

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
بعنوان

فاعلية الذات المهنية لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة و علاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية

إشراف الأستاذة الدكتورة :

رويم فائزة

إعداد الطالبة:

بن عريمة كوثر

أمام اللجنة الكونة من :

..... جامعة قاصدي مرباح ورقلة..... رئيسا

أ/د/رويم فائزة جامعة قاصدي مرباح ورقلة 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
بعنوان

فاعلية الذات المهنية لدى عمال مديرية

اتصالات الجزائر

بورقلة و علاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2021/.../....

إشراف الأستاذة الدكتورة :

رويم فائزة

إعداد الطالبة:

بن عريمة كوثر

أمام اللجنة الكونة من :

..... جامعة قاصدي مرباح ورقلة..... رئيسا

أ/د/رويم فائزة جامعة قاصدي مرباح ورقلة مشرفا

..... جامعة قاصدي مرباح ورقلة مناقشا

2021/2020

السنة الجامعية

الإهداء

﴿ قل اعملوا فسيرى 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 برؤيتك ﷺ

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

الى ملاكي في الحياة التي جادت بليلها، ووهبت لي نهارها، ولم ينقطع عني دعائها الذي كان سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي الى

بسمة الحياة وسر الوجود

رمز العطاء والدي الغالية

الى من صنع العزة فوق الجبين الذي حصد الاشواك عن دري ليمهد لي طريق العلم والنجاح

الى القلب الكبير والدي العزيز

الى اخواني واخواتي الأحباء

وكل افراد عائلتي

صديقاتي... الى كل هؤلاء

الى من علموني حروفا من ذهب وكلمات من درر وعبارات من أسمي وأجلى العبارات

اساتذتي الكرام

أهدي ثمرة جهدي"

كوثر

شكر وتقدير

نحمدُ الله ونشكره على أن أعاننا ووفقا على إنجاز هذا العمل فله الحمد والشكر

ثم نتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من قدم يد المساعدة والعون

نخص بالشكر في البداية الأستاذة المشرفة

*** رويم فائزة ***

صاحبة الفضل في توجيهي ومساعدتي في تجميع المادة البحثية فجزاها الله كل خير

ولا ننسى أن نتقدم بجزيل الشكر إلى أساتذة قسم علم النفس بجامعة ورقلة

وفي الأخير، نتقدم بجزيل شكرنا إلى كل من مدوا لنا يد العون

من بعيد أو من قريب في إخراج هذه الدراسة

فلهم منا خالص الشكر والعرفان.

قائمة المحتويات

الصفحة	المحتويات
I	الإهداء
II	الشكر
III	قائمة المحتويات
V	ملخص الدراسة
VI	قائمة الجداول
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- أهداف الدراسة
3	3- أهمية الدراسة
3	4- حدود الدراسة
3	5-1 الحدود البشرية
3	5-2 الحدود المكانية
3	5-3 الحدود الزمانية
4	5- الدراسات السابقة
	6- تحديد المصطلحات الإجرائية
	6-2 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
	افصل الرابع: عرض و تفسير ومناقشة النتائج
49	1-عرض وتفسير ومناقشة نتيجة الإجابة عن التساؤل 1
51	2-عرض وتفسير ومناقشة نتيجة الإجابة عن التساؤل 2
53	3عرض وتفسير ومناقشة نتيجة الإجابة عن التساؤل 3
54	4-عرض وتفسير ومناقشة نتيجة الإجابة عن التساؤل 4
56	5-عرض وتفسير ومناقشة نتيجة الإجابة عن التساؤل 5
58	الاستنتاج العام والمقترحات
	قائمة المراجع والمصادر

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 لدلالة الفروق بين المجموعتين	5
46	قيمة معامل الفا كرونباخ	6
50	قيمة "ت" و دلالتها الإحصائية.	7
51	قيمة *ت* و دلالتها الإحصائية على مقياس فاعلية الذات المهنية تبعا لمتغير الجنس.	8
52	نتائج اختبار (ف) لدلالة الفروق في السن في فاعلية الذات المهنية لدى افراد عينة الدراسة.	9
53	نتائج اختبار (ف) لدلالة الفروق بين مستويات الخبرة في فاعلية الذات المهنية لدى عينة الدراسة	10
54	نتائج اختبار (ف) لدلالة 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 الديمغرافية (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 هناك فروق تعزى لمتغير الجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة.

فبعد التأكد من الخصائص السيكو مترية 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 تطورا هائلا ومستمرًا 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 ومجالات علم النفس التنظيمي والاجتماعي والمهني اهتمامهم بمواقف العاملين وميولهم واتجاهاتهم نحو وظائفهم ونحو المنظمات التي يعملون بها. باعتبارهم الركيزة الأساسية التي تقوم عليها المنظمة، لأن ارتفاع وازدهار المنظمات لا يتم الا من خلال استثمار الطاقات البشرية.

كما سلطوا الضوء على أهمية التوقعات التي يبديها العمال حول كفاءتهم وقدراتهم على انجاز المهام والوظائف المطلوبة منهم. اي فاعليتهم الذاتية اتجاه مهنتهم

ان فاعلية الذات عي احدى موجهاات السلوك، فالعامل الذي يؤمن بقدراته يكون أكثر نشاطا وتقديرا لذاته ويمثل ذلك مرآة معرفية له، ويقاس كفاءة الأداء لدى العامل انطلاقا من ادراكه حول نفسه في قدرته على الإنجاز وتشير الأدبيات الى معتقدات فاعلية الذات عند العمال بأنها الحكم على قابليتهم بإحداث نتائج مرغوبة في مجال العمل وكذا الارتفاع بمستوى أداء العمال والتحكم في سلوكهم ودافعيتهم نحو العمل وهذا ما تناولته هذه الدراسة بالبحث، حيث تنطلق من الجانب النظري يتكون من:

الفصل الأول: طرح إشكالية الدراسة يتضمن إشكالية الدراسة، تساؤلاتها، أهدافها، وأهميتها التي تسعى لتحقيقها، حدود دراستها، الى جانب المصطلحات اصطلاحا واجرائيا ويختم الفصل بالتطرق الى بعض الدراسات التي تناولت متغير الدراسة

الفصل الثاني: وهو خاص بفاعلية الذات المهنية ويتضمن مفهوم فاعلية الذات المهنية، خصائص فاعلية الذات، مظاهر فاعلية الذات، مستويات فاعلية الذات، توقعات فاعلية الذات، العمليات المؤثرة في فاعلية الذات، أبعاد فاعلية الذات، النظريات المفسرة لفاعلية 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.
وتختتم الدراسة بالاستنتاج العام وأهم 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 أساسي ومهم لنجاحها، كما يعتبرها هو الآخر وجهة لتحقيق أهدافه وطموحاته وتحقيق ذاته. حيث تعد الذات جوهر الإنسان وكيونته الحقيقية 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 تتربك انطلاقا 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 تعبر عن مدى ثقة الفرد في قدرته في ضبط الوقائع بما تعكس معتقداته عن ذاته وقدرته على التحكم في معطيات البيئة. من خلال الأفعال والوسائل التكيفية التي يقوم بها. وبالتالي يفسر الفرد على أساس فعاليته الذاتية سلوكه المتوقع الذي يقوم به في مواجهة ما يحدث في محيطه وهذا انطلاقا من معتقداته حول قدراته وكفاءته 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 نظريته 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 مهمات معينة وهذا يرمز الى 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 لفعاليتهم يؤثر على الخطط التي يعدونها مسبقا أو يكررونها. فهؤلاء الذين لديهم تقدير مرتفع لذواتهم يضعون خططنا ناجحة توضح الخطط الإيجابية المؤدية للنجاح. بينما يميل الآخرون ناجحة توضح الخطط الإيجابية المؤدية للنجاح. بينما الذين يحكمون على أنفسهم بعدم الفاعلية الى وضع خطط فاشلة، فمعتقدات الفرد لها شقين، يتعلق الأول بالوسائل والإمكانات الضرورية للأداء، والثاني بنتائج الأداء فاعتقاد الفرد بأن له إمكانيات ما يساعده على ممارسة الأداء بفعالية يعد مدرك إيجابي عن الذات، كما ان اعتقاده بانه سينجح في الأداء اعتقاد بفاعلية ذاته عن الأداء.

تعتبر الفاعلية الذاتية لدى العامل باعتباره مورد مهم ومدرك لذاته داخل بيئة العمل من العوامل المعرفية التي تؤثر على تطوير اهتمام وأهداف وسلوك الفرد الخاص بمجال الاستكشاف الوظيفي واتخاذ القرار المهني. حيث يشير مفهوم الفاعلية الذاتية المهنية الى درجة ثقة الفرد بأنه سينجح في المهام المتعلقة لاختيار المهني والالتزام الوظيفي. كما افترض **betz et tayler (1983)** أن معرفة مستوى الفاعلية الذاتية المهنية قد يسهم في تحديد مجموعة السلوك الذي يجب أن تركز عليها برامج الإرشاد المهني. مما يساعد الافراد 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 تتنبأ في قدرة الفرد على إيجاد فرص عمل وفي سلوك الاستكشاف المهني الذي يتضمن جمع المعلومات التي تساعد على الرضا الوظيفي.

بناء على ما سبق تتمحور 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 بورقلة لما لها أهمية كبيرة في تقييم واقعهم، لأنها تلعب دورا رئيسيا في مستوى الأداء المهني للفرد. وإدراك الفرد للأهمية في مجال المهنة وتحقيق الرضا الوظيفي والتوافق على المستوى المهني والنفسي.
2. تساعد هذه الدراسة على توفير المعلومات عن متغير الفاعلية الذاتية المهنية كمتغير دافعي داخلي وهل يمكن أن يتنبأ 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 بتشخيص 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 وفقا 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 2021/2020م.
- الحدود البشرية: عمال مؤسسة اتصالات الجزائر.

5- ضبط المفاهيم إجرائيا:

مفهوم فاعلية الذات المهنية: هي توقعات وثقة عمال اتصالات الجزائر في قدراتهم الذاتية التي تمكنهم بمواجهة المشاكل بمرونة والمثابرة في العمل بصورة فعالة بما يحقق لهم الرضا النفسي، وهي الدرجة التي يحصل عليها المفحوص (العامل) بمؤسسة اتصالات الجزائر من خلال الاستجابة على مقياس فاعلية الذاتية المهنية.

6-الدراسات السابقة:

1-دراسة الطالبة "زربي أحلام" بعنوان " الفاعلية الذاتية وعلاقتها بالأداء المهني بالمؤسسة سونطراك"، مذكرة مكملة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه (2018/2017)، هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الفاعلية الذاتية ومستوى الأداء المهني وكذا والعلاقة بين الفاعلية الذاتية والأداء المهني في المؤسسة سونطراك" تمبيع وتكرير البتروكيماويات"، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي ' وبلغ عدد افراد العينة (215) فرد. تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. حيث تم جمه البيانات باستخدام استبيان 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 الى التعرف على مستوى فاعلية الذات ومستوى التوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غر المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية، كما هدفت الى 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 ثلاث 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 مقياس فاعلية الذات والدرجة الكلية، وابعاد مقياس التوافق المهني، والدرجة الكلية وابعاد مقياس جودة الأداء، ووجود فروق ذات دالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات غرفة المصادر في مدارس الضفة الغربية مرتفعات الفاعلية الذاتية ومنخفضات الفاعلية الذاتية على مقياس التوافق المهني ومقياس 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

التعليم الثانوي، حيث طبقت الدراسة على عينة تتكون من 353 أستاذ منها 134 ذكور و219 اناث، تابعة الى مراكز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ثلاث ولايات تلمسان (مغنية ، تلمسان، الرمشي) ، وخلصت الى 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 دورا وسيطيا فعالا في خفض الاحتراق الوظيفي ترتفع عند الأساتذة من 26% الى 36% عند اعتماد استراتيجيات التعامل مع جانب الفاعلية الذاتية معا وفق نموذج تحليل المسار المقترح.

كما هدفت دراسة خاليلة (2011) إلى التعرف على الفاعلية الذاتية لمعلمي مدارس محافظة الزرقاء ومعلماتها، وذلك حسب ثلاث متغيرات هي: العنوسة والمرحلة الدراسية والخبرة التدريسية للمعلم، وقد تكونت عينة الدراسة (410) معلم ومعلمة، واستخدمت الباحثة مقياس الفاعلية الذاتية لتشانن موارن ولفولك، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الفاعلية الذاتية للمعلمين كان مرتفعا، وأن المعلمين أكثر فاعلية في بعد الإدارة الصفية، وأقل فاعلية في بعد مشاركة الطلبة في العملية التعليمية، كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق في تقديرات المعلمين لفاعليتهم الذاتية تعزى إلى متغير المرحلة الدراسية والتفاعل الثنائي بين متغيري المرحلة الدراسية والعنوسة و متغير لعنوسة 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 الاشراف 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 والانحراف المعياري وتحليل التباين الثنائي ومعامل ارتباط بيرسون.

وتوصلت الدراسة الى:

- ✓ مستوى التوافق المهني والفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة الدراسة مرتفعا بدرجة كبيرة.
- ✓ وجود علاقة موجبة دالة إحصائيا 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 إحصائية في مستوى الفاعلية الذاتية المدركة تعزى لمتغير الجنس، بينما توجد فروق دالة إحصائية 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 قمصان 2016: بعنوان نمو ما بعد الصدمة وعلاقته بفاعلية الذات لدى مبتوري الأطراف في الحرب الأخيرة على غزة 2014 حيث هدفت هذه الدراسة الى التعرف على النمو ما بعد الصدمة وعلاقته بفاعلية 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، والنسب المئوية، واختبار "ت"، وتحليل التباين، المتوسطات الحسابية، معامل الارتباط بيرسون وسبيرمان، والتجزئة النصفية، الفاكرونباخ، الصدق الذاتي) لتحقق من صدق الأدوات وقياسها.

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

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

- ✓ كما اظهرت النتائج عدم وجود فروق في فاعلية الذات لدى مبتوري الأطراف تعزى لكل من الجنس، الحالة الاجتماعية، مكان البتر، المستوى الاقتصادي، العمر.
- دراسة العتيبي 2001:** هدفت الدراسة الى 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 معامل 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 وفقا لمكان العمل، والسنوات، والخبرة، والراتب سواءا لمتوسطات درجات القدرة على اتخاذ القرار او متوسطات درجات المساندة الاجتماعية، في جميع المحاور لدى المرشدين الطلابيين.
- ✓ كما اظهرت النتائج وجود إمكانية لتنبؤ بالقدرة على اتخاذ القرار لدى مرشدين الطلابيين من خلال فاعلية الذات والمساندة الاجتماعية.

المقالات الاكاديمية:

- 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 الى الكشف عن مستوى الفاعلية الذاتية المهنية ومستوى درجة صعوبة اتخاذ القرار المهني ومعرفة الفروق بينهم في مستوى الفاعلة 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 (19 و53).
- ✓ 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 ايفوان-تركيا. وفحص إذا كان أي من المتغيرات تخلق أي اختلافات في تقديرهم للذات المهنية. أجريت الدراسة على عينة تتكون من 450 طالب في السنة الأولى والرابعة. (140 طالب للسنة الأولى- و 315 طالب في السنة الرابعة) تم استخدام مقياس لتقدير الذات ariock حيث تظهر النتائج ان الجنس والمستوى التعليمي والالتحاق الممنوح لا تسبب أي اختلاف عند المعلمين في تقديرهم لذاتهم وفعاليتهم الذاتية نحو العمل.

دراسة ديان 2003diane إيطاليا بعنوان فاعلية الذات الاكاديمية وفقا لمتغير الجنس والعمر والانجاز الاكاديمي لدى طلبة كلية العلوم، هدفت الدراسة الى تقصي العلاقة بين فاعلية الذات الاكاديمية وفقا لمتغير الجنس والعمر والانجاز الاكاديمي في كلية العلوم ، تكونت العينة من 216 طالب وطالبة تتراوح أعمارهم بين 18 – 24 سنة ، وقد اعتمدت الباحث على مقياس التالي: مقياس فاعلية الذات ودرجات الامتحان النصفى ومقياس الإنجاز الاكاديمي. واهم ما توصلت اليه الدراسة:

✓ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فاعلية الذات وفقا لمتغير الجنس والعمر.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من حيث الأهداف:

هدفت بعض الدراسات السابقة الى فاعلية الذات وعلاقتها ببعض المتغيرات الأخرى كما في دراسة (زربيي 2018)، (حنة 2018)، (حجازي 2013)، (معروف 2018)، و دراسة (أبا صالح 2017)، (ليث حمزة 2020)، (بدرية الرواحي 2016)، (الاء أبو قمصان 2016)، (العتيبي 2001) .

اما دراسة (دراسة خلايلية 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.

وفي دراسة تحدثت عن مبتوري الأطراف.

من حيث المنهج:

اهم المناهج التي استخدمت في الدراسات السابقة هي:

➤ المنهج الوصفي كما في دراسة زربي، حجازي معروف.

➤ المنهج الوصفي الارتباطي كما في دراسة (حنة، حمزة علي، روايحية، أبو قمصان، العتيبي).

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

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

من حيث الأدوات:

تباينت الدراسات السابقة في استخدام الأدوات

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

اعدت المقاييس من قبل الباحث (زربي، حجازي، معروف، حمزة علي، أبو قمصان، 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 إثراء الإطار النظري الخاص بالدراسة الآلية 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 تتاح 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 ودراستها شيئاً مهماً في مجال العمل.

1-التعريف بالمصطلحات:

1-1- مفهوم الذات:

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

إن مفهوم الذات مصطلح سيكولوجي يعبر عن مفهوم تراضي 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 للآخرين(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 يرونه (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 الاشتقاق اللغوي لكلمة فاعلية بالرجوع إلى المعاجم اللغوية نجد تعريفاً لفاعلية يحمل لفظ الفاعلية في معاجم اللغة العربية مدلولين. فقد وردت كلمة العالية بمعنيين متباينين في اللغة العربية، فالأول فعال بمعنى الفعل الحسن. الكرم. والمعنى الثاني النافذ والمؤثر ويقال "سلطة فعالة", الناجح والمفيد ويقال "دواء فعال" والفاعلية بمعنى يحدث التأثير المنتظر منه' ويقال "فاعلية 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 تركز 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 ليحقق ذلك النشاط (مریم, 2003 : 25).

يرى زيمرمان (Zimmerman) أن فاعلية الذات هي ثقة الفرد في قدرته على تنظيم وتنفيذ المهارات المعرفية والسلوكية والاجتماعية اللازمة 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. (هيام2015: 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 بمدى 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 والاستمتاع.

أن الفاعلية الذاتية المهنية هي اعتقاد الفرد في قدرته على أداء متطلبات المهنية النفسية والفنية والإدارية والاجتماعية بنجاح وبما يحقق له وإدارة 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 :27ص)

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

درجة ثقة الفرد بقدرته على أداء المهام المتعلقة بالاختيار المهني والالتزام الوظيفي، وهي خبرة تطويرية، تسهم في تطويرها 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 وتؤثر على طموحه المهني. وترى الباحثة أن فاعلية الذات المهنية هي اعتقادات الفرد في قدرته على أداء متطلباته المهنية والنفسية والفنية والإدارية والاجتماعية بنجاح بما يحقق له وإدارة 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 المواقف؛
- 4- توقعات الفرد للأداء في المستقبل. (صونيا، 2016: 23)؛
- 5- أنها لا تركز فقط على المهارات التي يمتلكها الفرد ولكن أيضا على حكم الفرد على ماستطيع اداؤه مع ما يتوافر لديه من مهارات، ففاعلية الذات عيل " الاعتقاد بأن الفرد يستطيع تنفيذ احداث مطلوبة" (ضياء، 2014: 89)؛

- 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 والتنبؤ. ولكن ليس بالضرورة أن تعكس التوقعات قدرة الفرد وإمكاناته الحقيقية. 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. (هيام 2015: 38).

هناك خاصية عامة لفاعلية الذات: وهي لا تعتمد فاعلية الذات على مهارات الفرد فقط بل على ما يعتقد الفرد بقدرته 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 والتنبؤ، 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. ولا بد أن يتوفر لدى الفرد قدر من الاستطاعة العقلية، الفسيولوجية والنفسية. (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 يثق 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 تفتقر همتها مهما صادفها من عقبات ومواقف محبطة. (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 انفعاليا لتقبل المسؤولية، ويبدع عند أداء واجبه مستخدماً كل طاقاته وقدراته، ويقدر على التأثير في الآخرين، ويتخذ قراراته بحكمة، ويثق الآخرون فيه وفي

قدرته على تحمل المسؤولية، وفي كونه شخص يمكن الاعتماد عليه مستقبلاً، ويختار الأهداف المناسبة القادر على تحمل مسؤوليتها وتنفيذها، ويتصف بالواقعية فيما يتعلق بقدراته أو ظروف بيئته، ويحكم سلوكه الالتزام الخلقى، والشخص السوي هو الذي يعتبر نفسه مسؤولاً عن أفعاله وتصرفاته ولديه القدرة على تحمل المسؤولية التي تساعد 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 وإيجابي وقادر على مواجهة المشكلات غير المألوفة، فيدرك ببصيرته الأسلوب الأمثل لحل المشكلات، ويتقبل 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 أحداث الحياة؛
- 2- القدرة على النجاح بعد الإخفاق؛
- 3- القدرة على بذل جهد أكبر؛
- 4- لديهم دافع للإنجاز مرتفع؛
- 5- يتميزون بمتابعة عالية. (معمرية، 2012: 199).

4-مصادر فاعلية الذات:

يرى الزيات (2001) ان البنية الفسيولوجية والانفعالية او الوجدانية 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، وتخفيض مستويات الضغوط والنزاعات او الميول الانفعالية السالبة، وتصحيح التفسير الخاطئ للحالات التي تعترى الجسم.

أشار بأندورا 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 عبي مجرى حياتهم، ويمكن أن تنشأ هذه المعتقدات من خبرات التمكين الناتجة عن الإنجاز والنجاح السابق، ويمثل المصدر الأكثر تأثيرا لأنه يعتمد على خبرات التي يمتلكها الأفراد؛

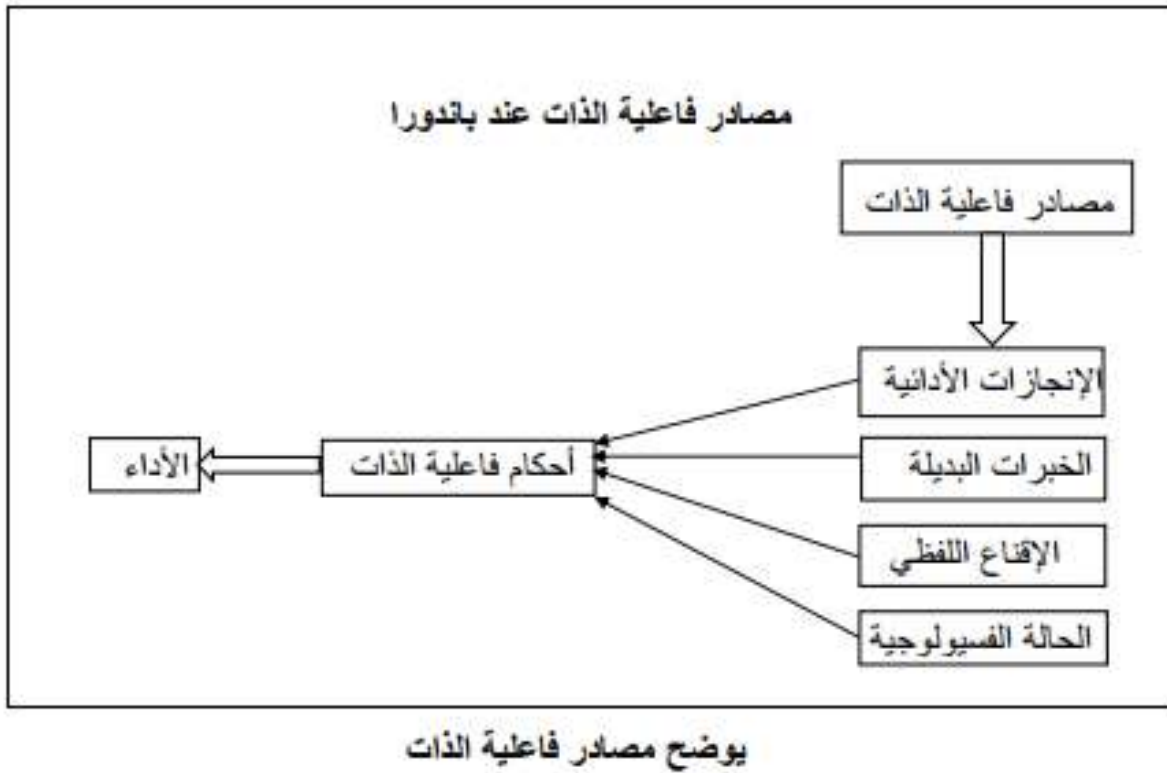
2- الخبرات البديلة: وهي معتقدات تنشأ من خلال ملاحظة الأفراد لنجاح الأرين المماثلين له في أعمال مشابهة. ومن ثم يبني توقع إذا ما قمنا بهذا السلوك أو التعلم بالملاحظة التي تكون المعلومات المتوقع فيها مبنية على التجربة المباشرة للأداء. فرؤية أداء الآخرين للأنشطة والمهام الصعبة يمكن ان تتيح توقعات مرتفعة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

3- الإقناع اللفظي: ويعزز الإقناع اللفظي من فاعلية الذات. إذا تم إقناع الأفراد بأنهم يملكون مقومات النجاح

لتنفيذ الأنشطة المطلوبة. مما يدفعهم لمضاعفة الجهد والمواظبة، ويتطلب ذلك تهيئة المواقف الملائمة التي تهيئهم للنجاح وتفادي احتمالات الفشل؛

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

الشكل رقم 1



وأخيرا يرى باندورا (bandura ; 1988)

أن مصادر فاعلية الذات المهنية والمتمثلة في " الإنجازات الادائية، والخبرات البديلة، والاقناع اللفظي، الحالة النفسية او الفيزيولوجية" يستخدمها الافراد 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:

- أ- المستوى الكلي: ويقصد به نشاط العالية الذاتية بشكل عام او عموما او يي 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 ومثابرة العاملين لوظيفتها الدافعية ذات الأثر البالغ في أداء العمل. فالمستويات العالية منها تجعل الشخص مثابرا على نحو أطول وبمهام أصعب. وبالعكس يحصل في المستويات المنخفضة من فاعلية الذات، فإن لهذا المفهوم دورا كبيرا يتحدد فيه إدراك القائمين بها لقدراتهم وكفائاتهم ومهاراتهم السلوكية وكفاءتهم اللازمة للأداء المهام الموكلة لهم.

6- توقعات فاعلية الذات:

اوضح بان دورا وجود نوعين من التوقعات يرتبطان بنظرية فاعلية الذات ولكل منهما تأثيرات قوية على السلوك وهما:

التوقعات المرتبطة بفاعلية الذات: تتعلق بإدراك الفرد لقدراته على القيام بأداء سلوك معين ام لا في مهمة معينة، وتحدد مقدار الجهد المطلوب منه للقيام بهذا السلوك، وان يحدد الى أي حد ممكن لسلوكه ان يتغلب على العوائق الموجودة في هذه المهمة. (سراية، بلقاسمي، 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 (العتيبي، 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 والايجابية: 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، وإيقاع العقوبات؛
3. ردود الفعل الإيجابي والسلبية للتقييم الذاتي لسلوك الفرد: فتوقع التقدير الاجتماعي، والإطراء، والتكريم، 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 خططاً ناجحة ، والذين يحكمون على انفسهم بعدم الفاعلية أكثر ميلاً لوضع الخطط

الفاشلة والأداء الضعيف والاختلاف المتكرر ذلك أن الإحساس المرتفع بالفاعلية ينشئ ابنية معرفية ذات اثر فعال ي تقوية الادراك الذاتي الانفعالي.

من خلال ذلك ترى الباحثة ان فاعلية الذات لدى عامل تتأثر توقعاته عن قدراته وامكانياته التي يملكها أي ان السلوك الذي يقوم ه العامل داخل المنظمة مبني على جملة من التوقعات الاعتقادات التي يحملها اتجاه ذاته . والتي تجسد في العمل الذي يقوم به فاذا كانت فاعليته الذاتية او توقعاته عن ذاته او السلوك الذي سيقم مرتفعة نجد العامل يتمتع بثقة عند ادائه المهام او العمل الموكل اليه، بينما اذا كانت توقعاته منخفضة عن ذاته وقدراته نجد العامل يشعر بعدم الثقة في نفسه وعدم الاتزان ونجده متوترا 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 الأعمال تبدأ بأفكار ومعتقدات الفرد عن قدراته وتوقعاته عما سيحدث لكي تتحقق أهدافه ويتطلب ذلك تحديد الاختبارات بناء على ما يمتلك من فاعلية ذاتية ومعتقدات متفائلة او متشائمة. إن ذلك يتطلب إحساس قوي بالفاعلية للإبقاء على حالة النشاط وكواجهة المصاعب؛

(2) العمليات المحفزة: اذ تؤدي المعتقدات الذاتية حول الفاعلية دورا مهما في تحقيق الضبط الذاتي والدافعية.

عمليات الفعل ذات الأثر: اذ ينقسم الأفراد على قسمين:

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

والتوتر الذي يؤثر سلبا في الانفعال؛

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

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

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

8- ابعاد فاعلية الذات

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

8-1- قدر الفاعلية: ويتحدد هذا البعد كما يشير باندورا من خلال صعوبة الموقف، ويتضح هذا القدر بصورة

واضحة عندما تكون المهام مرتبة من السهل الى الصعب ويطلب عليه أيضا مستوى صعوبة المهمة، ويحدث عذا حين تنخفض درجة الخبرة والمهارة لدى العمال عما هو مطلوب داخل بيئة العمل، فيعجزون عن مواجهة التحدي؛

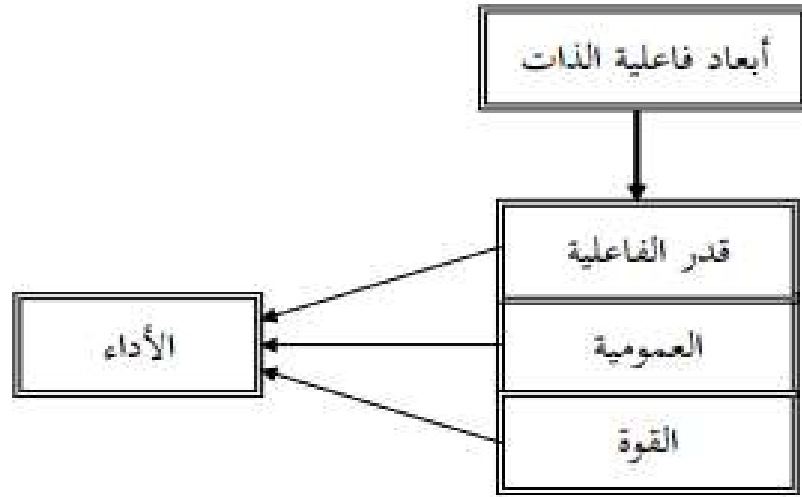
8-2- العمومية: ويعني هذا البعد قدرة الفرد على أن يعمم قدراته في المواقف المشابهة، أي ان انتقال فاعلية الذات

من موقف لأخر مشابه، الا ان درجة العمومية تختلف وتتباين من فرد لأخر؛

8-2- القوة: يعني بما باندورا الفروق الفردية بين الافراد في مواجهة المواقف الفاشلة، وما يتبع ذلك من شعور

بالإحباط ويعزي ذلك الى ان هذا الاختلاف يعود الى التفاوت بين الافراد في فاعلية الذات، فمنهم من تكون

فاعلية الذات لديه مرتفعة، فيثابر في مواجهة الأداء الضعيف في حين يعجز الآخر (bandura.1977:p84.85).



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 نمطاً معيناً لفاعلية الذات تختلف من عامل إلى آخر.

9- كيف تؤثر الفاعلية الذاتية في السلوك؟

يرى أنصار النظريات المعرفية الاجتماعية، أن تطور الأفراد بالفعالية الذاتية يؤثر في مظاهر متعددة من سلوكهم، والتي تتضمن اختيارهم للأنشطة والأهداف وإصرارهم على إنجاز المهمات ينهمكون بها وقد حددها (أبو غزال، 2006: 125) في نقاط متمثلة بالتالي:

9-1- اختيار النشاطات: يختار الافراد المهتمات والنشاطات التي يعتقدون أنهم سوف ينجحون بها ويتجنبون المهتمات والنشاطات التي تزداد احتمالية فشلهم بها، مثال على ذلك العمال الذين يثقون بكفاءتهم دخل المنظمة تزداد احتمالية ارتفاع تقدير الذات لديهم؛

9-2- التعلم والانجاز: ان الافراد ذوي الإحساس المرتفع بالفاعلية الذاتية يميلون الى التعلم والانجاز أكثر من نظرائهم ذوي الإحساس المنخفض بالفاعلية الذاتية، بالرغم من امتلاكهم لنفس مستويات القدرة. (تركي، 2013: 13)؛

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

9-3- الجهد المبذول والإصرار: يميل الافراد ذو الإحساس المرتفع بالفاعلية الذاتية الى بذل أكبر في محاولتهم للإنجاز مهمات معينة، وهم كذلك أكثر إصرار (مثال: سوف أحاول.... يجب ان أحاول مرة أخرى ..) عندما يواجهون عقبات تعي نجاحهم، اما الافراد ذو الإحساس المنخفض بالفاعلية الذاتية لانجاز مهمات محددة والنجاح بها فسوف يبذلون جهودا اقل، ويتوقفون بسرعة عن الاستمرار في العمل عندما يواجهون عقبات تعيق انجاز المهتمات.

ونجد أن " باندورا" قدم نظرية متكاملة لفاعلية الذات مؤكدا أنها نتاج للعشرين عاما من البحث السيكولوجي (امتد من 1977-1977) وعبر عن فاعلية الذات بأنها : قوة مهمة تسيّر الدوافع الكامنة وراء أداء في المجالات المختلفة , و أن 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 لضغوط الانفعالية ' ضبط الذات , والمثابرة من اجل انجاز ونمو الاهتمامات في مجالات خاصة , والاختيار المهني.

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

وترى الباحثة ان مفهوم الفاعلية الذاتية هو ما تؤمن به عن نفسك، وليس إلى ما أنت عليه حقًا. تؤثر فاعلية الذات المهنية غير المتوازنة على الإنتاجية. الموظف ذو فاعلية 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 جدًا 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 أساسها، وأكد فيها بأن الأداء الإنساني يمكن أن يُفسر من خلال المقابلة بين السلوك ومختلف العوامل، وفيما يلي الافتراضات النظرية والمحددات المنهجية التي تقوم عليها نظرية التعلم الاجتماعي(Bandura, 1999, 77; 98) .

1. إن معظم أنواع السلوك ذات هدف معين، كما أنها موجهة عن طريق القدرة على التفكير المستقبلي كالالتنبؤ 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 الاكتساب 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 التنبؤ بالنتائج والاتصال بين الأفكار المعقدة وتجارب أخرى؛ التي تؤثر على السلوك، كما يضع الأفراد معايير شخصية لسلوكهم ويقيمون 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 وتقييم الأفكار والخبرات الذاتية، وهذه القدرات تتيح التحكم الذاتي في السلوك؛
6. إن قدرات الفرد هي نتيجة تطور الميكانيزمات، والأبنية النفسية العصبية المعقدة التي تتفاعل مع بعضها لتحديد السلوك وتزويده بالمرونة اللازمة؛
7. تتفاعل الأحداث البيئية والعوامل الداخلية مع السلوك بطريقة متبادلة، فالأفراد يستجيبون معرفيا وانفعاليا وسلوكيا، 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 وتهتم 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) وتؤكد نظرية الفاعلية الذاتية إلى معتقدات الفرد في قدرته على ممارسة التحكم في الأحداث التي تؤثر على حياته، ففاعلية الذات لا تهتم فقط بالمهارات التي يمتلكها الفرد وإنما كذلك بما يستطيع الفرد عمله بالمهارات التي يمتلكها.

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

تقوم نظرية التوقع ل"فكتور فروم" على إشكالية التحفيز ضمن بيئة العمل 'بمعنى أن التحفيز يتحقق حين يتوقع الأفراد العاملون أنهم يكونون قادرين على تحقيق الأشياء التي يريدونها من العمل. (سيدي صالح، 2016: 116).

ويرى بأن الدافعية لدى الفرد ماهي الى نتاج لثلاثة عوامل:

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

10-3- نظرية 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.

وبينت النظرية ان التوقعات الخاصة بالفاعلية الذاتية عن الفرد تعبر عن إدراكه لإمكاناته 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 الافراد تنبع من سماتهم الشخصية العقلية والاجتماعية والانفعالية. (الفرماوي.1990:374)

10-4- التعليق على النظريات:

نظرية باندورا : انطلاقا من نموذج الحتمية المتبادلة التابعة لنظرية باندورا, نجد لأن هناك تأثير متبادل بين المعرفة والانفعال والسلوك, حيث أن المعرفة تؤثر على الانفعال والسلوك. والاحداث البيئية والانفعال والسلوك يأترون في المعرفة. وانطلاقا من هذا فإن العامل يحتاج الى 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.

نظرية 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 انطلاقاً من العلاقة بين أداءه والتصور الذي يشكله عن محصلة هذا الأداء.

نظرية 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 أيضا الأثر المتوقع من انجاز او تحقيق هذا السلوك.

ومن خلال النظريات السابقة يتبين للباحثة أن فاعلية الذات المهنية هي جزء من ادراك العامل ومعتقداته حول قدرته واستعداداته في بيئة العمل، وتؤثر فيه أيضا الخبرات السابقة ويكون لها تأثيرا إيجابيا والسليبي على خبراته المستقبلية. ويختلف العمال في فاعلية الذات مثلما يختلفون في اعتقادهم حول المهنة التي يزاولونها. حيث بينت النظريات السابقة ان البنية الانفعالية والفسولوجية لها تأثيرا على فاعلية الذات لدى الافراد.

11- كيف تؤمن المؤسسة للعاملين تحقيق الفاعلية الذاتية؟

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

✚ خلق بيئة تعزز الفعالية الذاتية الصحية بين العاملين يزيد من مشاركتهم في العمل. وفقاً لباندورا ، 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 يمكنك 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؛

تعد الكفاءة الذاتية جزءًا 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 بنمذجة السلوك. من خلال مشاهدة الآخرين ذوي الخبرة وهم يؤديون 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 والأنماط 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 بقدرته على القيام بها.

خلاصة الفصل

وكخلاصة لهذا الفصل يمكن تقديم مفهوم شامل لفاعلية الذات المهنية على أنها مدى توقع العامل لقدرته على أداء المهنة، وكذلك إدراك العامل لكفاءته الشخصية في حل المشكلات التي تواجهه داخل العمل. ويمكن اعتبارها (فاعلية الذات المهنية) أفضل متنبأ لسلوك العامل وأدائه، حيث طرح باندورا نظاما ثلاثيا من التأثيرات المتبادلة بين المحددات الشخصية والبيئية والسلوك وسماه بالتحتمية المتبادلة، ولفاعلية 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 توضيحا شاملا لإجراءات الدراسة الاستطلاعية والاساسية التي قام بها. وذلك من خلال توضيح المنهج المتبع في هذه الدراسة وأهدافها، بالإضافة الى وصف الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة وإجراءات تطبيقها وخصائصها السيكمومترية من جهة، ثم التعرض الى إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية والأدوات الإحصائية المستخدمة .

أولا: 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 الى اجراء الدراسة الاستطلاعية الى تحقيق مايلي:

- 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 تجاوبهم؛
- د- التحقق من وضوح التعليمات ومدى فهم افراد العينة لبنود المقياس؛
- هـ- تحديد العينة الأساسية وخصائصها والإطار الزمني الذي يمكن ان تستغرقه الدراسة؛
- و- التعرف على مدى صلاحية أدوات جمع البيانات وذلك بقياس صدقها وثباتها قبل التطبيق النهائي على عينة الدراسة.

1-2 إجراءات الدراسة الاستطلاعية

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

1-3 عينة الدراسة الاستطلاعية:

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

1-4 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.

1-5 نتائج الدراسة الاستطلاعية:

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

2-الدراسة الأساسية

2-1-منهج الدراسة

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

2-2-عينة الدراسة الاستطلاعية:

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

2-3-خصائص العينة: سنورد فيما يلي الجداول والأشكال التي توضح الخصائص الوصفية لعينة البحث الحالي بعد تفرغ الاستبيانات، وتمثل هذه الخصائص في البيانات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة). والتي سنتناولها بالترتيب التالي:

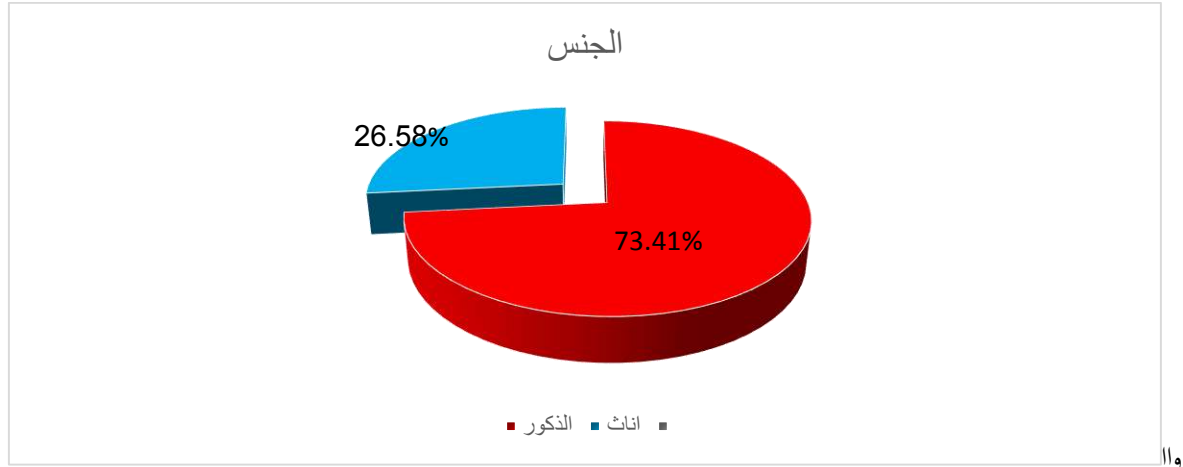
2-3-1-توزيع العمال حسب متغير الجنس. يوضح الجدول التالي توزيع العينة حسب متغير الجنس.

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

الجدول (1) يبين توزيع افراد العينة حسب الجنس

من خلال الجدول نلاحظ ان نسبة الذكور اكثر من الاناث في عينة البحث حيث بلغ عدد الذكور 58 ذكر بنسبة 58 % ، وبلغ عدد الاناث 21 انثى 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 الموالي يوضح ذلك جليا، حيث يبين توزيع 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 الاناث

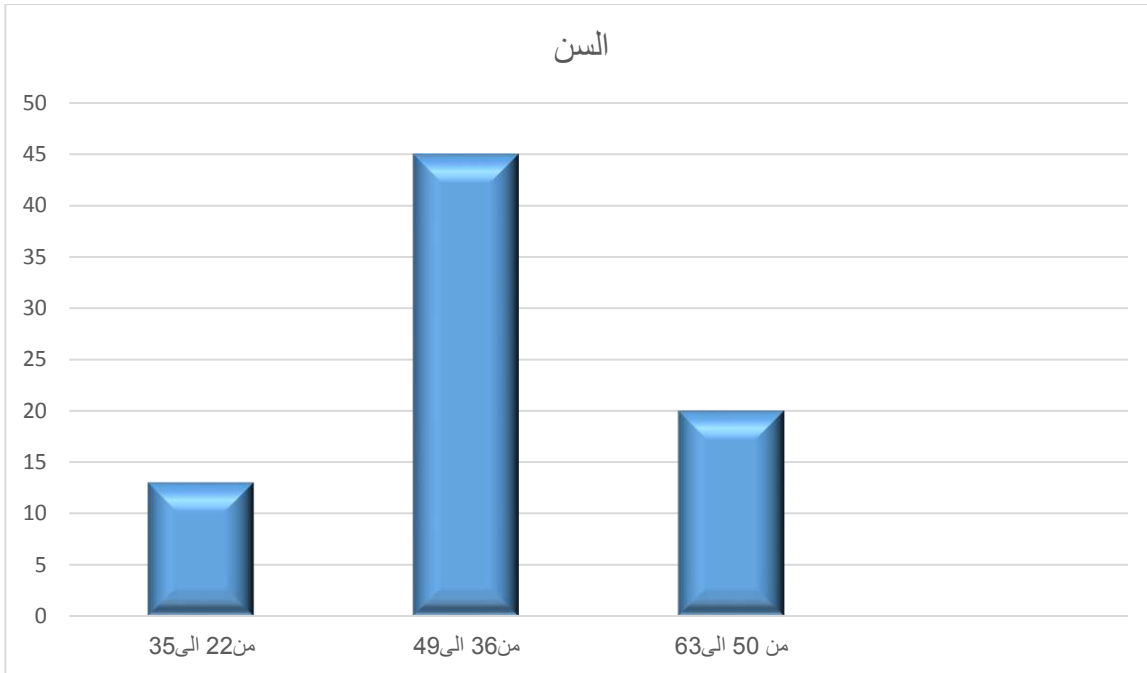
2-3-2- توزيع العمال حسب متغير السن. الجدول رقم 2 والشكل رقم 4 يوضح توزيع افراد عينة البحث حسب السن

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 الغالبة على عينة الدراسة والمتمثلة في العمال التي تتراوح أعمارهم 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 أعمارهم 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 . و اقل نسبة تتراوح اعمارها من 22 الى 35 سنة .

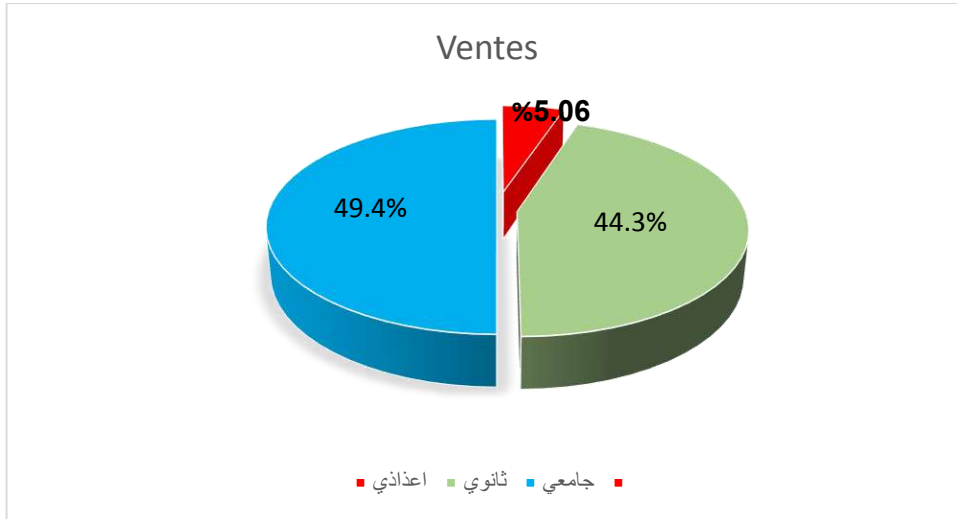
2-3-3- توزيع العمال حسب المستوى التعليمي: ولمعرفة توزيع العينة على حسب المستوى التعليمي قمنا بتقسيمها الى ثلاث مستويات تعليمية وتم حساب النسب المئوية كما يظهر الجدول التالي :

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

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

من خلال الجدول نلاحظ ان أكبر فئة تحتل العينة هي الفئة الجامعية والذي لغ عدد الافراد فيها 39 جامعي بنسبة تقدر ب49.4%، تليها الفئة ذات المستوى الثانوي والذي بلغ عدد افرادها 35 بنسبة تقدر ب 44.3%، اما النسبة الأقل المتواجدة في العينة هيا الفئة ذات المستوى الاعدادي والذي بلغ عدد افرادها 4 بنسبة 5.06%. وهذا راجع الى اقبال الجامعيين بعد التخرج الى المؤسسات الخدماتية والمهن الادراية .

والشكل رقم 6 ماتم التوصل اليه من خلال الجدول حيث يوضح توزيع 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.

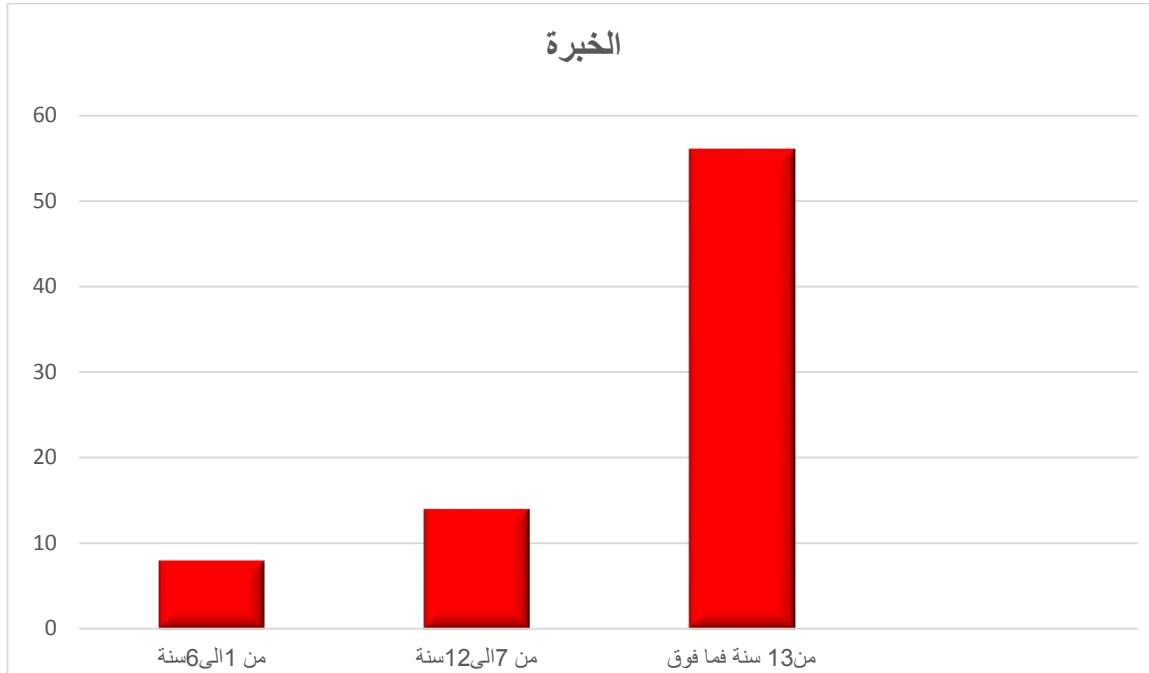
2-3-4 توزيع العمال حسب الخبرة: الجدول والشكل الموالين يمثلان توزيع افراد عينة البحث حسب الخبرة

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 اكثر فئة غالبية 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%.

والشكل التالي يوضح ما توصل اليه الجدول والذي يبين توزيع 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 اصحابا الخبرة من 13 سنة فما فوق واصغرها أصحاب الخبرة من 6 سنوات فما اقل تتوسطها الفئة أصحاب الخبرة من 7 الى 12 سنة.

2-3- عينة الدراسة الأساسية:

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

2-4- أدوات الدراسة:

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

2-4-1- 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 والمقاييس

الأجنبية والعربية ذات العلاقة بالموضوع، وبعتماده على نظرية بيتز وتايلر 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 تمكنهم 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 عذا النوع من الصدق في مقياس كفاءة الذات المهنية من خلال مؤشر ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس.

مؤشرات الثبات:

أ- 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 بيرسون للتعرف على طبيعة العلاقة بين درجات التطبيق 1 وال2، 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 الاكروناخ للمقياس، وقد طهر ان قيمة ثبات المقياس تساوي (0.79). وبالتالي يعد هاته القيمة مؤشرا جيدا لثبات هذا الاختبار.

2-4-4 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 المجموعة الدنيا. ثم نقوم باستخدام أسلوب احصائيا مناسباً وهو اختبار (ت) لدلالة الفروق بينها .. وهذا باستخدام برنامج SPSS . وكانت النتائج كما هيا مبينة في الجدول التالي:

الدلالة الاحصائية	مستوى الدلالة	قيمة ت	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط حسابي	ن	
دال	0.01	3.67	14	25.64	89.6	8	مجموعة العليا
			14	5.06	55.62	8	مجموعة الدنيا

جدول (5) يبين قيمة ت لدلالة 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 طرفي الأداة دال احصائيا عند مستوى دلالة 0.01.

ب - الثبات:

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 ، 89:2006). لقد تم حساب ثبات الأداة المستخدمة في الدراسة الحالية بطريقة الاتساق الداخلي. الفا كرومباخ، والنتائج موضحة في الجدول ادناه:

المقياس	المؤشرات	عدد الفقرات	معامل الفا كرونباخ
اسم الأداة		20	0.94

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)

وعليه فمعامل الارتباط الثبات مرتفع مما يدل على ان الأداة تتمتع بقدر عال من الثبات. بناء 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، والتأكيد على ضرورة تحري الصدق والجديية في الإجابة. وطمأنتهم بسرية إجاباتهم. خاصة أن هوية المفحوص تبقى مجهولة. المهم ما يدي به من معلومات بغرض توظيفها في البحث العلمي ليس سواه.

حيث مرت إجراءات الدراسة الأساسية كما يلي:

قامت الباحثة بتطبيق مقياس الدراسة على عمال مؤسستي اتصالات الجزائر المتواجدة في حي محادمة، 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 لدراسة باستعمال النظام الاحصائي spss ، وقد استخدم الأساليب الإحصائية التالية لما يتناسب مع فرضيات البحث.
- أولاً: فيما يخص الخصائص السيكومترية:
- معادلة الثبات الفا كرومباخ؛
 - معادلة *ت* 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 خلالها على النتائج التي نعرض اليها في الفصل الموالي.

خلاصة الفصل:

تناولنا في هذا الفصل الإجراءات المنهجية المتبعة في بحثنا بدءا من الدراسة الاستطلاعية واهم عناصرها وكذا المنهج المتبع في الدراسة والعينة و الخصائص الوصفية لها، و الدراسة السيكو مترية ل مقياس و النتائج المحصل عليها بعد تطبيق الرزنامة الإحصائية لمعالجة نتائج البحث و التي سيتم عرضها و مناقشتها في الفصل الموالي.

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 اليها الباحث في دراسته همزة وصل بين المعطيات النظرية والأخرى ميدانية وقد أسفر التطبيق الميداني لأدوات جمع البيانات الخاصة بالدراسة الحالية على مجموعة من النتائج تعتبر معطيات خام تحتاج الى تحليل تفسير للوصول الى قبول الفرضيات المطروحة او 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

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

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

من خلال الجدول رقم (7) يتبين ان المتوسط الحسابي لدرجات افراد العينة البالغ عددها 79 عامل وعاملة قد بلغ (82.84) ، وانحراف 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 الناتية (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 كانوا واثقين بإمكانياتهم وقدراتهم على أداء المهام المطلوبة منهم وتعزو الباحثة ذلك الى السمات الشخصية لديهم والتي ساعدتهم على اكتساب الثقة بالنفس والمثابرة في العمل، كما يمكن ارجاع ذلك الى الخبرات التي اكتسبها عمال اتصالات الجزائر من خلال نماذج زملاء العمل والتي تساعد على انجاز المهمات من خلال ممارستهم الشخصية وملاحظة إنجازات زملائهم داخل العمل كنوع من الخبرات المتبادلة زادت من فاعليتهم 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 امانة 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 خلايلة 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 زربي أحلام على عينة عمال سوناطراك والتي توصلتا 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 فعالية الذات المهنية تعزى لمتغير الجنس. وللتأكد من صحة الفرضية تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين على مقياس فاعلية الذات المهنية. والنتائج المتوصل اليها موضحة في الجدول الآتي:

الدلالة الإحصائية	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	اناث

الجدول رقم (8) : يوضح قيمة *ت* ودالاتها 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 فإنه 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 فرضية البحث، ونقبل الفرضية الصفرية والتي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى عينة البحث تعزى لمتغير الجنس.

وهذا يدل على تمتع الذكور والاناث بنفس الفاعلية الذاتية المهنية تقريبا، وترجع الباحثة هذا التقارب بين الذكور والاناث في فاعلية الذات المهنية الى ان 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 الى تشابه أساليب الاشراف والقيادة التي تعد بدورها مسؤولة عن التشابه في السمات الأساسية بين الذكور والاناث، وعلى مدى الإصرار والمثابرة لدى الفرد واعتقاده بقدرته على انجاز المهمة المطلوبة.

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

وتتفق نتيجة هذه الفرضية مع جاءت به دراسة (زريبي، 2018) لدى عمال سوناطراك (تمنيع وتكرير البتروكيمياويات)، والتي توصلت الى عدم وجود فروق في الفاعلية الذاتية تعزى لمتغير الجنس.

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

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

وتتفق أيضا مع دراسة ديان 2003 والاء أبو قمصان 2016 بحيث توصلنا الى عدم وجود فروق في فاعلية الذات تعزى لمتغير الجنس.

1-3- 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 الى ثلاث مستويات (من 22 الى 35 سنة) (36 الى 49) (50 الى 69 سنة).

تم حساب دلالة الفروق بين هذه المجالات العمرية في فاعلية الذات المهنية لدى عينة الدراسة، وهذا باستعمال أسلوب التحليل التباين الأحادي. والجدول الموالي يوضح النتائج كالتالي:

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

الجدول 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 فإنه 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 وبلورتها من اجل الوصول الى المستوى والطموح المهني والسعي الدائم والمستمر لتطوير ذاته داخل بيئة العمل، والبحث عن فرص تناسب وضعه الحالي .اي ان كل افراد عينة البحث يتميزون بنفس الصفات المشتركة ونمط التفكير الموحد ويخضعون لنفس احداث المحيطة ببيئة العمل ويمتلكون 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 الاء أبو قمصان 2016 التي أجرتها على عينة تضم حالات البتر في الحرب على غزة حيث توصلت الى دم 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 ثلاث 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 الموالي يوضح النتائج كما يلي:

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

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

يتضح من خلال الجدول رقم (2-11) ان قيمة الاحتمالية sig تساوي (0.02) اقل من مستوى الدلالة (0.05) ، أي ان قيمة (ف) المحسوبة (3.70) دالة عن هذا المستوى وعند درجة الحرية(2) بين المجموعات وعند 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.

وتعزو الباحثة وجود فروق بين فأفراد 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 الافراد على اكتساب المعارف والمهارات، ويساعد على التعامل بالطريقة المثلى بالظروف المحيطة ببيئة العمل، كما تعزو الباحثة الى أن الموظفين الحاصلين على مستويات تعليمية عالية أكثر وعيا 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 تقرر بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل الدراسي. كما تتفق مع دراسة كلا من الاء أبو قمصان 2016 ودراسة نريمان ارال والتي توصلنا 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 الاقدمية.

بعد تحديد مستويات الاقدمية 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 الموالي يوضح النتائج كما يلي:

الدلالة الاحصائية	قيمة sig	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات الانحراف	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

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

يتضح من خلال جدول رقم (2-10) 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 وعند درجة الحرية (2) بين المجموعات ، وعند درجة الحرية (75) داخل المجموعات، ومنه فإنه 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 أنهم يتعرضون لنفس النشاط والظروف من حيث طبيعة العمل وعدد الساعات وربما قلة الترقيات، والالتزام بنفس المعايير داخل كل مصلحة.

تتفق نتيجة هذه الفرضية مع ما جاءت به دراسة العنبي 2001 لدى عينة من المرشدين بمحافظه 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 لتربية والتعليم حيث استخلصت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في فاعلية الذات لدى عينة البحث تعزى لمتغير الخبرة.

- خلاصة عامة ومقترحات :

- من خلال المعالجة الإحصائية تم التوصل ي الدراسة الحالية الى النتائج التالية:
مستوى فاعلية الذات المهنية لدى عمال اتصالات الجزائر بورقلة 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 الى جملة من التوصيات والمتمثلة في: .
- تحرير الفاعلية الذاتية المهنية لدى العمال من خلال تحسيس العامل بقيمته داخل المنظمة وبأنه عضو مهم تكتمل به المنظمة حتى ترتفع لديه الثقة بالنفس وتقبل 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 لمتقدمين بطلب الوظيفة.
- وكذا انتهت الى بعض المقترحات لدراسات القادمة وهي كالتالي:
- القيام بدراسة مماثلة على نفس العينة لكن من وجهة نظر المشرفين.
 - القيام بدراسة مماثلة مع بعض المتغيرات كالأداء والتوافق المهني وغيرهم.
 - القيام بدراسة مماثلة على عينة الأطباء والأساتذة او معلمي المدارس الابتدائية.
 - اقتراح برنامج لدفع من مستوى فاعلية الذات المهني

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 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 قمصان، 2014: نمو ما بعد الصدمة وعلاقته بفاعلية الذات لدى مبتوري الأطراف الحرب الأخيرة على غزة "2014"، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية. غزة.
- أمنة أبا صالح خليل 2017، الفاعلية الذاتية المهنية وعلاقتها بصعوبة اتخاذ القرار المهني لدى طالبات 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 لتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، رسالة ماجستير، جامعة نزوى، عمان.
- بشير معمري (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 ماجستير، 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 .
- الخاليلة 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.
- زربي أحلام، 2018: الفاعلية الذاتية وعلاقتها بالأداء المهني رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة وهران، الجزائر.
- الزيات، فتحي مصطفى (2001): البنية العمالية للكفاءة الذاتية الاكاديمية ومحدداتها، القاهرة، دار النشر للجامعات.
- سيدي صالح صبرينة (2016): دراسة مقارنة لمحددات النجاح في العمل الإداري في إطار نظرية كلنتن الدفر لدافعية وفق طبيعة النظام المتعمد، 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.
- العتيبي ، بندر (2009): اتخاذ 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 ، طلعت (1979) : دافعية الإنجاز وقياسها ، 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. (1282 .) 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 ماجستير ، جامعة الخليل . فلسطين.
- مريم سليم. (2003) : تقدير الذات والثقة بالنفس دليل المعلمين ، ط 1 : لبنان ، دار النهضة العربية.
- مصطفى بن مريجة (2014): القلق وعلاقته بفاعلية الذات، رسالة ماجستير ، جامعة عبد الحميد ابن باديس ، مستغانم . الجزائر.
- معروف محمد، 2019: الفاعلية الذاتية وعلاقتها بالاحترق 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 ماجستير ، الجامعة الإسلامية، غزة ، فلسطين.
- الهادي سراية ، محمد الازهر 2019، الفاعلية الذاتية الارشادية للاخصائي النفسي المدرسي ودورها 1. في العملية الارشادية، مجلة العلوم النفسية والتربوية، الجزائر: (جامعة ورقلة ، برج بوعريج ، مجلد 3 ، العدد 5) .
- هيام زياد فريح الله عابد (2015) : قلق المستقبل وعلاقته بفاعلية الذات ومستوى الطموح لدى طلبة الثانوية العامة، رسالة ماجستير ، جامعة الإسلامية، غزة.
- وافية صحراوي 2013 : الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالضغط المهني والولاء التنظيمي وفعالية الذات لدى إطارات الجامعة، أطروحة دكتوراة في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة الجزائر (2) . الجزائر.

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

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

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

المراجع الاجنبية

- **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 Baştuğ Street 9, TR-İçaydınlık/Ankara, Turkey (aralneriman@gmail.com).

قائمة الملاحق

الملحق الأول(01): الاستبيان

جامعة قاصدي مرباح – ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس
الاستبانة

السادة والسيدات: يشرفني أن أتقدم إلى سيادتكم المحترمة بهذه الاستمارة التي تدخل ضمن متطلبات انجاز مذكرة ماسترا علم النفس العمل والتنظيم "، لذا يرجى من حضرتكم الإجابة بكل موضوعية وصدق. وأعلمكم أن الإجابات المقدمة من طرفكم سوف تحضي بالأهمية البالغة لدينا والسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. نشكركم جزيلاً على مساهمتكم 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 () انثى () .

السن () .

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

الخبرة: () .

الحالة الاجتماعية متزوج () ، اعزب () .

الرقم	البيان	سلم القياس		
		غير موافق	أحيانا	موافق
01	اوظف مهاراتي وخبراتي للنجاح في مهامى الوظيفية			
02	لدى المهارات الأساسية لأداء واجباتى الوظيفية			
03	اتمعت بالقدرة على اصدار الاحكام والقرارات المناسبة في مواقف العمل			
04	اتحاشى الوقوع في المشكلات التي تعكر جو العمل			
05	احرص على المشاركة بالدورات وورش العمل لتطوير ادائى			
06	استفيد من نتائج التقييم السنوية السابقة للارتقاء بأدائى ا			
07	الدى القدرة على انجاز عملى تحت الضغوط والضرور الصعبة			
08	اتردد في اتخاذ القرارات الحاسمة لانجاز مهامى الوظيفية			
09	ابادر في حل وتسوية الخلافات التي تحدث في العمل بين زملائى			
10	أتقن اسعمال الكمبيوتر في انجاز مهامى الوظيفية			
11	اسعى الى تكوين علاقات اجتماعية جيدة في مكان عملى			
12	مهنتى تتلائم مع مهارتى وتطلعاتى			
13	احترم موقفى في العمل وافهم جيدا متطلبات أداء وظيفى			
14	لدى القدرة على ضبط انفعالاتى في مواقف العمل			
15	اشعر بالسعادة والفخر حينما احقق النجاح والتقدم في وظيفتى			
16	اسعى جاهدا الى تطوير امكاناتى ومهارتى في أداء عملى			
17	التزم بمواعيد الحضور والانصراف في العمل			
18	اتخذ الحياد في اتجاهاتى وانتمائى ومعتقداتى اثناء القيام بعمللى			
19	اتقبل الانتقاد الهادف لتطوير ادائى من مديرى في العمل			
20	اتعاون واقدم المساعدة لزملائى لصالح انجاز عملى.			

الفأ 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. (bilatéral)	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

Valeur de test = 60

	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	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)
VAR00001 Hypothèse de variances égales	2,669	,106	1,781	77	,079
Hypothèse de variances inégales			1,498	27,115	,146

قيمة ت هي 1.78
 و sig 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

الأولى

	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			

القيمة sig

اقل من 0.05 و عليه الفروق دالة عند مستوى 0 و 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 0/05 أكبر من sig قيمة

