المحددات المكونة لشخصية الإنسان. فتصور الفرد وتوقعاته عن نفسه وإيمانه بما يحظى من قدرات وإمكانيات تتيح له فرصة التعلم والنجاح في الحياة. وتوجه سلوك الهامل وتنشطه. لذلك أعتبر مفهوم فاعلية الذات دراستها شيئاً مهماً في مجال العمل.

1- التعريف بالمصطلحات:

1-1- مفهوم الذات:

يحمل لفظ الذات في المعاجم اللغة العربية مدلولين ، فقد وردت الذات بمعنىين مختلفين في اللغة العربية فال الأول الذات بمعنى " ما يصلح أن يعلم ويخبر عنه " ، والثاني ذات الشيء بمعنى عينه ونفسه وجوهره (المعجم الوسيط ، الوجيز ، المنجد).

إن مفهوم الذات مصطلح سيكولوجي يعبر عن مفهوم تراصي شامل يتضمن جميع الأفكار والمشاعر عند الفرد لذلك: عرفه إبراهيم قشقوش: بأنه وعي الفرد وإدراكه لما لديه من خصائص وصفات أي ادراكه لهويته. وتقييمه الذاتي لهذه الخصائص والصفات بالنسبة للأخرين (معمرية، 12: 2012).

- حامد عبد السلام زهران 1967 أن مفهوم الذات عبارة عن تكوين عقلي منظم ومتعلم للمدركات والمفاهيم والتقييمات الشعورية للفرد. فيما يتعلق بذاته كما هي (الذات المدركة) وكما يعتقد أو يتصور أن الآخرين يرونها (الذات الاجتماعية) وكما يود أن يكون عليه (الذات المثالية).

فحسب حامد عبد السلام ينشأ مفهوم الذات كمحصلة لتفاعل الاجتماعي مع الدافع الداخلي للمحافظة على المكتسبات الشخصية.

1-2-تعريف الفاعلية:

للتعرف إلى الاشتقاد اللغوي لكلمة فاعلية بالرجوع إلى المعاجم اللغوية نجد تعريفاً لفاعلية يحمل لفظ الفاعلية في معاجم اللغة العربية مدلولين. فقد وردت كلمة العالية بمعنىين متباينين في اللغة العربية، فالأول فعال بمعنى الفعل الحسن. الكرم. والمعنى الثاني النافذ والمؤثر ويقال "سلطة فعالة" ، الناجح والمفيد ويقال "دواء فعال" والفعالية بمعنى يحدث التأثير المنظر منه ويعني "فعالية الكلمة" ، والثاني الفعاليات بمعنى الهيئات والقوى الفاعلة ويقال "الفعاليات الاقتصادية" () المحيط ' المعجم، الوجيز ، المعجم الوسيط)

يعد kan whaite اول من اقترح (كفاءة او فعالية efficacy) كتعبير عن الدافعية، التي لا يمكن ارجاعها الى حاجة بيولوجية او عوامل خارجية، وانما ترتكز على الحاجة الذاتية لتعامل الناجح مع البيئة (سراية، بالقاسمي 2019: 86).

1-3-فاعلية الذات:

يعد باندورا اول من وضع مفهوم فاعلية الذات وأطلقها على معتقدات الفرد. حيث عرفها (باندورا bandura 1988) بأنها قدرة الفرد على أداء السلوك الذي يحقق نتائج مرغوب فيها في موقف معين والتحكم في الاحداث التي تؤثر في حياته، وإصدار التوقعات الذاتية عن كيفية أدائه والأنشطة التي يقوم بها والتنبؤ بمدى الجهد والمثابرة ليتحقق ذلك النشاط (مريم، 2003 : 25) .

فاعلية الذات المهنية

يرى Zimmerman (زيمerman) أن فاعلية الذات هي ثقة الفرد في قدرته على تنظيم وتنفيذ المهارات المعرفية والسلوكية والاجتماعية الالازمة للأداء الناجح في مهمة معينة (وفاء، 2016: 14).

يرى شيل ومريفي: ان فاعلية الذات هي ميكانيزم ينشأ من خلال تفاعل الفرد مع البيئة. واستخدامه لإمكاناته المعرفية ومهاراته الاجتماعية والسلوكية الخاصة بالمهمة، وهي تعكس ثقة الفرد بنفسه وقدرته على النجاح في أداء المهمة. (هيايم 2015: 36).

وتعرف عواطف حسين (1994) الفاعلية الذاتية بأنها ادراك ذاتي لقدرة الافراد على أداء السلوك الذي يحقق نتائج مرغوبة في موقف معين . وتوقعاته عن كيفية الأداء الحسن وكمية الجهد والنشاط والمثابرة المطلوبة عند تعامله مع المواقف ' والتنبؤ ب مدى النجاح في تحقيق ذلك السلوك (مرسي, 2015: 69).

1-4- فاعلية الذات المهنية:

تعرف بأنها اعتقاد أو الثقة بأداء مهام الوظيفة الواحدة. وهي تصف الناس عن كفاءتهم المهنية ولذلك يرتبط بها اختيار المهن والنجاح المهني وتحقيق الأهداف ، بالإضافة الى الالتزام والتركيز والاستمتعان.

أن الفاعلية الذاتية المهنية هي اعتقاد الفرد في قدرته على أداء متطلبات المهنية النفسية والفنية والإدارية والاجتماعية بنجاح وبما يحقق له وللإدارة المؤسسة الرضا والكفاية ويمكن أن تتنوع فاعلية الذات وفق المجالات المهنية المختلفة (يونس 2017 ص 41).

والفاعلية الذاتية هي مجموعة من التوقعات التي تجعل شخصا ما يعتقد بأن المسار الذي سيتخذه نحو أداء عمل معين سيحظى بالنجاح كما وتعرف توقعات الفرد حول تنظيم وتنفيذ اعماله لتحقيق انجاز او أداء معين (ولاء 2015 ص 27).

تتعلق الذات المهنية بالكفاءة المهنية، والطموح المهني، وجودة الأداء المهني، والمعتقدات الخاصة بالمهنة، وادرارك أهمية الفرد في مجال مهنته والرضا الوظيفي، والتوافق المهني. (صحراوي, 2013: 201).

درجة ثقة الفرد بقدراته على أداء المهام المتعلقة بالاختيار المهني والالتزام الوظيفي، وهي خبرة تطورية، تسهم في تطورها البيئة الاجتماعية وخبرات الفرد السابقة. (امنة، 2017: 9).

انطلاقاً مما سبق يمكن تعريف الفاعلية الذاتية المهنية على أنها مجموعة معتقدات والأفكار التي يحملها الفرد عن ذاته اتجاه المهنة، والتي تؤثر على اختياره طموحه المهني وعلى أدائه وتوقعه للنجاح في المهنة ووتؤثر على طموحه المهني. وترى الباحثة أن فاعلية الذات المهنية هي اعتقدات الفرد في قدراته على أداء متطلباته المهنية والنفسية والفنية والإدارية والاجتماعية بنجاح بما يحقق له وللإدارة المؤسسة الرضا والإنتاجية.

2- خصائص فاعلية الذات

هناك خصائص لفاعلية الذات وهي:

- 1- مجموعة الاحكام والمعتقدات والمعلومات عن مستويات الفرد وامكانياته ومشاعره؛
- 2- ثقة الفرد في النجاح في أداء عمل ما؛
- 3- وجود قدر من الاستطاعة سواء كانت فسيولوجيا، عقلية، ام نفسية، بالإضافة الى توافر الدافعية في الموقف؛
- 4- توقعات الفرد للأداء في المستقبل. (صونيا، 2016: 23)؛
- 5- أنها لا ترتكز فقط على المهارات التي يمتلكها الفرد ولكن أيضاً على حكم الفرد على ما هو قادر على تحقيقه مع ما يتتوفر لديه من مهارات، ففاعلية الذات عيل" الاعتقاد بأن الفرد يستطيع تنفيذ احداث مطلوبة" (ضياء، 2014: 89)؛

فاعلية الذات المنهية

6- هي ليست سمة ثابتة او مستقرة في السلوك الشخص فهي مجموعة من الأحكام لا تتصل بما ينجزه الشخص فقط، ولكن أيضا بالحكم على ما يستطيع إنجازه وأنها نتاج القدرة الشخصية؛

7- أن فاعلية الذات تنمو من خلال تفاعل الفرد مع البيئة ومع الآخرين ، كما تنمو بالتدريب واكتساب الخبرات المختلفة. (حامد أبو عون، 2014: 75)

8- إن فاعلية الذات ترتبط بالتوقع والتبؤ. ولكن ليس بالضرورة أن تعكس التوقعات قدرة الفرد وإمكاناته الحقيقة. فمن الممكن أن يكون لدى الفرد توقع بفاعلية الذات المرتفعة وتكون إمكانات قليلة؛

9- تتخذ فاعلية الذات العديد من العوامل مثل صعوبة الموقف ، كمية الجهد المبذول، مدى مثابرة لفرد؛

10- إن فاعلية الذات ليس مجرد إدراك او توقع فقط، ولكنها يجب أن تترجم الى بذل جهد وتحقيق نتائج مرغوب فيها. (هيا مهاد، 2015: 38).

هناك خاصية عامة لفاعلية الذات: وهي لا تعتمد فاعلية الذات على مهارات الفرد فقط ' بل على ما يعتقد الفرد بقدراته على القيام بعمل معين، كما أن فاعلية الذات تنمو من خلال تفاعل الفرد مع البيئة والآخرين والخبرات التي يمتلكها، كما أن فاعلية الذات تنمو من التوقع والتبؤ، لكن ليس بالضرورة أن تعكس إمكانات الفرد الحقيقية، وهي ليست سمة ثابتة كالسلوك حيث تتحدد بالعديد من العوامل مثل صعوبة الموقف مقدار الجهد المبذول، مدى مثابرة الفرد. ولابد أن يتتوفر لدى الفرد قدر من القدرة العقلية، الفسيولوجية والنفسيّة. (شكري نوفل، 2019 : 40).

3- مظاهر فاعلية الذات:

وتتجلى فاعلية الذات في مجموعة من المظاهر يتميز بها الشخص الفعال

أ - الثقة بالنفس وبالقدرات:

لعل من أهم صفات الشخص الواثق من نفسه قدرته على تحديد أهدافه بنفسه، والواثق من نفسه يقوم بأصعب الأعمال بيسر بالغ، والفرد الفعال لديه القدرة على أن يتحقق فيما يسعى إليه، ومن ثم يصبر ويثابر على تحقيقه، والثقة بالنفس هي طاقة دافعة تعين صاحبها على مواجهة شتى المواقف الجديدة. (غالب، 2009: 87).

ب - المثابرة:

المثابرة سمة فعالة روحها السعي، وهي تعين الفرد على إخراج طموحاته من داخله إلى حيز الوجود، والمثابرة تعني الاستمرارية وانتقال الفرد من نجاح إلى نجاح، والشخصية الفعالة نشطة حيوية لا تفتر همتها مهما صادفها من عقبات ومواقف محبطه. (مصطفى، 2014: 73).

ج - القدرة على إنشاء علاقات سليمة مع الآخرين:

تعتمد فاعلية الفرد على تكوين علاقات قوية وسليمة مع الآخرين، فالشخص الفعال تكون لديه القدرة على إنشاء علاقات سليمة مع الآخرين بما له من سمات المرونة والشعور بالانتماء، والذكاء الاجتماعي هو السلاح الفعال لدى الفرد في هذا المجال، وكلما كانت علاقات الفرد قوية مع الآخرين كلما كان توافقه أفضل وخاصة توافقه الاجتماعي، وعدم وجود علاقات سليمة مع الآخرين من شأنه أن يصيب الفرد بالشعور بالعزلة الاجتماعية.

د - القدرة على تقبل وتحمل المسؤولية:

تحمل المسؤولية أمر له قيمته، فلا يقدر على حملها إلا شخص يكون مهياً انفعالياً لتقبل المسؤولية، ويدعع عند أداء واجبه مستخدماً كل طاقاته وقدراته، ويقدر على التأثير في الآخرين، ويتخذ قراراته بحكمة، ويثق الآخرون فيه وفي

فاعلية الذات المنهية

قدرته على تحمل المسؤولية، وفي كونه شخص يمكن الاعتماد عليه مستقبلاً، ويختار الأهداف المناسبة القادر على تحمل مسؤوليتها وتنفيذها، ويتتصف بالواقعية فيما يتعلق بقدراته أو ظروف بيئته، ويحكم سلوكه الالتزام الخلقي، والشخص السوي هو الذي يعتبر نفسه مسؤولاً عن أفعاله وتصرفاته ولديه القدرة على تحمل المسؤولية التي تساعده وتمكنه من الخروج عن حدود خبرته إلى الاستفادة من خبرة الآخرين.

بما يحقق التواصل بينه وبين أفراد مجتمعه. (مصطفى، 2014 : 87)

هـ - البراعة في التعامل مع المواقف التقليدية:

وهي من مظاهر فاعلية الذات المرتفعة فالفرد ذو الفاعلية المرتفعة يستجيب للمواقف الجديدة بطريقة مناسبة، ويعدل من نفسه وأهدافه وفق ظروف البيئة، مرن وإنجامي وقدر على مواجهة المشكلات غير المألوفة، فيدرك بصيرته الأسلوب الأمثل لحل المشكلات، ويقبل الأساليب والأفكار الجديدة في أداء الأعمال. (غالب، 2009 : 87).

ووضع ادريس 1998 مجموعة من الخصائص المميزة لمرتفعين في فاعلية الذات جمعها من الكتابات السيكولوجية عن فاعلية الذات. وهي ما يلي:

- 1- القدرة على التوافق الناجح م احداث الحياة؛
- 2- القدرة على النجاح بعد الإخفاق؛
- 3- القدرة على بذل جهد أكبر؛
- 4- لديهم دافع للإنجاز مرتفع؛
- 5- يتميزون بمتانة عالية. (معمرية، 2012 : 199).

4- مصادر فاعلية الذات:

يرى الزيات (2001) ان البنية الفسيولوجية والانفعالية او الوجданية تؤثر تأثيرا عاما على الفاعلية الذاتية للفرد، على مختلف مجالات وانماط الوظائف العقلية المعرفية، والحسية والعصبية لدى الفرد. ويرجع ذلك لثلاث أساليب رئيسية من شأنها زيادة او تفعيل ادراكات الفاعلية الذاتية وهي: تعزيز او زيادة او تنشيط البنية البدنية او الصحية، وتحفيض مستويات الضغوط والنزاعات او الميل الانفعالية السالبة، وتصحيح التفسير الخاطئ للحالات التي تعترى الجسم.

وأشار باندورا أن فاعلية الذات تتطور عند الفرد من خلال أربعة مصادر للمعلومات وهي:

1- الإنجازات الأدائية: وهي معتقدات الأفراد حول قدراتهم على القيام بمستويات معينة من الأداء والتي تتحكم في أحداث تؤثر على حياتهم، ويمكن أن تنشأ هذه المعتقدات من خبرات التمكين الناتجة عن الإنجاز والنجاح السابق، ويعتلل المصدر الأكثر تأثيرا لأنه يعتمد على خبرات التي يمتلكها الأفراد؛

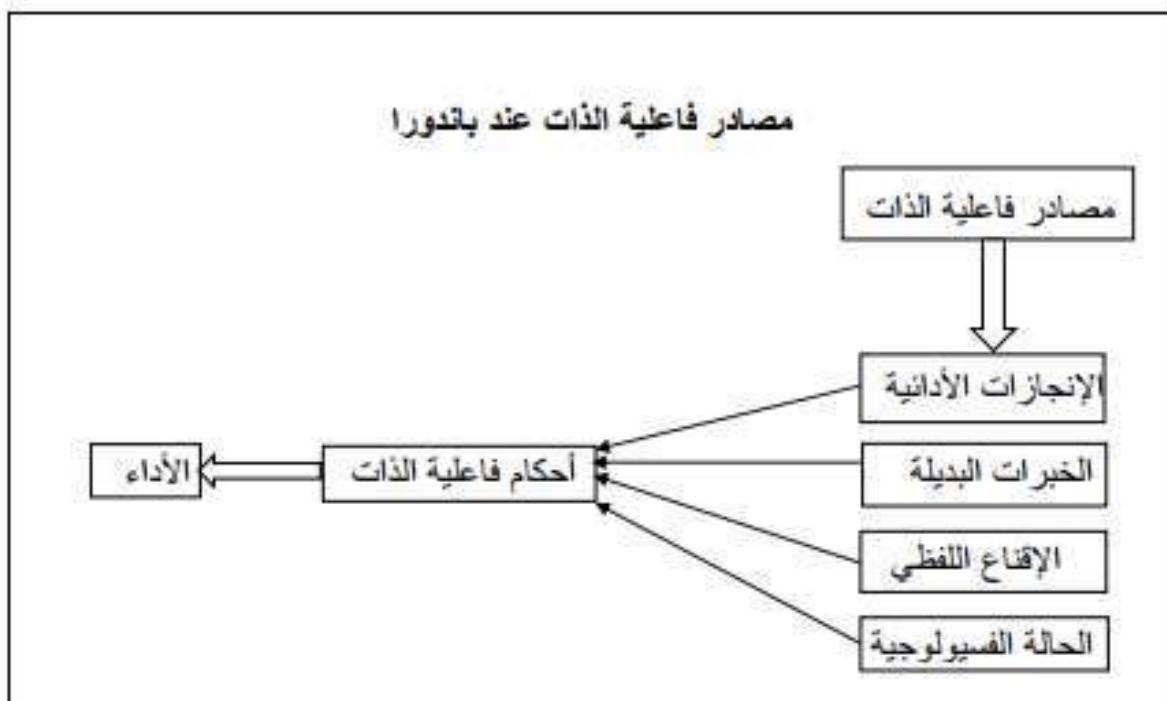
2- الخبرات البديلة: وهي معتقدات تنشأ من خلال ملاحظة الأفراد لنجاح الآرين المماثلين له في أعمال مشابهة. ومن ثم يبني توقع إذا ما قمنا بهذا السلوك أو التعلم بمشاهدة التي تكون المعلومات التوقع فيها مبنية على التجربة المباشرة للأداء. فرؤيه أداء الآخرين لأنشطة والمهام الصعبة يمكن ان تتيح توقعات مرتفعة مع الملاحظة الجيدة؛

3- الإقناع اللغطي: ويعزز الإقناع اللغطي من فاعلية الذات. إذا تم إقناع الأفراد بأنهم يملكون مقومات النجاح لتنفيذ الأنشطة المطلوبة. مما يدفعهم لمضاعفة الجهد والمواظبة، ويطلب ذلك تهيئة المواقف الملائمة التي تهيئهم للنجاح وتفادي احتمالات الفشل؛

فاعلية الذات المهنية

4- الاثارة الانفعالية: حيث ان المعلومات مبنية على إدراك الفرد لوضعه الانفعالي، فالأفراد يعتمدون جزئيا على حالتهم الانفعالية في الحكم على قدراتهم، فالمزاج الإيجابي يدعم فاعالية الذات بينما المزاج السلبي يضعفها (banadura.1977 p196).

الشكل رقم 1



يوضح مصادر فاعالية الذات

وأخيرا يرى باندورا (bandura ; 1988)

أن مصادر فاعالية الذات المهنية والمتمثلة في "الإنجازات الأدائية، والخبرات البديلة، والاقناع اللفظي، الحالة النفسية او الفسيولوجية" يستخدمها الأفراد في التحكم على ذواتهم.

5-مستويات فاعلية الذات:

توضح دراسة sandres et wolley (2005) اهم المستويات المتعلقة بالفاعلية الذاتية وهي 3 مستويات على النحو التالي:

- ا-المستوى الكلي: ويقصد به نشاط العالية الذاتية بشكل عام او عموما او ي المواقف العامة؛
- ب-المستوى الجزئي او المجال: يقصد به نشاط الفعالية الذاتية في مجال معين بعينه دون مجال اخر كأن يكون الفرد فعالا في مجال أكاديمي دون فعاليته في المجال الاجتماعي وهكذا؛
- ج-المستوى الخاص او المتعلق بالمهمة الخاصة: ويقصد به نشاط الفعالية الذاتية في أداء مهمة معينة محددة خاصة دون الظهور ذلك النشاط في اية مهمة أخرى (صحراوي: 184 ، 2013).

وترى الباحثة أن ان الفاعلية الذات تأثيرات على إصرار ومتابرة العاملين لوظيفتها الدافعية ذات الأثر البالغ في أداء العمل. فالمستويات العالية منها تجعل الشخص متبرا على نحو أطول وبهام أصعب. وبالعكس يحصل في المستويات المنخفضة من فاعلية الذات، فإن لهذا المفهوم دورا كبيرا يتحدد فيه إدراك القائمين بها لقدراتهم وكفاياتهم ومهاراتهم السلوكية وكفاءتهم الالازمة للأداء المهام الموكلة لهم.

6-توقعات فاعلية الذات:

أوضح باندورا وجود نوعين من التوقعات يرتبطان بنظرية فاعلية الذات ولكل منهما تأثيرات قوية على السلوك وهما:

فاعلية الذات المنهية

التوقعات المرتبطة بفاعلية الذات: تتعلق بإدراك الفرد لقدراته على القيام بأداء سلوك معين أم لا في مهمة معينة، وتحدد مقدار الجهد المطلوب منه للقيام بهذا السلوك، وان يحدد الى أي حد يمكن لسلوكه ان يتغلب على العوائق الموجودة في هذه المهمة. (سوالية، بلقاسي، 2019: 128).

التوقعات المرتبطة بالنتائج: أي ان الاعتقاد بأن النتائج يمكن ان تنتج من الانخراط في سلوك محدد، وتظهر العلاقة بوضوح بين توقعات النتائج وتحديد السلوك المناسب للقيام بمهمة معينة، ي حين أن التوقعات الخاصة بفاعلية الذات مرتبطة بشكل واضح بالتنبؤ بأفعال الفرد المستقبلية (العتبي، 1428: 26).

وتأخذ توقعات النتائج ثلاثة أشكال؛ حيث تعمل التوقعات الإيجابية كبواعث في حين تعمل التوقعات السلبية كعوائق كالتالي:

1. الآثار البدنية والسلبية التي ترافق السلوك؛ وتتضمن الخبرات الحسية السارة، والألم، وعدم الراحة الجسدية؛
2. الآثار الاجتماعية السلبية والإيجابية: فالآثار الإيجابية تشمل التفاعل الاجتماعي مع الآخرين، كتعبيرات الانتباه، والموافقة، والتقدير الاجتماعي والتعويض المادي ومنح السلطة؛ أما الآثار السلبية فهي تشمل عدم الاهتمام، وعدم الموافقة، والرفض الاجتماعي، والنقد، والحرمان من المزايا، وايقاع العقوبات؛
3. ردود الفعل الإيجابي والسلبية للتقييم الذاتي لسلوك الفرد: فموقع التقدير الاجتماعي، والإطراء، والتكرير، والرضا الشخصي يؤدي إلى أداء متفوق في حين أن توقع خيبة أمل الآخرين، وفقدان الدعم، ونقد الذات يقدم مستوى ضعيف من الأداء" (ولاء يوسف 2016: 36).

فحسب نظرية باندورا 1989 أن ادراك الفرد لفاعليته الذاتية يؤثر على أنواع الخطط التي يضعونها فالذين لديهم إحساس مرتفع بالفاعلية يضعون خططا ناجحة ، والذين يحكمون على انفسهم بعدم الفاعلية أكثر ميلا لوضع الخطط

فاعلية الذات المنهية

الفاشلة والأداء الضعيف والاخفاق المتكرر ذلك أن الإحساس المرتفع بالفعالية ينشئ ابنية معرفية ذات اثر فعال يقوية الادراك الذاتي الانفعالي.

من خلال ذلك ترى الباحثة ان فاعلية الذات لدى عامل تتأثر توقعاته عن قدراته وامكانياته التي يملکها أي ان السلوك الذي يقوم به العامل داخل المنظمة مبني على جملة من التوقعات الاعتقادات التي يحملها اتجاه ذاته . والتي تجسدى في العمل الذي يقوم به فإذا كانت فاعليته الذاتية او توقعاته عن ذاته او السلوك الذي سيقوم مرتفعة نجد العامل يتمتع بثقة عند اداءه المهام او العمل الموكل اليه، بينما اذا كانت توقعاته منخفضة عن ذاته وقدراته نجد العامل يشعر بعدم الثقة في نفسه وعدم الاتزان ونجده متواترا وكثيرا ما يختفي عن أداء اعماله .

7- العمليات المؤثرة في فاعلية الذات:

يرى باندورا أنه يمكن فهم تأثير الفاعلية الذاتية ي سلوك الإنسان وحياته خلال أربع عمليات:

1) العمليات المعرفية: أن كل الأفعال تبدأ بأفكار ومعتقدات الفرد عن قدراته وتوقعاته بما سيحدث لكي تتحقق أهدافه ويتطلب ذلك تحديد الاختبارات بناءا على ما يمتلك من فاعلية ذاتية ومعتقدات متفائلة او متشائمة.

إن ذلك يتطلب إحساس قوي بالفعالية للبقاء على حالة النشاط وكواجهة المصابع؛

2) العمليات الحفزة: اذ تؤدي المعتقدات الذاتية حول الفاعلية دورا مهما في تحقيق الضبط الذاتي والدافعة.

عمليات الفعل ذات الأثر: اذ ينقسم الأفراد على قسمين:

(a) يرى أن لديه فاعلية ذاتية تمكنه من السيطرة على التهديدات والمواق الصعبة وهؤلاء محروون من المخاوف

والتوتر الذي يؤثر سلبا في الانفعال؛

(b) يرى أن فاعليته محدودة لذلك يعتقدون بعدم قدراتهم على مواجهة التهديدات والمواق الصعبة وهنا تثار

التوترات والبالغة في توقع التهديدات والقلق والحزن ونقص الفاعلية وعدم الإنجاز.

عمليات الاختبار: إن معتقدات الأفراد عن فاعليتهم الذاتية مرتبطة بفاعلية الشخصية التي اكتسبوها من البيئة المحيطة، ومن شبكة العلاقات الاجتماعية والتعلم بالنماذج.

8-ابعاد فاعالية الذات

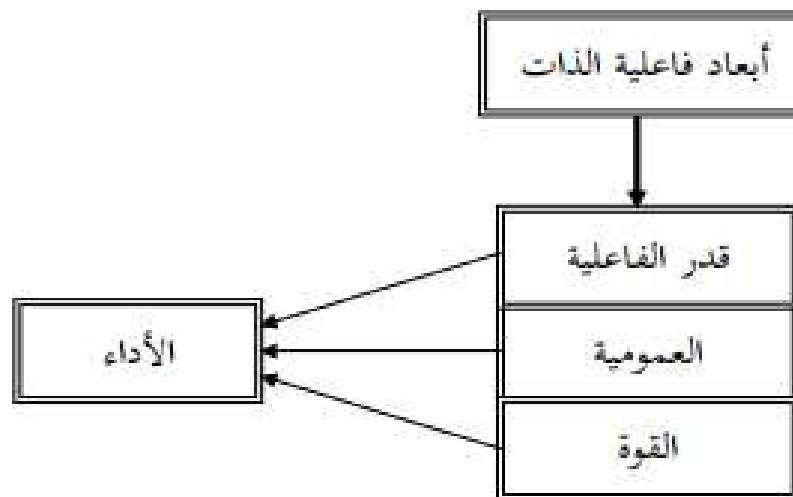
يحدد باندورا **BANDURA** ثلاثة ابعاد لفاعلية الذات ويرى بأن معتقدات الفرد عن فعاليته الذاتية تختلف تبعاً لهذه الابعاد وتشمل:

1-قدر الفاعالية: ويتحدد هذا البعد كما يشير باندورا من خلال صعوبة الموقف، ويتبين هذا القدر بصورة

واضحة عندما تكون المهام مرتبة من السهل إلى الصعب ويطلب عليه أيضاً مستوى صعوبة المهمة، ويحدث عدا حين تنخفض درجة الخبرة والمهارة لدى العمال بما هو مطلوب داخل بيئه العمل، فيعجزون عن مواجهة التحدي؟

2-العمومية: ويعني هذا البعد قدرة الفرد على أن يعمم قدراته في المواقف المشابهة، أي ان انتقال فاعالية الذات من موقف لأخر مشابه، الا ان درجة العمومية تختلف وتتبادر من فرد لأخر؟

3-القوه: يعني بها باندورا الفروق الفردية بين الأفراد في مواجهة المواقف الفاشلة، وما يتبع ذلك من شعور بالإحباط ويعزى ذلك إلى ان هذا الاختلاف يعود إلى التفاوت بين الأفراد في فاعالية الذات، فمنهم من تكون فاعالية الذات لديه مرتفعة، فيتأبر في مواجهة الأداء الضعيف في حين يعجز الآخر (p84.85:bandura.1977).



يبين أبعاد الفاعلية الذاتية عند "باندورا" (Bandura) (في: حسن، 2005، ص. 37)

انطلاقاً مما سبق ترى الباحثة استناداً إلى ما جاء به باندورا عن الأبعاد فاعلية الذات. أن العوامل الثلاثة المذكورة سالفاً تتحكم في إعطاء أداء معين للعامل داخل المنظمة، إذ تتحد هذه الأبعاد فيما بينها معطية نطاً معيناً لفاعلية الذات تختلف من عامل إلى آخر.

9-كيف تؤثر الفاعلية الذاتية في السلوك؟

يرى أنصار النظريات المعرفية الاجتماعية ، ان تطور الأفراد بالفعالية الذاتية يؤثر في مظاهر متعددة من سلوكهم ، والتي تتضمن اختيارهم للأنشطة والاهداف وإصرارهم على انجاز المهام ينهمكون بها وقد حددها (أبو غزال 2006: 125) في نقاط ممثلة بالتالي:

9-1-اختيار النشاطات: يختار الأفراد المهام والنشاطات التي يعتقدون أنها سوف ينجحون بها وينجذبون المهام والنشاطات التي تزداد احتمالية فشلهم بها، مثل على ذلك العمال الذين يশقون بكفاءتهم دخول المنظمة تزداد احتمالية ارتفاع تقدير الذات لديهم؛

9-2-التعلم والإنجاز: إن الأفراد ذوي الإحساس المرتفع بالفعالية الذاتية يميلون إلى التعلم والإنجاز أكثر من نظرائهم ذوي الإحساس المنخفض بالفعالية الذاتية، بالرغم من امتلاكهم لنفس مستويات القدرة. (تركي، 2013: 13)؛

وترى الباحثة إن إذا كان لدينا مجموعة من العمال يتشاركون في مستوى قدراتهم، فإن العمال الذين يعتقدون أن بإمكانهم إنجاز مهمة ما أكثر استعداد لإنجازها بنجاح مقارنة بالعمال الذين لا يعتقدون أن بإمكانهم إنجازها.

9-3-المجهد المبذول والإصرار: يميل الأفراد ذو الإحساس المرتفع بالفعالية الذاتية إلىبذل أكبر في محاولتهم للإنجاز مهمات معينة، وهم كذلك أكثر إصرار (مثال: سوف أحاول يجب أن أحاول مرة أخرى ..) هندياً يواجهون عقبات تعي نجاحهم، أما الأفراد ذو الإحساس المنخفض بالفعالية الذاتية لإنجاز مهمات محددة والنجاح بها فسوف يبذلون جهوداً أقل، ويتوقفون بسرعة عن الاستمرار في العمل عندما يواجهون عقبات تعيق إنجاز المهام.

ونجد أن "باندورا" قدم نظرية متكاملة لفعالية الذات مؤكداً أنها نتاج للعشرين عاماً من البحث السيكولوجي امتد من 1977-1977) وعبر عن فاعلية الذات بأنها: قوة مهمة تسير الدوافع الكامنة وراء أداء في المجالات المختلفة ، وأن ادراك الفعالية الذاتية يسهم في فهم تحديد أسباب المدى المتنوع من السلوك الفردي والمتضمنة في التغييرات ، وفي سلوك المثابرة الناتجة عن الحالات الافراد المختلفة ومستويات ردود الأفعال لضغط الانفعالية ' ضبط الذات ، والمثابرة من أجل إنجاز ونمو الاهتمامات في مجالات خاصة ، والاختيار المهني.

ويضيف باندورا (1988) أن الأشخاص الذين لديهم إحساس منخفض بفعالية الذات يبتعدون عن المهام الصعبة ويتجهون إلى إدراكاتها كتهديدات شخصية ويملكون مقدرة ضعيفة في تحقيق أهدافهم ، والأداء بنجاح لديهم يتوقف على العقبات التي تواجههم حيث يعزون الإخفاق إلى نقص قدراتهم وضعف مجهوداتهم في المواقف الصعبة مما يؤخر استرداد الإحساس بفعالية الذات عقب الإخفاق ، وعلى العكس الأشخاص الذين لديهم إحساس مرتفع بفعالية الذات يقتربون من المهام الصعبة كتحد وترتفع مجهوداتهم في المواقف الصعبة ولديهم سرعة في استرداد الإحساس بفعالية الذات عقب الإخفاق . ويؤكد كذلك على وجود علاقة سلبية بين الثقة بفعالية الذات والإنجازات الأدائية فالمستويات المرتفعة من فعالية الذات تلازم المستويات المرتفعة من الإنجازات الأدائية . (وافية، 2013: 205).

وترى الباحثة أن مفهوم الفاعلية الذاتية هو ما تؤمن به عن نفسك، وليس إلى ما أنت عليه حفّاً. تؤثر فعالية الذات المنهية غير المتوازنة على الإنتاجية. الموظف ذو فعالية الذاتية المنخفضة يخاطر بأداء مهام أقل من مستوى قدرته الفعلية لأنها يعتقد أنه لا يمكنه إلا أن يؤدي إلى هذا المستوى، وقد لا يدرك قدرته على القيام بالعمل. من ناحية أخرى، قد تعطي الكفاءة الذاتية العالية جداً للفرد صورة غير واقعية عن قدرته على القيام بمهمة معينة.

10- النظريات المفسرة لفاعلية الذات : من بين النظريات التي تكلمت عن فاعلية الذات نذكر :

10-1- نظرية باندورا:

يرجع أصل فاعلية الذات إلى ألبرت باندورا، والتي اشتقت من نظرية التعلم الاجتماعي المعرفي التي أسسها، وأكّد فيها بأن الأداء الإنساني يمكن أن يُفسر من خلال المقابلة بين السلوك ومختلف العوامل، وفيما يلي الافتراضات النظرية والمحدّثات المنهجية التي تقوم عليها نظرية التعلم الاجتماعي (Bandura, 1999, 1999, 77, 98) .

1. إن معظم أنواع السلوك ذات هدف معين، كما أنها موجهة عن طريق القدرة على التفكير المستقبلي كالتبؤ أو التوقع، وهي تعتمد بشكل كبير على القدرة على عمل الرموز؛
2. يتعلم الفرد عن طريق ملاحظة سلوك الآخرين ونتائجها، والتعلم عن طريق الملاحظة يقلل بشكل كبير من الاعتماد على التعلم عن طريق المحاولة والخطأ، ويسمح الاتساع السريع للمهارات المعقدة التي ليس من الممكن اكتسابها عن طريق الممارسة؛
3. يمتلك الفرد القدرة على عمل الرموز، والتي تسمح بإنشاء نماذج داخلية للتحقق من فاعلية بها، وتطوير مجموعة مبتكرة من الأفعال، والاختيار لهذه المجموعة من الأفعال من خلال التبؤ بالنتائج والاتصال بين الأفكار المعقدة وتجارب أخرى؛ التي تؤثر على السلوك، كما يضع الأفراد معايير شخصية لسلوكهم ويقيّمون سلوكهم بناء على هذه المعايير، وهذا يمكنهم من بناء حافز ذاتي يدفع ويرشد السلوك؛
4. يمتلك الفرد القدرة على التنظيم الذاتي، عن طريق التأثير على التحكم المباشر في سلوكه وعن طريق اختيار أو تغيير الظروف البيئية
5. -يمتلك الفرد القدرة على التأمل الذاتي، والقدرة على تحليل وتقدير الأفكار والخبرات الذاتية، وهذه القدرات تتبع التحكم الذاتي في السلوك؛
6. إن قدرات الفرد هي نتيجة تطور الميكانيزمات، والأبنية النفسية العصبية المعقدة التي تتفاعل مع بعضها لتحديد السلوك وتزويداته بالمرنة الالزامية؛
7. تتفاعل الأحداث البيئية والعوامل الداخلية مع السلوك بطريقة متبادلة، فالآباء يستجيبون معرفياً وانفعالياً وسلوكياً، إلى الأحداث البيئية، ومن خلال القدرة المعرفية يمارسون التحكم في سلوكهم الذاتي والذي يؤثر على الحالات المعرفية والانفعالية، وهذا ما يترجمه مبدأ الحتمية المتبادلة الذي يعتبر من أهم افتراضات النظرية المعرفية الاجتماعية.

ويعتبر مبدأ الحتمية المتبادلة من أهم الافتراضات النظرية المعرفية الاجتماعية، كما يوضح الشكل رقم (1) مبدأ الحتمية المتبادلة وبالرغم من أن هذه المؤثرات ذات تفاعل تبادلي إلا أنها ليست بالضرورة تحدث في وقت متزامن ، أو أنها ذات قوة متكافئة وتحتم نظرية الفاعلية الذاتية بشكل رئيس بدور العوامل المعرفية والذاتية في نموذج الحتمية المتبادلة، التابع للنظرية المعرفية الاجتماعية ذلك فيما يتعلق بتأثير المعرفة على الانفعال والسلوك وتأثير كل من السلوك والانفعال والأحداث البيئية على المعرفة (بوعزة ، 2019:25) وتفيد نظرية الفاعلية الذاتية إلى معتقدات الفرد في قدرته على ممارسة التحكم في الأحداث التي تؤثر على حياته، ففاعلية الذات لا تكتفى فقط بمهارات التي يمتلكها الفرد وإنما كذلك بما يستطيع الفرد عمله بمهارات التي يمتلكها.

10-2-نظريّة التوقع (expectancy value theory) 1964

تقوم نظرية التوقع لـ"فكتور فروم" على إشكالية التحفيز ضمن بيئه العمل ' بمعنى أن التحفيز يتحقق حين يتوقع الأفراد العاملون أنهم يكونوا قادرون على تحقيق الأشياء التي يريدونها من العمل . (سيدى صالح، 2016: 116).

ويرى بأن الدافعية لدى الفرد ماهي إلى نتاج لثلاثة عوامل:

- **التوقع:** توقع الفرد بأن الجهد المبذول من قبله يؤدي إلى تحقيق أداء معين؛
- **الوسيلة:** تنبأ الفرد بأن هذا الأداء هو الوسيلة للحصول على عوائد مادية؛
- **المنفعة:** توقع الفرد بأن هذه العوائد هي ذات منعة وقيمة وجاذبية بالنسبة إليه (بوناب، بوسعيد، 2020: 39)
- وهذه العناصر بمثابة تقدير ذاتي للفرد. وباختلاف الأفراد يختلف التقدير، وعليه فإن هذه العناصر تمثل عناصر إدراكية.

10-3-نظريّة شيل وميرفي (shill et murphy)

نظر كل من شيل وميرفي الى فاعلية الذات الى فاعلية الذات على أنها : ميكانيزم ينشأ من خلال تفاعل الفرد مع البيئة و استخدامه للإمكانات المعرفية ومهاراته الاجتماعية والسلوكية الخاصة بالمهمة، وهي تعكس ثقة الفرد بنفسه وقدرته على النجاح في أداء هذه المهمة، اما توقعات المخرجات او الناتج النهائي لسلوك فهي تحدد في ضوء العلاقة بين أداء المهمة بنجاح وما يتصوره الفرد عن طبيعة هذه المخرجات، او الوصول الى اهداف السلوك.

وبيّنت النظرية ان التوقعات الخاصة بالفاعلية الذاتية عن الفرد تعبر عن إدراكه للإمكانات المعرفية، ومهاراته الاجتماعية والسلوكية الخاصة بالأداء او المتضمنة في السلوك، وتنعكس على مدى ثقة الفرد بنفسه، وقدرته على التنبؤ بالإمكانات الازمة للموقف وقدرته على استخدامها في تلك المواقف. وفاعلية الذات لدى الأفراد تتبع من سماتهم الشخصية العقلية والاجتماعية والانفعالية. (الفرماوي. 1990:374)

10-4-التعليق على النظريات:

نظريّة باندورا : انطلاقا من نموذج الاحتمالية المتبادلة التابعة لنظرية باندورا، نجد لأن هناك تأثير متبادل بين المعرفة والانفعال والسلوك، حيث أن المعرفة تؤثر على الانفعال والسلوك. والاحاديث البيئية والانفعال والسلوك يأثرون في المعرفة. وانطلاقا من هذا فإن العامل يحتاج إلى عدد من العوامل الشخصية والسلوكية والبيئية المتفاعلة، حيث أن العوامل الشخصية تطلق على معتقدات الفرد حول ذاته واتجاهاته. أما السلوكية فتضمن الاستجابات الصادرة عن الفرد. والبيئية تطلق على الأدوار التي يقوم بها العامل داخل المنظمة.

فاعلية الذات المهنية

نظريّة شيل وميرفي: ترى بأن فاعلية الذات ميكانيزم ينشأ من خلال تفاعل الفرد مع المحيط، وذلك عن طريق إمكانياته المعرفية والمهارات الاجتماعية والسلوك. وأن الناتج لسلوك يتحدد انتلاقاً من العلاقة بين أداءه والتصور الذي يشكّله عن محصلة هذا الأداء.

نظريّة فكتور فروم: ترى بأن الفرد لديه القدرة على اجراء العمليات العقلية قبل الإقدام على أي سلوك. وأن الدافعية لديه مرتبطة بثلاث عناصر وهي التوقع 'الوسيلة ' المنفعة. حيث ان سلوك الفرد وفق bandura لا تحكمه فقط قدرة الفرد على انجاز السلوك، بل يحكمه أيضاً الأثر المتوقع من انجاز او تحقيق هذا السلوك.

ومن خلال النظريات السابقة يتبيّن للباحثة أن فاعلية الذات المهنية هي جزء من ادراك العامل ومعتقداته حول قدرته واستعداداته في بيئة العمل، وتأثر فيه أيضاً الخبرات السابقة ويكون لها تأثيراً إيجابيًّا والسلبي على خبراته المستقبلية. ويختلف العمال في فاعلية الذات مثلاً ميّختلفون في اعتقادهم حول المهنة التي يزاولونها. حيث بيّنت النظريات السابقة أن البنية الانفعالية والفسيولوجية لها تأثيراً على فاعلية الذات لدى الأفراد.

11-كيف تؤمن المؤسسة للعاملين تحقيق الفاعلية الذاتية؟

انطلاقاً مما تم عرضه في هذا الفصل ترى الباحثة أن على المؤسسة ان تضمن للعامل تحقيق فاعلية الذاتية داخل المؤسسة عبر مجموعة من الخطوات نذكر منها:

خلق بيئة تعزز الفاعلية الذاتية الصحية بين العاملين يزيد من مشاركتهم في العمل. وفقاً لبандورا ، فإن الطريقة الفعالة لبناء كفاءة ذاتية واقعية وإيجابية هي من خلال تجربة النجاحات التي تبني الثقة في القدرة على الأداء. المكافآت والتعليقات البناءة هي طرق يمكنها من خلالها تشجيع الثقة بالنفس لدى موظفيك. إن السماح للموظفين بالعمل في المهام التي يتفوقون فيها بالإضافة إلى توفير الفرص لتجربة تحديات المهام الجديدة يشجع على تحقيق التوازن بين النجاح والنمو الشخصي والمهني؛

فاعلية الذات المهنية

تعد الكفاءة الذاتية جزءاً من النظرية المعرفية الاجتماعية الأكبر، والتي تتعلق بكيفية تعلم الناس في سياق اجتماعي. هناك طريقة أخرى لزيادة الكفاءة الذاتية في مكان العمل وهي خلق فرص التعلم التي تسمح للعمال بمنزلة السلوك. من خلال مشاهدة الآخرين ذوي الخبرة وهم يؤدون مهمة، يتعلم الفرد الخطوات المتضمنة ويكون قادرًا على تكرار تلك السلوكيات. يستفيد التوجيه أيضًا من العديد من الفوائد التي يجلبها التفاعل الاجتماعي للتعلم؛

التجربة والخطأ هي طريقة أخرى للتعلم تخلق كفاءة ذاتية صحية من خلال السماح للموظف باختبار السلوكيات والأنمط التي تؤدي إلى فهم المهمة التي يتعلمها. قد تؤدي ظروف مكان العمل والتفاعلات مع العمال الآخرين أو ضغوط الوقت إلى قيام الفرد بأداء مهمة بشكل مختلف في سياقات مختلفة. الموظف الذي يُمنح المرونة لتجربة مهمة في ظل ظروف مختلفة يبني مجموعة من المعرفة التي تزيد من قدرته الطبيعية على أداء المهمة والكفاءة الذاتية للإيمان بقدراته على القيام بها.

خلاصة الفصل

وخلال هذه الفصل يمكن تقديم مفهوم شامل لفاعلية الذات المهنية على أنها مدى توقع العامل لقدرته على أداء المهنة، وكذلك إدراك العامل لكتفاته الشخصية في حل المشكلات التي تواجهه داخل العمل. ويمكن اعتبارها (فاعلية الذات المهنية) أفضل متنبأ لسلوك العامل وادعه، حيث طرح باندورا نظاماً ثلاثياً من التأثيرات المتبادلة بين المحددات الشخصية والبيئية والسلوك وسماه بالاحتمالية المتبادلة ، وفاعلية الذات اربع مصادر لاكتسابها ، ويتحدد مستوى فاعلية الذات حسب هذه المصادر . وكذا تم التعرض لاهم النظريات التي تكلمت على فاعلية الذات والتي يمكن اعتبارها المرجع الأساسي لتفسير السلوك.

الفصل الثالث

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد.

أولاً: الدراسة الاستطلاعية.

ثانياً: الدراسة الأساسية.

ثالثاً: الأساليب الإحصائية.

خلاصة.

تمهيد

يتناول هذا الفصل الإجراءات الميدانية للدراسة، ومن خلاله يعرض الباحث توضيحاً شاملاً لإجراءات الدراسة الاستطلاعية والاساسية التي قام بها. وذلك من خلال توضيح المنهج المتبوع في هذه الدراسة وأهدافها، بالإضافة إلى وصف الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة وإجراءات تطبيقها وخصائصها السيكومترية من جهة، ثم التعرض إلى إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية والأدوات الإحصائية المستخدمة.

أولاً: الدراسة الاستطلاعية:

تعد الدراسة الاستطلاعية مرحلة مهمة من مراحل البحث العلمي، حيث أنها تقوم بالمراجعة النهائية لخطوات الدراسة كالصعوبات التي يواجهها الباحث والتعرف على إمكانيات التنفيذ وكذا النواحي التي تستوجب التفسير.

1-1 أهداف الدراسة الاستطلاعية: تهدف الباحثة إلى اجراء الدراسة الاستطلاعية إلى تحقيق ما يلي:

- أ- التعرف على ميدان الدراسة؛
- ب- التعرف على مختلف الظروف التي سيتم فيها اجراء البحث الأساسي، ورصد مختلف الصعوبات التي ربما تؤثر على تطبيق الدراسة الأساسية؛
- ج- التعامل المباشر مع افراد العينة ومعرفة مدى تجاوهم؛
- د- التحقق من وضوح التعليمية ومدى فهم افراد العينة لبنود المقياس؛
- هـ- تحديد العينة الأساسية وخصائصها والإطار الزمني الذي يمكن ان تستغرقه الدراسة؛
- وـ- التعرف على مدى صلاحية أدوات جمع البيانات وذلك بقياس صدقها وثباتها قبل التطبيق النهائي على عينة الدراسة.

2-1 إجراءات الدراسة الاستطلاعية

قامت الباحثة بعد الحصول على الاذن من الجامعة، بتقديم طلب الى مدير مؤسسة اتصالات الجزائر بورقة من أجل السماح لها بإجراء دراسة ميدانية على مجموعة من العمال. وذلك خلال العام الدراسي 2020-2021 م. وذلك لتطبيق أدوات الدراسة من أجل التتحقق من خصائصها السيكومترية.

3-1 عينة الدراسة الاستطلاعية:

تتكون عينة الدراسة الاستطلاعية من (30) عامل وعاملة في مؤسسة اتصالات الجزائر. وذلك على مستوى بلدية المخادمة. تراوحت أعمارهم من (30 إلى 63) تم اختيارهم بأسلوب غ عشوائي وبطريقة العينة القصدية. وتم اختيار هذه المؤسسة بطريقة قصدية.

4-1 أدوات الدراسة الاستطلاعية:

استخدمت الطالبة في الدراسة الاستطلاعية الأداة التي سوف نعتمدها في الدراسة الأساسية، وهذا من أجل التأكد من خصائصهم السيكومترية و هو مقياس فاعلية الذات المهنية الذي أعده - / ليث حمزة علي.

5-1 نتائج الدراسة الاستطلاعية:

بعد تطبيق أدوات الدراسة الاستطلاعية. تم حساب درجات العمال على المقياس. حيث تم استخدام نظام الخزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) من أجل حساب صدق وثبات أدوات الدراسة، وهذا بعد تحديد الأساليب الإحصائية المناسبة. اما بخصوص نتائج التأكد من الخصائص السيكومترية فإننا سنقوم بعرضها في عنصر أدوات البحث في هذا الفصل.

2-الدراسة الأساسية

1-منهج الدراسة

المنهج: هو الأسلوب او الخطوات الذي يتبعها الباحث في معالجة مشكلة ما قصد الوصول الى حلول لها. ونظراً لعدد المناهج في اجراء البحوث الاجتماعية، فإن طبيعة وموضوع الدراسة والمهدف منه هو الذي يحدد المنهج المستخدم في اجراء الدراسة. حيث اقتضت هذه الدراسة استخدام المنهج الوصفي الاستكشافي.

2-عينة الدراسة الاستطلاعية:

ت تكون عينة الدراسة الاستطلاعية من (30) عامل وعاملة في مؤسسة اتصالات الجزائر. وذلك على مستوى بلدية المخادمة. تراوحت اعمارهم من (30 الى 63) تم اختيارهم بأسلوب غ عشوائي وبطريقة العينة القصدية . وتم اختيار هذه المؤسسة بطريقة قصدية.

3-خصائص العينة: سنورد فيما يلي الجداول والأشكال التي توضح الخصائص الوصفية لعينة البحث الحالي بعد تفريغ الاستبيانات، وتمثل هذه الخصائص في البيانات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي ، الخبرة). والتي سنتناولها بالترتيب التالي:

1-توزيع العمال حسب متغير الجنس.

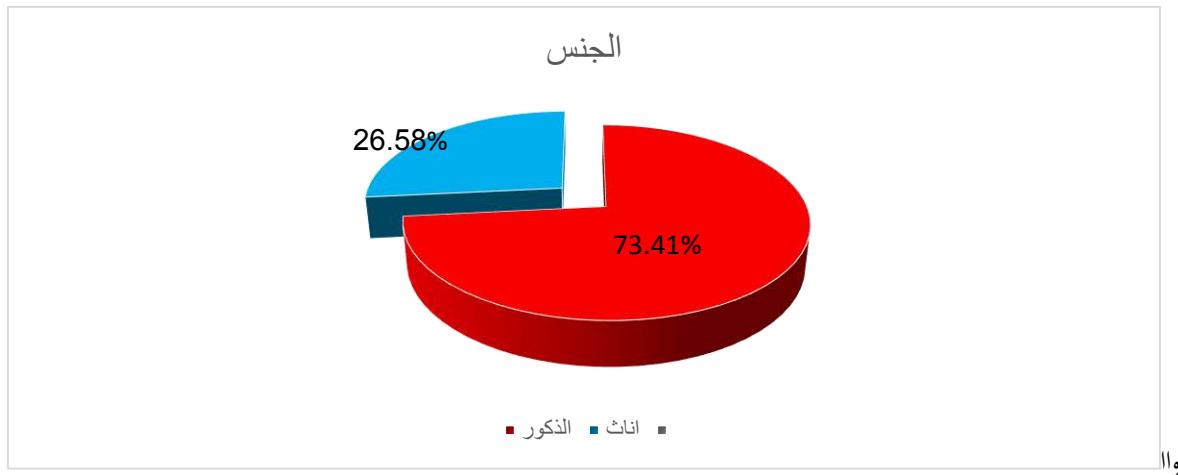
النسبة المئوية	العدد	الجنس
%73	58	ذكور
%27	21	إناث

الجدول (1) يبين توزيع افراد العينة حسب الجنس

الاجراءات المنهجية للدراسة

من خلال الجدول نلاحظ ان نسبة الذكور أكثر من الإناث في عينة البحث حيث بلغ عدد الذكور 58 ذكر بنسبة 58 % ، وبلغ عدد الإناث 21 اثني بنسبة 27 % ، أي ان اغلبية العينة ذكور . وهذا راجع الى اقبال الذكور على المهن الإدارية أكثر من الإناث حيث كانت تكون نسبة اقبالهم أكثر على المهن التعليمية والتمريض.

والشكل المولى يوضح ذلك جليا، حيث يبين توزع عينة البحث حسب متغير الجنس.



توزيع افراد العينة حسب الجنس

من خلال الشكل البياني رقم 3 نلاحظ ان نسبة الذكور هيا الأكثر توزيعها من نسبة الإناث

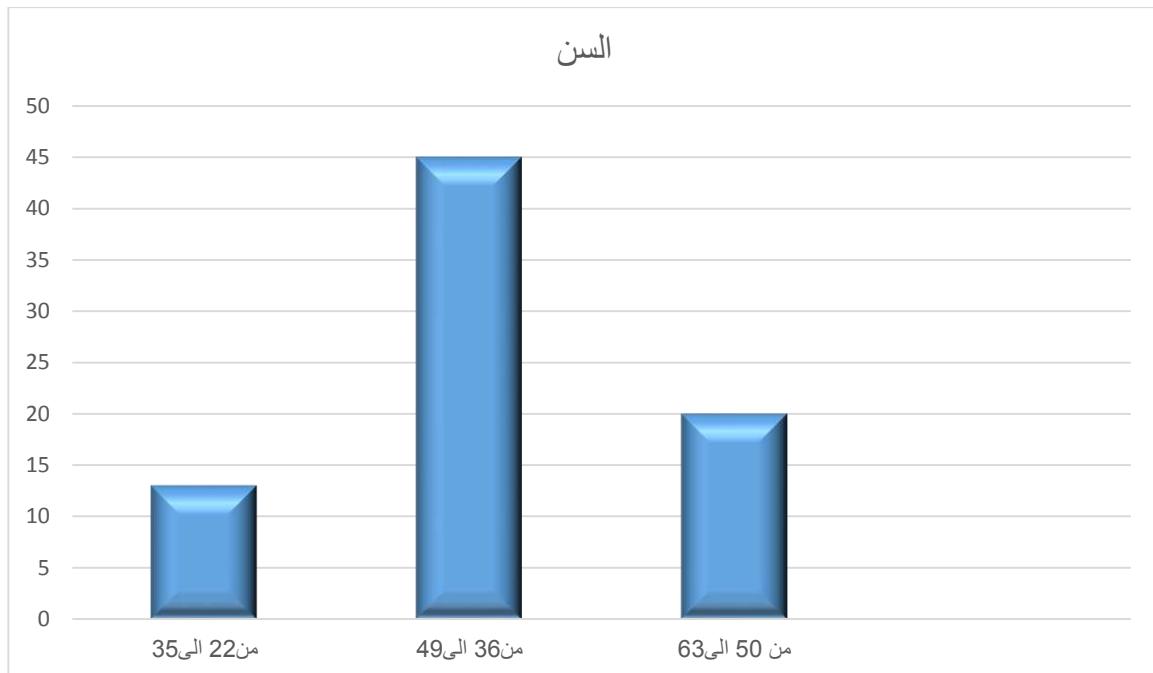
2-3-2-توزيع العمال حسب متغير السن. الجدول رقم 4 يوضح توزع افراد عينة البحث حسب السن

السن	عدد العمال	النسبة المئوية
من 22 الى 35	13	%16.5
من 36 الى 49	45	%56.7
من 50 الى 63	20	%25.3

الجدول(2) توزيع افراد العينة حسب السن

من الجدول نلاحظ ان الفئة العمرية العالبة على عينة الدراسة والمتمثلة في العمال التي تتراوح اعمارهم من 36 – 49 والتي تقدر بنسبة 56.7 %، بينما اقل فئة وهي الفئة العمرية بين (22 الى 35) والتي تقدر نسبتها 16.5 % وتتوسطها الفئة التي تتراوح اعمارهم من (50 الى 63) والتي تقدر نسبتها ب 25.3 .

الشكل رقم 4 يوضح ذلك جليا حيث يمثل نوزع عينة البحث حسب متغير السن .



من خلال الشكل رقم 4 نلاحظ أن النسبة الأكبر في العينة تتراوح أعمارهم من 36 سنة الى 49 سنة . واقل نسبة تتراوح اعمارها من 22 الى 35 سنة .

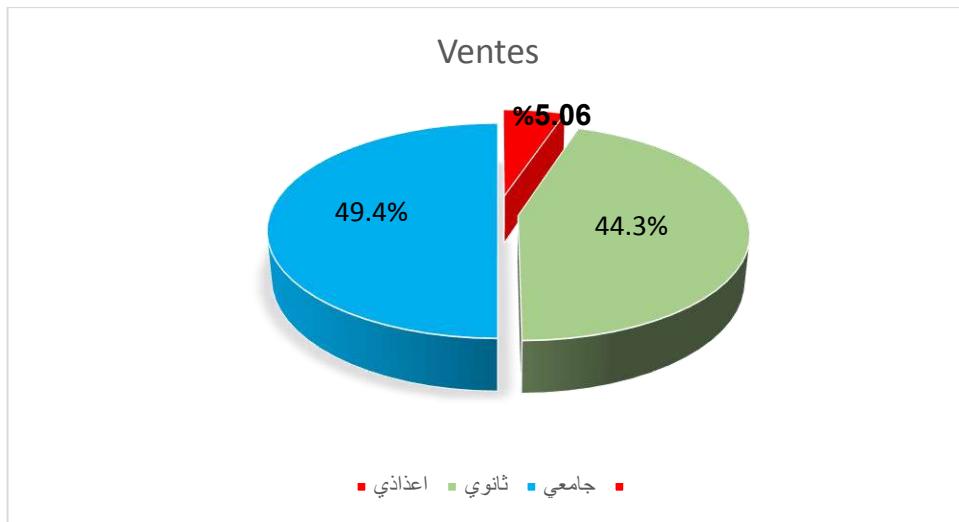
2-3-3-توزيع العمال حسب المستوى التعليمي: ولمعرفة توزيع العينة على حسب المستوى التعليمي قمنا بتقسيمها الى ثلاثة مستويات تعليمية وتم حساب النسب المئوية كما يظهر الجدول التالي :

النسبة المئوية	عدد العمال	المستوى التعليمي
%5.06	4	اعدادي
%44.3	35	ثانوي
%49.4	39	جامعي

الجدول (3): يمثل توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي.

من خلال الجدول نلاحظ ان اكبر فئة تتحل العينة هي الفئة الجامعية والذي لغ عدد الافراد فيها 39 جامعي بنسبة تقدر ب 49.4%، تليها الفئة ذات المستوى الثانوي والذي بلغ عدد افرادها 35 بنسبة تقدر ب 44.3%، اما النسبة الأقل المتواجدة في العينة هي الفئة ذات المستوى الاعدادي والذي بلغ عدد افرادها 4 بنسبة 5.06%. وهذا راجع الى اقبال الجامعيين بعد التخرج الى المؤسسات الخدمية والمهن الادارية .

والشكل رقم 6 ماتم التوصل اليه من خلال الجدول حيث يوضح توزع العينة حسب المستوى التعليمي .



الشكل(5): توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي .

من خلال الشكل رقم 6 نلاحظ ان اكبر نسبة تمثل الفئة ذات المستوى الجامعي واقل فئة هم أصحاب المستوى الاعدادي.

4-3-4 توزيع العمال حسب الخبرة: الجدول والشكل الموليين يمثلان توزيع افراد عينة البحث حسب الخبرة

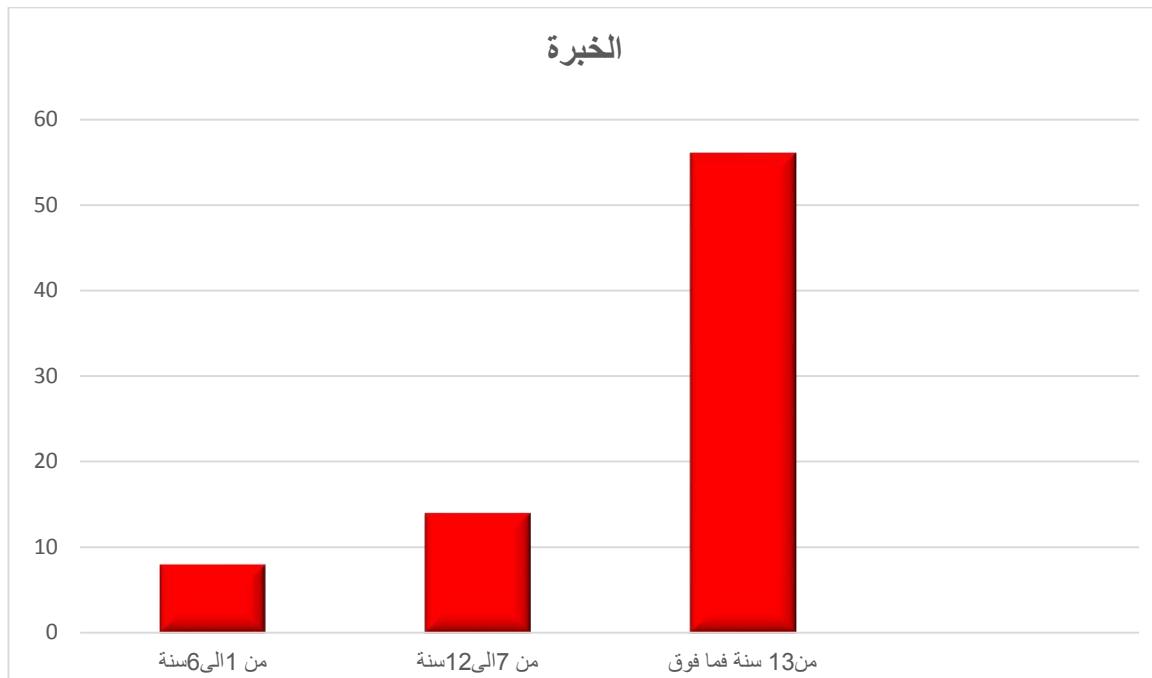
الخبرة	عدد العمال	النسبة المئوية
من 1 الى 6 سنة	8	%10.12
من 7 الى 12 سنة	14	%18
من 13 سنة فما فوق	56	%71

الجدول (4): توزيع افراد العينة حسب الخبرة.

نلاحظ من خلال الجدول ان اكثرا فئة غالبة على عينة الدراسة هم العمال الذين ذات الخبرة 13 فما فوق حيث قدر عددهم ب 56 فرد بنسبة 71% ، تليها الفئة ذات الخبرة ما بين 7 الى 12 سنة حيث بلغ عددها 14 بنسبة تقدر ب 18%، اما اقل فئة فهي الفئة ذات الخبرة اقل من 6 سنوات حيث بلغ عددها 8 بنسبة 10.12%.

الاجراءات المنهجية للدراسة

والشكل التالي يوضح ما توصل اليه الجدول والذي يبين توزع افراد العينة حسب متغير الخبرة.



الشكل 6: توزيع افراد العينة حسب الخبرة

من خلال الشكل والاعمدة البيانية رقم 6 نلاحظ ان اكبر فئة في العينة تمثل اصحاب الخبرة من 13 سنة فما فوق واصغرها أصحاب الخبرة من 6 سنوات فما اقل تتوسطها الفئة أصحاب الخبرة من 7 الى 12 سنة.

3-2-عينة الدراسة الأساسية:

ت تكونت عينة الدراسة من 80 عامل وعاملة ب مختلف المصالح والمستويات في مؤسسة اتصالات الجزائر بورقلة . تم اختيارهم بطريقة المسح الشامل.

4-2-أدوات الدراسة:

لدراسة أي ظاهرة لابد من أداة قياس مناسبة لتحقيق الأهداف المراد الوصول اليها، وفي هذه الدراسة قامت الباحثة باستخدام مقياس : كفاءة الذات المهنية. لصاحبه د. ليث علي حمزة.

1-4-1-وصف المقياس:

يحتوي المقياس على (20) عبارة، اما كل عبارة خمسة اختيارات تحدد درجة كفاءة الذات المهنية لدى العامل وهي: (تنطبق عليا دائما، تنطبق عليا غالبا، تنطبق عليا أحيانا، لا تنطبق عليا، لا تنطبق عليا اطلاقا)، متدرجة من (5) الى (1)، حيث ان هذه العبارات مصاغة في (19) عبارة موجبة، وعبارة واحدة سالبة.

تم اعداد هذا المقياس من طرف د/ ليث حمزة علي، وذلك بعد الاطلاع على الدراسات السابقة والمقياسات

الأجنبية والعربية ذات العلاقة بالموضوع، وباعتماده على نظرية بيتز وتايلر 1973 Betez et taylor 1973

2-4-2-طريقة تصحيح مقياس كفاءة الذات المهنية:

يقوم المفحوص باختيار إجابة من بين 5 إجابات

(تنطبق عليا دائما/ تنطبق عليا غالبا/ تنطبق عليا أحيانا / لا تنطبق عليا/ لا تنطبق عليا اطلاقا).

لكل بند من بنود المقياس، ولكل إجابة من هذه الإجابات درجة على النحو التالي:

- تنطبق عليا دائما: 5 درجات؛
- تنطبق عليا غالبا: 4 درجات؛
- تنطبق عليا أحيانا: 3 درجات؛
- لا تنطبق عليا: 2 درجات؛
- لا تنطبق عليا اطلاقا، درجة واحدة.
- ويتم الحصول على الدرجة الكلية للمقياس تتراوح من (100 الى 20) في حين بلغ المتوسط الفرضي للمقياس 60.

2-4-3-الخصائص السيكومترية للمقياس:

أ-مؤشرات الصدق والثبات:

الصدق الظاهري: قام معد المقياس بعرض فقرات المقياس قبل تطبيقه على مجموعة من المحكمين الذين يتصفون بخبرة تمكّنهم من الحكم على صلاحية فقرات الاختبار في قياس خاصية المراد قياسها ن وقد تحقق هذا النوع من الصدق في مقياس فاعلية الذات المهنية.

صدق البناء: اذ توفر عدا النوع من الصدق في مقياس كفاءة الذات المهنية من خلال مؤشر ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس.

مؤشرات الثبات:

ا- طريقة الاتساق الخارجي: قام الباحث بتطبيق مقياس كفاءة الذات المهنية لاستخراج الثبات بهذه الطريقة على عينة مكونة من 40 موظف. وبعد مرور أسبوعين من التطبيق الأول للمقياس قام بإعادة تطبيق المقياس مرة أخرى وعلى ذات العينة، وبعد استعمال معامل الارتباط يرسون للتعرف على طبيعة العلاقة بين درجات التطبيق 1 والـ2، ظهر ان قيمة معامل الثبات للمقياس تساوي (0.86)

ب-طريقة الاتساق الداخلي:

حيث يشير معامل الارتباط هنا الى الارتباط الداخلي بين فقرات المقياس، اذا وحساب الثبات بهذه الطريقة تم استعمال معادلة الاكرونباخ للمقياس، وقد ظهر ان قيمة ثبات المقياس تساوي (0.79). وبالتالي يعد هاته القيمة مؤشرا جيدا لثبات هذا الاختبار.

٤-٤-٢- الخصائص السيكومترية للمقياس في الدراسة الحالية:

اما في الدراسة الحالية للتأكد من مدى ملائمة المقياس مع البيئة المحلية، قامت الباحثة بتطبيقه على عينة تتكون من (30) عامل وعاملة في مؤسسة اتصالات الجزائر، تتراوح أعمارهم (22 الى 63) تم اختيارهم بأسلوب غ عشوائي وبطريقة العينة القصدية

وقد تم حساب صدق وثبات المقياس في الدراسة الحالية كالتالي:

أ- صدق المقياس:

تم حساب صدق المقياس عن طريق حساب (الصدق التمييزي). المقارنة الطرفية (حيث قمنا بأخذ 27%) من أعلى درجات المقياس 27% ومن أدنى درجات المقياس للعينة التي تتكون من 30 فردا. وهذا بعد ترتيب هذه الدرجات تصاعديا فتصبح مجموعتان تتكون كل منها من 8 افراد لأن $0.27 * 30 = 8$ ومنه نأخذ 8 افراد من الجموعة الدنيا. ثم نقوم باستخدام أسلوب احصائي مناسبا وهو اختبار (ت) لدلاله الفروق بينها .. وهذا باستخدام برنامج SPSS . وكانت النتائج كما هنا مسنتة في الجدول التالى :

الدالة الاحصائية	مستوى الدلالة	قيمة ت	درجة الحرية	الانحراف معياري	المتوسط حسابي	ن	
دال	0.01	3.67	14	25.64	89.6	8	مجموعـة العليـا
			14	5.06	55.62	8	مجموعـة الدـنيـا

جدول (5) يبين قيمة ت لدالة الفروق بين المجموعتين

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي للمجموعة العليا المقدر (89.62) أكبر من المتوسط الحسابي للمجموعة الدنيا والمقدر ب (55.62)، وقد بلغت قيمة ت المحسوبة (3.67) ودرجة الحرية (14) مما يدل على ان الأداة تتميز على درجة كبيرة من الصدق والفرق يسن طرق الأداة دال احصائيا عند مستوى دلالة 0.01.

ب - ثبات:

يشير مفهوم ثبات الأداة الى اتساق درجة الاختبار والمقياس لمجموعة معينة من الافراد أي اتساق عبر الزمن، او اتساق صيغ مختلفة من نفس الاختبار او اتساق مفردات الاختبار ذاته (أبو علام ، 2006:89).

لقد تم حساب ثبات الأداة المستخدمة في الدراسة الحالية بطريقة الاتساق الداخلي. الفا كرونباخ، والنتائج موضحة في الجدول ادناه:

معامل الفا كرونباخ	عدد الفقرات	المقياس	
		المؤشرات	اسم الأداة
0.94	20		

جدول رقم (6) : قيمة معامل الفا كرونباخ.

يتضح من خلال الجدول أعلاه، ان معامل الثبات الفا كرونباخ يقدر ب (0.94). وهي قيمة أكبر من الحد المقبول (0.7)

الاجراءات المنهجية للدراسة

وعليه فمعامل الارتباط الثبات مرتفع مما يدل على ان الأداة تتمتع بقدر عال من الثبات، بناءا على ما سبق ومن خلال النتائج المتحصل عليها في تقدير صدق وثبات الأداة يتبين أنه يمكن الاعتماد عليها في الدراسة الأساسية.

2-4-5-إجراءات الدراسة الحالية:

اجرت الدراسة الحالية بدءا من 20 ماي الى 1 جوان، حيث تم تطبيق المقياس (مقياس فاعلية الذات المهنية).

وحرصا من الباحثة على ان يكون التطبيق أكثر دقة. تم شرح كيفية إجابة على المقياس، واجابة على أسئلة المفحوصين لتفادي أي لبس او تحفظ، والتأكد على ضرورة تحرى الصدق والجدية في الإجابة. وطمأنتهم بسرية إجاباتهم. خاصة أن هوية المفحوص تبقى مجهولة. المهم ما يدللي به من معلومات بغرض توظيفها في البحث العلمي ليس سواه.

حيث مرت إجراءات الدراسة الأساسية كما يلي:

قامت الباحثة بتطبيق مقياس الدراسة على عمال مؤسسي اتصالات الجزائر المتواجدة في حي مخادمة، وحي لاسيليس. والذي بلغت العينة 120 عامل، حيث تواجدت في فترة الدراسة 83% من حجم العينة. والباقي كان في حالة غياب او عطل مرضية او سنوية. والبعض الآخر رفضوا الإجابة وبشكل مباشر لظروفهم الخاصة. تم توزيع 90 نسخة من المقياس بحيث تمكنت الباحثة من توضيح أي استفسار يمكن ان يطرحه افراد عينة الدراسة. تم استرجاع 85 نسخة من المقياس المطبق. وبعد الفرز والمراجعة، تم الغاء 6 نسخ لعدم استيفاءها شروط البحث مثل (عدم إجابة على أحد البنود، عدم كتابة أحد البيانات الشخصية المحددة في الدراسة).

3-أساليب الإحصائية المستخدمة:

لقد تمت معالجة النتائج الإحصائية للدراسة باستعمال النظام الاحصائي SPSS ، وقد استخدم الأساليب الإحصائية التالية لما يتناسب مع فرضيات البحث.

أولاً: فيما يخص الخصائص السيكمترية:

- معادلة الثبات الفا كرومباخ؛

- معادلة t^* للمقارنة الطرفية؛

ثانياً فيما يخص فرضيات الدراسة؛

- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري: للكشف عن الدرجات التي يحصل عليها افراد العينة في مقياس فاعلية الذات المهنية؛

- اختبار T-test للكشف عن الفروق بين متوسطات درجات افراد العينة؛

- تحليل التباين الاحادي anova.

ولقد تمت المعالجة الإحصائية لدرجات باستعمال برنامج الاحصائي للعلوم الاجتماعية spss في نسخته 20 والتي تحصلت الباحثة من خلاها على النتائج التي نعرض اليها في الفصل المولى.

خلاصة الفصل:

تناولنا في هذا الفصل الإجراءات المنهجية المتبعة في بحثنا بدءاً من الدراسة الاستطلاعية واهم عناصرها وكذا المنهج المتبوع في الدراسة والعينة والخصائص الوصفية لها، و الدراسة السيميكو متربة لمقاييس و النتائج الحصول عليها بعد تطبيق الرزنامة الإحصائية لمعالجة نتائج البحث و التي سيتم عرضها و مناقشتها في الفصل المولى.

الفصل الرابع

عرض و تفسير

ومناقشة

النتائج

تمهيد

- عرض وتفسير ومناقشة نتائج التساؤل الأول.
- عرض وتفسير ومناقشة نتائج التساؤل الثاني.
- عرض وتفسير ومناقشة نتائج التساؤل الثالث.
- عرض وتفسير ومناقشة نتائج التساؤل الرابع.
- عرض وتفسير ومناقشة نتائج التساؤل الخامس.
- استنتاج عام وتوصيات .

تمهيد:

تعد النتائج التي يتوصل إليها الباحث في دراسته همزة وصل بين المعطيات النظرية والأخرى ميدانية وقد أسفَر التطبيق الميداني لأدوات جمع البيانات الخاصة بالدراسة الحالية على مجموعة من النتائج تعتبر معطيات خام تحتاج إلى تحليل تفسير للوصول إلى قبول الفرضيات المطروحة أو رفضها. من خلال تفسير الظاهرة التي هي موضوع الدراسة، والمتمثلة في فاعلية الذات المهنية لدى عمال اتصالات الجزائر. وللتمكن من المناقشة العلمية لابد من العرض المناسب للنتائج المتحصل عليها وتحليلها وهذا ما سيتم التعرض له في هذا الفصل.

1- عرض النتائج

1-1 عرض وتفسير ومناقشة التساؤل الأولى:

تنص الفرضية الأولى على ما يلي: مستوى فاعلية الذات عند عمال اتصالات الجزائر مرتفع

مستوى الدلالة	القيمة الاحتمالية sig	قيمة "ت"	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	عدد افراد العينة	المقياس
0.05	0.00	17.77	78	11.42	60	82.84	79	فاعلية الذات المهنية

الجدول رقم (7) : يبين قيمة "ت" ودلالتها الإحصائية.

من خلال الجدول رقم (7) يتبيَّن أنَّ المتوسط الحسابي لدرجات افراد العينة البالغ عددها 79 عامل وعاملة قد بلغ (82.84) ، وبانحراف معياري قدره (11.42) ، كما تم حساب الوسط الفرضي لمقياس فاعلية الذات المهنية

وكان مقدراه (60) ، وتم اختبار الفرق بين المتوسطين وتبين أنه لصالح المتوسط الحسابي باعتماد اختبار " ت " t test لعينة واحدة، اذ بلغت القيمة التائية (17.77) ، وبما أن القيمة الاحتمالية sig تساوي (0.00) واقل من مستوى الدلالة (0.05) عند درجة الحرية (78) فهذا يدل على أن مستوى فاعلية الذات المهنية لدى عمال اتصالات الجزائر بورقلة مرتفعة.

أي ان افراد العينة البحث كإإنو واثقين بإمكانياتهم وقدراتهم على أداء المهام المطلوبة منهم وتعزو الباحثة ذلك الى السمات الشخصية لديهم والتي ساعدتهم على اكتساب الثقة بالنفس والثابرة في العمل، كما يمكن ارجاع ذلك الى الخبرات التي اكتسبها عمال اتصالات الجزائر من خلال خلاج زملاء العمل والتي تساعد على انجاز المهام من خلال ممارستهم الشخصية وملحوظة إنجازات زملائهم داخل العمل كنوع من الخبرات المتبادلة زادت من فاعليةتهم الذاتية المهنية.

وكما يمكن ان يعود المستوى المرتفع من عالية الذات المهنية الى ما تلقاه العامل من اشراف دائم ومتواصل وتدريب عبر الدورات مما عزز من الفعالية الذاتية لديهم. وكما ويؤكد bandura على دور الاعداد الجيد والتدريب كوسيلة فعالة لإمدادهم بالخبرات وتوفير الفرص المتبادلة مما يؤثر على دافعيتهم وشعورهم بالرضا المهني ويرفع مستوى انتاجياتهم.

وتتفق نتائج هذه الفرضية مع الدراسة التي قامت بها امنة أبا خليل 2017 على طلاب وطالبات الستة التحضيرية بجامعة جدة، حيث توصلت الدراسة ان فاعلية الذات المهنية عند عينة البحث مرتفعة.

كما تتفق نتائج الفرضية مع دراسة خلليلة 2011 لدى معلمي مدارس محافظة الزقاء حيث بينت ان فاعلية الذات لديهم مرتفعة. وكذلك دراسة بدرية الرواحية 2016 على عينة موظفين وموظفات في المديرية التربية والتعليم بفلسطين. ودراسة زريبي أحلام على عينة عمال سوناطراك والتي توصلتنا الى ان مستوى فاعلية الذات مرتفعة.

بينما تختلف نتائج هذه الفرضية مع ما جاءت به دراسة حجازي 2013 والتي أجريت على عينة من معلمات غرف المصادر في مدارس الحكومية. بفلسطين والتي توصلت الى ان الفاعلية الذاتية المهنية عند عينة البحث منخفضة.

1-2-عرض وتفسير ومناقشة التساؤل الثاني:

تنص الفرضية الأولى على ما يلي: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية الذات المهنية تعزى لمتغير الجنس. وللتتأكد من صحة الفرضة تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين على مقياس فاعلية الذات المهنية. والنتائج المتوصل اليها موضحة في الجدول الآتي:

الدلالة الاحصائية	مستوى الدلالة	قيمة الاحتمالية sig	قيمة "ت"	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد الافراد	المؤشر الجنس
غير دال	0.05	0.10	1.78	77	9.91	84.20	78	ذكور
					14.45	79.09	21	إناث

الجدول رقم (8) : يوضح قيمة *ت* ودلالتها الإحصائية.

يبين الجدول رقم (8) ان قيمة ت المحسوبة بلغت (1.78) عند درجة الحرية (77)، كما يلاحظ ان قيمة sig تساوي (0.10) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وعليه فأنه لا توجد فروق في مستوى فاعلية الذات المهنية لدى عمال اتصالات الجزائر تبعاً لمتغير الجنس.

اشارت النتائج التحليل الاحصائي الخاص بالفرضية الأولى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية الذات المهنية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس، وبالتالي نرفض فرضة البحث، ونقبل الفرضة الصفرية والتي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى عينة البحث تعزى لمتغير الجنس.

وهذا يدل على تمعن الذكور والإناث بنفس الفاعلية الذاتية المهنية تقريباً، وترجع الباحثة هذا التقارب بين الذكور والإناث في فاعلية الذات المهنية إلى أن كلا الجنسين لديه نفس الطموح المهني ونفس المثابرة في تحقيق أهدافهم المهنية والشخصية.

وقد يعود عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الجنسين في فاعلية الذات المهنية إلى تشابه أساليب الإشراف والقيادة التي تعد بدورها مسؤولة عن التشابه في السمات الأساسية بين الذكور والإناث، وعلى مدى الإصرار والمثابرة لدى الفرد واعتقاده بقدراته على إنجاز المهمة المطلوبة.

وتعزو الباحثة عدم وجود الفروق حسب الجنس ان فاعلية الذات لا تتبع جنس معين، فكلا الجنسين لدي قدراته واتجاهاته وطموحاته، وهذا العامل يعود إلى البناء الداخلي للشخصية. كما ان المرأة أصبحت تساوي الرجل في العديد من المناصب والمهن. وحافظتها على تقدير الذات واحترامها واثبات ذاتها من خلال العمل. وان العامل بشكل عام سواء اكان ذكراً ام انثى يسعى الى صقل ذاته ورفع فعاليتها.

وتتفق نتيجة هذه الفرضية مع جاءت به دراسة (زبيبي، 2018) لدى عمال سوناطراك (قييم وتركيز البتروكيماويات)، والتي توصلت إلى عدم وجود فروق في الفاعلية الذاتية تعزى لمتغير الجنس.

كما اتفقت الدراسة التي جاءت بها نريمان ارال 2009 على معلمي جامعة ايفان-تركيا. مع نتائج هذه الدراسة، والتي توصلت إلى عدم فروق في فاعلية الذات لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس.

كما اختلفت دراسة التي جاءت بها د/ امنة أبو صالح (2018) لدى طلاب وطالبات السنة التحضيرية بجامعة الملك، التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الفاعلية الذاتية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس.

وتنتفق أيضاً مع دراسة ديان 2003 والاء أبو فمchan 2016 بحيث توصلتا إلى عدم وجود فروق في فاعلية الذات تعزى لمتغير الجنس.

3-1- عرض وتفسير ومناقشة نتائج التساؤل الثالث:

تنص الفرضية الثانية على ما يلي: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية الذات المهنية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير السن.

بعد تحديد مجالات السن إلى ثلاثة مستويات (من 22 إلى 35 سنة) (36 إلى 49) (50 إلى 69 سنة). تم حساب دلالة الفروق بين هذه المجالات العمرية في فاعلية الذات المهنية لدى عينة الدراسة، وهذا باستعمال أسلوب التحليل التباين الأحادي. والمجدول المولاي يوضح النتائج كالتالي:

الدلالة الإحصائية	قيمة sig	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين الآخراف
غير دال	0.21	1.58	204	2	409.16	بين المجموعات
			129.45	75	9709.21	داخل المجموعات
				77	10118.37	المجموع

المجدول رقم 9 : يبين نتائج اختبار (ف).

يتضح من الجدول رقم (9) مستوى القيمة الاحتمالية sig تساوي (0.21) اكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدل على ان قيمة (ف) المحسوبة (1.58) غير دالة عند درجة الحرية(2) بين المجموعات وعند درجة الحرية (75) داخل المجموعات، ومنه فأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية الذات المهنية لدى لفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير السن . وبالتالي نرفض فرضية البحث وتقبل الفرضية الصفرية .

وتعزو الباحثة ذلك الى ان معظم افراد عينة البحث يقعون ضمن فئة الشباب، وهذا ما يجعل كل فرد من افراد عينة البحث يسعى الى اثبات ذاته وصقل الشخصية المهنية وبلورها من اجل الوصول الى المستوى والطموح المهني والسعى الدائم والمستمر لتطوير ذاته داخل بيئة العمل، والبحث عن فرص تناسب وضعه الحالي . اي ان كل افراد عينة البحث يتميزون بنفس الصفات المشتركة ونقط التفكير الموحد ويخضعون لنفس احداث المحيطة ببيئة العمل ويعتلون تشابه في تفسيرهم لأحداث الخارجية المرتبطة بالعمل.

وتتفق نتيجة هذه الفرضية مع ما جاءت به دراسة ديان 2003 لدى طلبة كلية العلوم حيث توصلت الدراسة الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى عينة البحث في فاعلية الذات المهنية تعزى لمتغير السن. وتتفق أيضا مع دراسة الاे أبو قمبان 2016 التي أجرتها على عينة تضم حالات البتر في الحرب على غزة حيث توصلت الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير السن.

1-4-عرض وتفسير ومناقشة نتائج التساؤل الرابع:

تنص الفرضية الرابعة على ما يلي: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية الذات المهنية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير المستوى التعليمي .

بعد تحديد المستوى التعليمي الى ثلاثة مستويات (اعدادي/ثانوي/جامعي) . تم حساب دلالة الفروق بين هذه المستويات في فاعلية الذات المهنية لدى افراد عينة الدراسة، وهذا باستعمال تحليل التباين الأحادي، والجدول المواري يوضح النتائج كما يلي :

الدلالة الإحصائية	قيمة sig	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
دال	0.02	3.70	454.99	2	909.99	بين المجموعات
			122.70	75	9202.87	داخل المجموعات
				77	10112.87	المجموع

الجدول رقم(11): يبين نتائج اختبار (ف) لدالة الفروق .

يتضح من خلال الجدول رقم (11-2) ان قيمة الاحتمالية sig تساوي (0.02) اقل من مستوى الدلالة (0.05) ، أي ان قيمة (ف) المحسوبة (3.70) دالة عن هذا المستوى وعن درجة الحرية(2) بين المجموعات وعن درجة الحرية (77) داخل المجموعات ، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات التعليم(اعدادي/ثانوي/جامعي) في فاعلية الذات المهنية لدى افراد عينة الدراسة. ومنه نقبل فرضة البحث.

وتعمي الباحثة وجود فروق بين أفراد العينة في المستوى التعليمي، هو ان الفرد المتعلم يكون أكثر عقلانيا من غير المتعلم. ويكون أكثر إدراك بالحكم على الأشياء، ومنها الذات المهنية وأن التعليم يساعد الأفراد على اكتساب المعرف والمهارات، ويساعد على التعامل بالطريقة المثلث بالظروف المحيطة ببيئة العمل، كما تعزز الباحثة الى أن الموظفين الحاصلين على مستويات تعليمية عالية أكثر وعيها من الناحية الفكرية، وأكثر رغبة في اثبات الذات اذ يدفعهم ذلك الى تميز أنفسهم بين زملائهم في العمل. وينعكس ذلك بالضرورة على الرضا

والفاعلية الذاتية لديهم اذ تقوم نظرية الفاعلية الذاتية على أساس الاحكام الصادرة على الفرد وعلى قدرته على القيام بسلوكيات معينة.

وتتفق نتائج هذه الفرضية مع ما جاءت به دراسة بدرية الرواحية 2016 على عينة من الموظفين في المديرية العامة. حيث تقر بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل الدراسي. كما تتفق مع دراسة كلا من الاء أبو قمchan 2016 ودراسة نيمان ارال والتي توصلتا الى عدم وجود فروق في فاعلية الذات المهنية لدى عينة البحث تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

1-5- عرض تفسير ومناقشة نتائج التساؤل الخامس:

تنص الفرضية الثالثة على ما يلي: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية الذات المهنية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الاقمية.

بعد تحديد مستويات الاقمية الى ثلاث مستويات (من سنة الى 6 سنوات) (من 7 الى 11 سنة) (من 12 فما فوق). تم حساب دلالة الفروق بين هذه المستويات في فاعلية الذات المهنية، وهذا باستعمال أسلوب تحليل التباين الأحادي والجدول المعايير يوضح النتائج كما يلي:

الدلالة الإحصائية	قيمة sig	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات الآخراف	مصدر التباين
غير دال	0.71	342	45.72	2	91.44	بين المجموعات
			133.61	75	10021.42	داخل المجموعا
				77	10112.87	المجموع

لجدول رقم 10 : يبين نتائج اختبار (ف) لدلالة الفروق..

يتضح من خلال جدول رقم (10-2) ان قيمة الاحتمالية sig تساوي (0.71) اكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يشير الى ان قيمة (ف) المحسوبة (342) غير دالة عند هذا المستوى وعنده درجة الحرية (2) بين المجموعات ، وعنده درجة الحرية (75) داخل المجموعات، ومنه فأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند عينة البحث تعزى لمتغير الخبرة، وعليه نرفض فرضة البحث ونقبل الفرضة الصفرية التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى عينة البحث تعزى لمتغير الخبرة.

يمكن ارجاع عدم وجود فروق في هذه النتيجة بين افراد عينة البحث الى تشابه ظروف العمل وتشابه الدور في الممارسة المهنية. وتعني الباحثة بهذا ان العاملين داخل مؤسسة اتصالات الجزائر رغم اختلاف جنسهم او مكان المصلحة او الخبرة التي يحصلون عليها ومن حيث الاقدمية الى انهم يتعرضون لنفس النشاط والظروف من حيث طبيعة العمل وعدد الساعات وربما قلة الترقيات، والالتزام بنفس المعايير داخل كل مصلحة.

تفق نتائج هذه الفرضية مع ما جاءت به دراسة العتيبي 2001 لدى عينة من المرشدين بمحافظة الطائف، حيث توصلت الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة.

كما تختلف هذه الفرضية مع دراسة الرواحية 2016 لدى عينة من موظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم حيث استخلصت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية الذات لدى عينة البحث تعزى لمتغير الخبرة.

- خلاصة عامة ومقترنات :

من خلال المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى الدراسة الحالية إلى النتائج التالية:

مستوى فاعلية الذات المهنية لدى عمال اتصالات الجزائر بورقة مرتفع

- لا توجد فروق في فاعلية الذات المهنية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس.

- لا توجد فروق في فاعلية الذات المهنية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير السن.

- لا توجد فروق في فاعلية الذات المهنية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

- لا توجد فروق في فاعلية الذات المهنية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الخبرة.

وبعد استخلاص النتائج توصلت إلى جملة من التوصيات والمتمثلة في :

تحرير الفاعلية الذاتية المهنية لدى العمال من خلال تحسين العامل بقيمتة داخل المنظمة وبأنه عضو مهم تكتمل به المنظمة حتى ترتفع لديه الثقة بالنفس وقبل الذات وبالتالي تحرير طاقاته وشعوره بالرضا بما يعود عليه وعلى المؤسسة بالإنتاجية والرضا.

تنظيم الورشات التدريبية والندوات التي تسهم في تحسين مستوى الفاعلية الذاتية لدى العمال بهدف مواجهة المشكلات والصعوبات المستقبلية في ضوء قدراتهم وطاقاتهم.

تطبيق المقاييس والاختبارات التي تقيس الفاعلية الذاتية لمنتقدين بطلب الوظيفة.

وكذا انتهت إلى بعض المقترنات لدراسات القادمة وهي كالتالي:

- القيام بدراسة مماثلة على نفس العينة لكن من وجهة نظر المشرفين.

- القيام بدراسة مماثلة مع بعض المتغيرات كالإداء والتوافق المهني وغيرهم.

- القيام بدراسة مماثلة على عينة الأطباء والأساتذة أو معلمي المدارس الابتدائية.

- اقتراح برنامج لدفع من مستوى فاعلية الذات المهنية

قائمة المصادر والمراجع

المراجع:

- محمد أبو ارزيق، عبد الكريم جرادات، 2013، أثر تعديل العبارات الذاتية في تخفيض التسويق الأكاديمي وتحسين الفاعلية الذاتية الأكاديمية، مجلة الأردنية في العلوم التربوية، الأردن (جامعة اليرموك، كلية علم النفس وعلوم التربية، مجلد 9 ، العدد 1).
- أبو غزال، معاوية (2007) نظريات التطور الإنساني وتطبيقاتها التربوية، الطبعة الثانية، عمان، دار المسيرة.
- ألاء احمد أبو قمبان، 2014: **فهو ما بعد الصدمة وعلاقته بفاعلية الذات لدى مبتدئي الأطراف الحرب الأخيرة على غزة 2014**، رسالة ماجister ، الجامعة الاسلامية. غزة.
- أمنة أبا صالح خليل 2017، **الفاعلية الذاتية المهنية وعلاقتها بصعوبة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب وطلاب السنة التحضيرية**، مجلة العلوم التربوية، السعودية: (جامعة الملك عبد العزيز، كلية التربية، العدد 2).
- بدرية محمد يوسف الرواحية، 2016: **التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخليه**، رسالة ماجستير ، جامعة نزوى ، عمان.
- بشير معمرية (2012) : **علم النفس الذات ، الطبعة 1 ، دار الخلدونية لنشر والتوزيع ، الطبعة 1 ، دار الخلدونية لنشر والتوزيع ، الجزائر.**
- تركي بن محمد أحمد بازيد (2013): **فاعلية برنامج ارشادي في تنمية فاعلية الذات لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية**، رسالة ماجister ، جامعة الملك عبد العزيز ، السعودية.
- جولتان، حسن الحجازي (2013) : **فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية ، مجلة الأردنية في العلوم التربوية ، الأردن ، :** (جامعة مجلد اليرموك 9 العدد 4) .
- جولتان حسن الحجازي، (2013)، **فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية**، المجلة الأردنية للعلوم التربوية، الأردن: (جامعة اليرموك، كلية علم النفس، مجلد 9 ، عدد 4).

- حامد عبد السلام زهران (1997): **الصحة النفسية والعلاج النفسي**، الطبعة الثانية، عالم الكتب، القاهرة.
- الخلايلة هدى (2001): **الفاعلية الذاتية لمعلمي محافظة الزرقاء ومعلماتها في ضوء بعض المتغيرات**، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية) (25 / 1).
- دودو صونيا، 2016: **الفاعلية الذاتية وعلاقتها بالتوافق النفسي في ضوء متغيري التفاؤل والتشاؤم لدى الفريق شبه الطبي**، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة ورقلة-الجزائر.
- زربيي أحلام، 2018: **الفاعلية الذاتية وعلاقتها بالأداء المهني** رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة وهران، الجزائر.
- الزيات، فتحي مصطفى (2001): **البنية العمالية للكفاءة الذاتية الأكاديمية ومحدداها**، القاهرة، دار النشر للجامعات.
- سيدى صالح صبرينة (2016): **دراسة مقارنة لمحددات النجاح في العمل الإداري في إطار نظرية كلينتن الدفر الدافعية وفق طبيعة النظام المعتمد**، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة محمد لمين دباغين. سطيف، الجزائر
- ضياء يوسف حامد أبو عون (2014): **الضغوط النفسية وعلاقتها بالدافعية لإنجاز وفاعلية الذات لدى عينة من الصحفيين بعد حرب غزة**، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة. فلسطين.
- العتبى ، بندر (2009): **التخاذل القرار وعلاقته بكل من فاعلية الذات والمساندة الاجتماعية لدى عينة من المرشدين الطلابيين بمحافظة الطائف** ، رسالة ماجستير، جامعة ام القرى ، السعودية.
- غالب بن محمد علي المشيخي 2009: **قلق المستقبل وعلاقته بفاعلية الذات ومستوى الطموح المهني لدى عينة من طلاب جامعة الطائف**، رسالة دكتوراه، السعودية.
- فتحي، وادة (2020): **قلق المستقبل وعلاقته بفاعلية الذات لدى عينة من الطلبة من جامعة الوادي**، مجلة العلوم النفسية والتربوية، الجزائر: (جامعة الوادي، المجلد 5، العدد 4).
- الفرماوي ، حمدي علي . (1990): **توقعات الفالية الذاتية وسمات الشخصية لدى طلاب الجامعة**، المجلة العلمية، كلية التربية، جامعة المنصورة ص 371 – 480.

- قشقوش ، إبراهيم ومنصور ، ط 1 ، مكتبة لانجلو المصرية ، القاهرة، مصر.
- ليث، حمزة علي (2020): **كفاءة الذات المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي**، مجلة كلية التربية، العراق: (جامعة واسط، مجلد 1 ، العدد 38) .
- محمد خليفة بركات. (2012). **مناهج البحث العلمي في التربية وعلم النفس** الطبعة الثانية الكويت: دار القلم.
- مرام محمد شكري نوفل (2019) : **التعاطف الذاتي وعلاقته بفاعلية الذات لدى عينة من كبار السن في محافظة الخليل** ، رسالة ماجистير ، جامعة الخليل . فلسطين.
- مريم سليم. (2003) : **تقدير الذات والثقة بالنفس دليل المعلمين** ، ط 1 : لبنان ، دار النهضة العربية.
- مصطفى بن مريحة (2014): **القلق وعلاقته بفاعلية الذات**، رسالة ماجистير ، جامعة عبد الحميد ابن باديس ، مستغانم . الجزائر.
- معروف محمد،2019: **الفاعلية الذاتية وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي واستراتيجيات التعامل** ، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة وهران، الجزائر.
- منذر يوسف أبو العطا (2017) : **فاعلية الذات والتفكير الإيجابي وعلاقتها بالدعم النفسي الاجتماعي لدى الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية**، رسالة ماجистير ، الجامعة الإسلامية، غزة ، فلسطين.
- الهادي سراية ، محمد الازهر 2019، **الفاعلية الذاتية الارشادية للاخصائى النفسي المدرسي ودورها** . 1. في العملية الارشادية، مجلة العلوم النفسية والتربوية، الجزائر : (جامعة ورقلة ، برج بوعريرج ، مجلد 3 ، العدد 5) .
- هياام زياد فريج الله عابد (2015) : **قلق المستقبل وعلاقته بفاعلية الذات ومستوى الطموح لدى طلبة الثانوية العامة**، رسالة ماجистير ، جامعة الإسلامية، غزة.
- وافية صحراوي 2013 : **الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالضغط المهني والولاء التنظيمي وفاعلية الذات لدى إطارات الجامعة**، أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة الجزائر (2) . الجزائر.

- وفاء محمد طومان(2015): فاعلية الذات وعلاقتها باضطراب المسلط لدى طلبة الملتحقين بمراكيز التدريب المهني، رسالة ماجистير، جامعة الإسلامية. غزة. فلسطين.

- ولاء سهيل يوسف2016: فاعلية الذات وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية ، رسالة ماجister ، جامعة دمشق، سوريا.

- يونس ، إبراهيم (2017) : مقياس فاعلية الذات لدى المراهقين ط 1 :الإسكندرية – مؤسسة حوس الدولية.

المراجع الأجنبية

- **Albert Bandura** 1977: Self-efficacy toward A unifying theory of behavioral change, psychological review, 84-2, pp. 191-215, p 192.

Bandura, A. (1989). Self-Efficacy in charging. Cambridge .22 university press, 14.

- **NERIMAN ARAL** is Director of the Child Development and Education Department at Ankara University, Turkey. Her research fields are child development and education, preschool education and special education. *Correspondence:* Neriman Aral, School of Home Economics, Department of Child Development and Education, Ankara University, İrfan Baştıg Street 9, TR-İçaydönlük/Ankara, Turkey (aralneriman@gmail.com).

قائمة الملاحق

الملحق الأول(01): الاستبيان

جامعة قاصدي مرباح – ورقة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس
الاستبيان

السادة والسيدات: يشرفني أن أتقدم إلى سعادتكم المحترمة بهذه الاستمارة التي تدخل ضمن متطلبات النجاح مذكورة ماسترا علم النفس العمل والتنظيم ، لذا يرجى من حضرتكم الإجابة بكل موضوعية وصدق . وأعلمكم أن الإجابات المقدمة من طرفكم سوف تخضى بالأهمية البالغة لدينا والسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي . نشكركم جزيلا على مساحتكم الجادة بالإجابة على العبارات المرفقة وبصراحة تامة . ولكم منا كل الشكر والتقدير .

ملاحظة: يرجى وضع علامة (X) في الخانة التي ترى أنها مناسبة .

البيانات العامة

الجنس ذكر () . اثنى () .
السن () .

المستوى التعليمي: اعدادي () ، ثانوي () ، جامعي () .
الخبرة: () .

الحالة الاجتماعية متزوج () ، اعزب () .

سلم القياس			البيان	الرقم
موافق	أحيانا	غير موافق		
			اوْظَفَ مهاراتي وخبراتي للنجاح في مهامي الوظيفية	01
			لدي المهارات الأساسية لأداء واجباتي الوظيفية	02
			اتمتع بالقدرة على اصدار الاحكام والقرارات المناسبة في موافق العمل	03
			اتحاشى الوقوع في المشكلات التي تعكر جو العمل	04
			احرص على المشاركة بالدورات وورش العمل لتطوير ادائى	05
			استفید من نتائج التقييم السنوية السابقة لارتقاء بأدائى	06
			الدي القدرة على انجاز عملى تحت الضغوط والظروف الصعبة	07
			اتردد في اتخاذ القرارات الحاسمة لانجاز مهامي الوظيفية	08
			ابادر في حل وتسوية الخلافات التي تحدث في العمل بين زملائي	09
			أتقن اسعمال الكمبيوتر في انجاز مهامي الوظيفية	10
			اسعى الى تكوين علاقات اجتماعية جيدة في مكان عملى	11
			مهنتي تتلائم مع مهاراتي وتطابقني	12
			احترم موقفى في العمل وافهم جيداً متطلبات أداء وظيفي	13
			لدي القدرة على ضبط انفعالاتي في موافق العمل	14
			أشعر بالسعادة والفخر حينما أحقق النجاح والتقدم في وظيفتي	15
			السعى جاهداً الى تطوير امكانياتي ومهاراتي في أداء عملى	16
			التزم بمواعيد الحضور والانصراف في العمل	17
			اتخذ الحياد في اتجاهاتي وانتمائي ومعتقداتي اثناء القيام بعملي	18
			اتقبل الانقاد الهدف لتطوير ادائى من مديرى في العمل	19
			اتعاون واقدم المساعدة لزملائي لصالح انجاز عملى.	20

الفا كرومباخ

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	31	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	31	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,946	20

المقارنة الطرفية:

Statistiques de groupe

	VAR00002	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
VAR00001	1,00	8	89,6250	25,64002	9,06512
	2,00	8	55,6250	5,06916	1,79222

Test des échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances			Test t pour égalité		
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéra l)	Différence moyenne
VAR00001	Hypothèse de variances égales	2,850	,114	3,679	14	,002
	Hypothèse de variances inégales			3,679	7,546	,007

التجزئة النصفية:

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	31	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	31	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,600
	Nombre d'éléments		10 ^a
Partie 2	Valeur	,984	
	Nombre d'éléments		10 ^b
	Nombre total d'éléments		20
	Corrélation entre les sous-échelles		,709
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,830
	Longueur inégale		,830
	Coefficient de Guttman		,510

a. Les éléments sont : VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005, VAR00006, VAR00007, VAR00008, VAR00009, VAR00010.

b. Les éléments sont : VAR00011, VAR00012, VAR00013, VAR00014, VAR00015, VAR00016, VAR00017, VAR00018, VAR00019, VAR00020.

Descriptives

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
فاعلية الذات المهنية	79	40,00	100,00	82,8481	11,42432
N valide (liste)	79				

Test T

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
فاعلية_الذات_المهنية	79	82,8481	11,42432	1,28534

Test sur échantillon unique

	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Valeur de test = 60		Intervalle de confiance de la différence à 95 %
					Inférieur	Supérieur	
فاعلية_الذات_المهنية	17,776	78	,000	22,84810	20,2892	25,4070	

الجنس:

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t			
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	D
VAR00001	Hypothèse de variances égales	2,669	,106	1,781	77	,079	r
	Hypothèse de variances inégales			1,498	27,115	,146	

قيمة t هي 1.78
sig هو قيمة 0.07
أكبر من 0.05
و عليه الفروق غير دالة

Statistiques de groupe

	VAR00002	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
VAR00001	1,00	58	84,2069	9,91147	1,30144
	2,00	21	79,0952	14,45304	3,15391

السن:

ANOVA

اللأولى

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	409,153	2	204,576	1,580	,213
Intragroupes	9709,219	75	129,456		
Total	10118,372	77			

قيمة

أكبر من 0.05 sig و عليه الفروق غير دالة احصائيا

المستوى التعليمي:

ANOVA

VAR00001

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	909,996	2	454,998	3,708	,029
Intragroupes	9202,875	75	122,705		
Total	10112,872	77			

قيمة sig

أقل من 0.05 و عليه الفروق دالة عند مستوى 0.05

الخبرة:

ANOVA

VAR00001

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	91,443	2	45,722	,342	,711
Intragroupes	10021,429	75	133,619		
Total	10112,872	77			

و عليه الفروق غير دالة sig<0.05

