

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة وهران 2 محمد بن أحمد

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس و الارطوفونيا



مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس

تخصص: علم النفس عمل و تنظيم و تسيير الموارد البشرية

الفاعلية الذاتية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عمال المؤسسة

الاستشفائية طب النساء والتوليد وجراحة الاطفال

نوار فضيلة وهران

تحت إشراف الاستاذ:

د. زريبي أحلام

من إعداد الطالبة :

زرفاين منى

السنة الجامعية 2022-2023

شكر وتقدير

الحمد لله الذي بعونه تتم الصالحات ، والحمد لله الذي وفقنا في طلب العلم وبلغنا

ما يحب ويرضى

نسأل الله العلي القدير التوفيق والإخلاص في أعمالنا كلها

يشرفني أن أقدم شكري وتقديري لمن يستحقه بدءا من أستاذتي الفاضلة "زريبي

اخلام " التي تكرمت بقبول الاشراف على هذه الدراسة كما انها منحنتي كل الدعم

والمساندة ادامها الله منبرا للعلم والمعرفة ووفقها الله للمزيد من النجاح والتفوق .

واتقدم بشكر خاص الى عمال المؤسسة الاستشفائية نوار فضيلة لولاية وهران

وفقهم الله وحفظهم .

إهداء

إلى أجمل إنسانة ربّتي، وأرق أم ساعدتني لأحقق أمنيتي..... إسمحي لي أن آخذ
فرصتي وأشكرك كثير ايا حبيبتي

إن شكرتك فشكري لن يوفيك..... وإن منحتك العالم فهديتي لن تكفيك..... وسأظل

طيلة

الحياة من الحب أعطيك....."أمي الغالبة" حفظك الله ورعاك.

إلى من كان سندي ، وفتح أمامي كل سبل النجاح والثقة أغلى ما أملك في الوجود
" أبي " أطال الله في عمره

إلى أختي وسندي و مصدر قوتي ورفيقة دربي أدام الله أختونا

و إلى كل من ساندي من بعيد وقريب في إنجاز هذا العمل المتواضع

اهدي ثمرة جهدي ... و أسأل الله أن يجعله نورا بين يدي يوم يقوم الحساب ،

امين

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة بين الفاعلية الذاتية و التوافق المهني لدى عمال المؤسسة الاستشفائية لولاية وهران .

ولتحقيق هذا الهدف إتبعته الباحثة منهج الوصفي ، وبلغ حجم العينة 61 فردا وتم إختبارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة .

تمثلت أدوار الدراسة في مقياس الفاعلية الذاتية ومقياس التوافق المهني ، وتم استخدام أساليب متعددة لمعالجة بيانات الدراسة وتمثلت في اختبار "ت" لعينة واحدة ، للكشف عن مستوى الفاعلية والتوافق المهني لأفراد عينة الدراسة ومعامل الارتباط بيرسون لتحديد طبيعة العلاقة بين الفاعلية الذاتية والتوافق المهني ، باستخدام الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

*لا توجد علاقة ارتباطية بين الفاعلية الذاتية والتوافق المهني

*يتمتع عمال المؤسسة الاستشفائية بمستوى فاعلية ذاتية منخفض

*يتمتع عمال المؤسسة الاستشفائية بمستوى مرتفع من التوافق المهني

الكلمات المفتاحية : الفاعلية الذاتية ، التوافق المهني

Abstract

The study aimed to identify the relationship between self-efficacy and professional compatibility among the workers of the hospital institution of the state of Oran.

To achieve this goal, the researcher followed the descriptive approach, and the sample size was 61 individuals, and they were tested using the simple random sample method.

The roles of the study were the measure of self-efficacy and the measure of professional compatibility, and multiple methods were used to process the data of the study, represented by the "T" test for one sample, to detect the level of effectiveness and professional compatibility of the study sample, and the Pearson correlation coefficient to determine the nature of the relationship between self-efficacy and professional compatibility, using the package Statistics for the Social Sciences (SPSS)

The study reached the following results:

- There is no correlation between self-efficacy and professional
 - The hospital workers have a low level of self-efficacy
 - Hospital workers have a high level of professional compatibility
- compatibility

Keywords: self-efficacy, professional compatibility

قائمة المحتويات	
أ	شكر وتقدير
ب	إهداء
ت	ملخص الدراسة.....
ج	قائمة المحتويات
خ-د	قائمة الجداول والاشكال.....
الفصل الاول : تقديم البحث	
01	المقدمة
03	إشكالية البحث
04	فرضيات الدراسة
04	أهداف الدراسة
04	أهمية الدراسة
05	حدود الدراسة
05	التعريف الاجرائية
08	الدراسات السابقة
الفصل الثاني : الفاعلية الذاتية	
11	تمهيد
11	تعريف الفاعلية الذاتية
13	علاقة الفاعلية الذاتية ببعض المفاهيم الاخرى
14	أنواع فاعلية الذاتية
15	العوامل المؤثرة في التوافق المهني
17	خصائص فاعلية الذاتية
23	مصادر فاعلية الذاتية
24	العوامل المؤثرة في فاعلية الذاتية
28	نظرية فاعلية الذاتية لباندورا.....
28	توقعات فاعلية الذاتية
29	ابعاد فاعلية الذاتية
29	اثار فاعلية الذاتية
32	خلاصة

34	الفصل الثالث : التوافق المهني
36	تمهيد
37	تعريف التوافق المهني
38	مظاهر التوافق المهني
39	شروط التوافق المهني
42	العوامل المؤثرة في التوافق المهني
45	محددات و أبعاد التوافق المهني.....
46	سوء التوافق المهني.....
51	تحقيق التوافق المهني في المنظمة
الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية	
52	تمهيد
53	الدراسة الاستطلاعية
53	أهمية الدراسة الاستطلاعية
54	مكان وزمان الدراسة الاستطلاعية
54	تعريف المؤسسة
55	عينة الدراسة
58	أدوات الدراسة
60	الخصائص السيكومترية لأدوات القياس
65	الدراسة الأساسية.....
65	منهج الدراسة الأساسية
66	عينة الدراسة الأساسية
69	أدوات مستخدمة
70	أساليب المعالجة الاحصائية
الفصل الخامس : عرض وتفسير النتائج	
71	تمهيد
71	عرض النتائج المتعلقة بالفرضيات
75	مناقشة النتائج
77	خاتمة
78	قائمة المراجع

قائمة الجداول :

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
55	توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس	01
56	توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير السن	02
56	توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير المستوى التعليمي	03
57	توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الحالة المدنية	04
57	توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الاقدمية	05
58	توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الصنف المهني	06
59	جدول يمثل سلم ليكرت المتدرج ذي النقاط الخمس	07
61	جدول يمثل سلم ليكرت المتدرج ذي النقاط الخمس	08
62	معامل ارتباط بين كل بعد والمجموع الكلي للستبيان	09
62	معامل الارتباط بين كل بعد والمجموع الكلي للإستبيان	10
63	يبين توزيع عينة الدراسة الاساسية حسب الجنس	11
64	يبين توزيع عينة الدراسة الاساسية حسب السن	12
64	يبين توزيع عينة الدراسة الاساسية حسب السن المستوى التعليمي	13
66	يبين توزيع عينة الدراسة الاساسية حسب متغير الحالة المدنية	14
67	توزيع عينة الدراسة الاساسية حسب متغير الاقدمية	15
67	يبين توزيع عينة الدراسة الاساسية حسب متغير الصنف المهني	16
68	يوضح معامل ارتباط بيرسون بين الفاعلية الذاتية والتوافق المهني	17
68	يوضح الفرق بين المتوسط الحسابي لافراد العينة والمتوسط الفرضي لمقياس التوافق المهني	18
69	الفرق بين المتوسط الحسابي لافراد العينة والمتوسط الفرضي لمقياس الفاعلية الذاتية	19

قائمة الاشكال :

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
42	مبدأ الحتمية المتبادل	01
44	العلاقة بين توقعات الفاعلية وتوقعات النتائج	02

مقدمة

مقدمة :

يعد العمل من أهم الأنشطة الإنسانية التي يزاولها الفرد باستمرار ، وأهم الميادين التي ينبغي أن يحقق فيها الفرد أكبر قدر

من التوافق النفسي ، لأنه يقضي نسبة كبيرة من وقته في ميدان العمل ، و يؤثر بشكل كبير على حياته ومكانته في المجتمع ، ولقد جاءت المهنة لتلبي حاجاته الإجتماعية ، و النفسية وتكوين مشاعر إيجابية كثيرة في النفس البشرية .

ويعد التوافق المهني هو المؤشر الفعال للحكم على أي مهنة بالنجاح أو الفشل ، فعن طريقه يقاس رضا الفرد عن مهنته ، وهو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه ، وعلى حسب ما هو مطلوب منه ، حتى يحقق الرضى و الإرضاء في عمله ، الأمر الذي يسهم إسهاما فعالا لتحقيق التوافق بشكل بوجه عام ، والذي يؤدي إلى إستقرار الفرد في حياته ، إن التوافق المهني يتحقق من خلال حصول الشخص على عمل يناسب قدراته وإمكاناته ويرضى ميوله و طموحه ، ويشعره بالنجاح و التفوق ، ويدرك من خلاله القبول و التقدير ، ورضى زملائه و رؤسائه ، وكل ذلك ينعكس على علاقاته الإجتماعية مع أفراد البيئة المهنية من زملاء و مشرفين ورؤساء ، ويؤدي إلى الرضا النفسي عن مكونات بيئته المهنية ، الأمر الذي يجعل قادرا على الإستمرار في العطاء و الحرص على اتقان عمله ، و السعي الدائم على إكتساب الخبرات و المهارات التي تحسن من أدائه ، وترفع من كفاءاته و إنتاجه (عبد القادر ، 2017، ص. 18).

أما الفاعلية الذاتية المدركة فهي توقعات الفرد عن نفسه واعتقاده بقدراته و إمكانياته ، و الأداء الذي يتوقعه من نفسه، وحتى يكون الشخص عنصرا ايجابيا منتجا ومتوافقا مع نفسه ومع غيره لابد أن يكون قريبا من قدره و إمكانياته الشخصية ، ومدركا لها ، ويحدد

الشيء الذي يمكنه أن يفعله في حدود هذه القدرات التي أدركها ، ليقربه من الإلتزام الانفعالي والصحة النفسية ، ويجعله مؤهلا لتفهم اهتماماته و أهدافه و سلوكه .

و أول من أشار إلى مفهوم الفاعلية الذاتية هو باندورا حيث ربط بين تحديد مفهوم الذات و أداء الإنسان لوظائفه المعرفية ، والتكيف الإنساني ، وتفترض نظرية التعلم الاجتماعي لباندورا بأن لدى الانسان مجموعة من القدرات و الاستعدادات ، كالقدرة على التفكير ، والتخطيط و تنظيم الذات ، والتكيف مع المواقف بمعنى أن أداء الإنسان لوظائفه هو نتاج لمجموعة من العوامل الشخصية و السلوكية والبيئية التي ترتبط مع بعضها البعض

وقد أشار باندورا إلى أن الاحساس بالفاعلية الذاتية المدركة يكتسب من خلال أربعة مصادر هي :خبرات النجاح والفشل ، و النموذج العملي وامتلاك القدرة على الإقناع اللفظي ، بالإضافة إلى إنخفاض مستوى الإثارة الإنفعالية. (محمد ، 2016 ، 4)

ويعد العنصر البشري أساس كل تقدم في أي مجتمع ،ولابد أن تزود هذه العناصر البشرية بكافة المهارات و الخبرات التي يرتقي من خلالها بحيث يصبح عنصرا منتجا وإيجابيا في المجتمع ، فكل ما يقضي من وقت ،وما يبذل من جهد في جميع القطاعات الإنتاجية والخدماتية ينعكس على التنمية .

قد قسمنا البحث إلى جانبين :

الجانب النظري : وفيه تم التطرق إلى :

الفصل الأول :وهو فصل تمهيدي ، تم فيه التطرق إلى المقدمة ، الإشكالية ، تحديد فرضيات البحث ،ثم أهمية البحث وأهدافه ، وكذلك تحديد المصطلحات .

الفصل الثاني : تطرقنا في هذا الفصل إلى الفاعلية الذاتية بداية بمفهوم الفاعلية الذاتية ،علاقة الفاعلية الذاتية ببعض المفاهيم الأخرى ،أنواع الفاعلية الذاتية ، خصائص الفاعلية الذاتية ،مصادر الفاعلية الذاتية وأخيرا العوامل المؤثرة في الفاعلية الذاتية .

الفصل الثالث : يتضمن هذا الفصل متغير التوافق المهني حيث تم التطرق الى تعريف التوافق المهني ، مظاهر التوافق المهني ، شروط التوافق المهني ، العوامل المؤثرة في التوافق المهني ، محددات وأبعاد التوافق ،سوء التوافق المهني وأخيرا تحقيق التوافق المهني **الجانب التطبيقي :** تم التطرق فيه إلى فصلين :

الفصل الأول : يحتوى على الدراسة الاستطلاعية والتي من خلالها التعرف بالمؤسسة وتحديد المجال الزمني والمكاني للدراسة ، العينة ، المنهج المستخدم في الدراسة ، تحديد أدوات البحث ، وصولا للطرق الإحصائية المستخدمة في البحث .

الفصل الثاني :

المتعلق بعرض النتائج وتحليلها والذي يتضمن عرض النتائج المتوصل إليها وتحليلها في ضوء فرضيات البحث لتكون متبوعة ببعض الاقتراحات والتوصيات .

الفصل الأول:

تقديم البحث

1. الإشكالية :

إن إرتقاء المؤسسات الحكومية و الخاصة لا يتم إلا من خلال استثمار الطاقات البشرية ، لأنها الهدف الأساسي في أي تغيير أو تنمية ، فنتيجة للتضخيم الهائل في التطورات التكنولوجية والعلمية والحضارية ، اتجه اهتمام العلماء و الباحثين في مجالات الإدارة والسلوك التنظيمي ومجالات علم النفس الصناعي والتنظيمي و الاجتماعي والمهني إلى إهتمام بمواقف العاملين وميولهم ، و إتجاهاتهم نحو وظائفهم ونحو المؤسسات التي يعملون بها ، ونحو بيئة العمل المحيطة بهم .

واتفق الباحثين في أن مشكلة الفرد لا تمثل في ضرورة الحصول على العمل ، وإنما تنبثق المشكلة الحقيقية في أنه قد يحصل على العمل ولكنه لا يتوافق معه ، حيث تظهر المشكلات النفسية والمهنية ، والتي تتمثل في ضعف الفاعلية الذاتية ، وقلة دافعية الإنجاز ، القلق والإغتراب المهني وتزعزع الروح المعنوية .

وقد أشار (Anupama and tripathi(2010) للهدف النهائي لأي فرد في المجتمع يتعلق بأبعاد مختلفة منها ثقافية و اجتماعية ، و اقتصادية ، ولذلك لابد من الكفاءة ، والبحث عن المعلومات وصقل المهارات في المجالات المهنية والطرق التحفيزية .

ومن هذا المنطلق يسعى البحث الحالي الى تسليط الضوء حول الفاعلية الذاتية وعلاقتها بالتوافق المهني من خلال تحديد مشكلة البحث في سؤال التالي :

- هل توجد علاقة ارتباطية بين الفاعلية الذاتية والتوافق المهني لدى موظفي المؤسسة الاستشفائية المتخصصة في طب النساء والتوليد؟
- ما مستوى الفاعلية الذاتية لدى موظفي المؤسسة الاستشفائية المتخصصة في طب النساء والتوليد؟

- ما مستوى التوافق المهني لدى موظفي المؤسسة الاستشفائية المتخصصة في طب النساء والتوليد؟

2. الفرضيات :

على ضوء هذه الدراسة سيتم صياغة الفرضيات كما يلي:

- توجد علاقة ارتباطية الفاعلية الذاتية والتوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة.
- نتوقع ارتفاع مستوى الفعالية الذاتية لدى موظفي المؤسسة الاستشفائية
- نتوقع ارتفاع مستوى التوافق المهني لدى موظفي المؤسسة الاستشفائية

3. أهداف الدراسة :

- التعرف على طبيعة العلاقات بين الفاعلية الذاتية والتوافق المهني لدى موظفي المؤسسة الاستشفائية طب النساء والتوليد.
- التعرف على مستوى الفاعلية الذاتية لدى موظفي المؤسسة الاستشفائية طب النساء والتوليد.
- التعرف على مستوى التوافق المهني لدى موظفي المؤسسة الاستشفائية طب النساء والتوليد.

4. أهمية الدراسة : تكمن أهمية الدراسة في :

- تسليط الضوء على الفاعلية الذاتية لعمال المستشفى المختص في طب النساء والتوليد.

-تحديد مدى توافق العمال مع وظائفهم.

5. حدود الدراسة:

- **الحدود البشرية:** تم تطبيق الدراسة على موظفي المؤسسة الاستشفائية المتخصصة في طب النساء والتوليد بوهران.
- **الحدود الزمنية:** تم تطبيق الدراسة في الفصل الثاني للعام الدراسي 2022/2023.
- **الحدود المكانية:** المؤسسة الاستشفائية المتخصصة في طب النساء والتوليد "نوار فضيلة" بوهران.
- **الحدود الموضوعية:** تطرقت الباحثة في الدراسة إلى الفاعلية الذاتية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى موظفي المؤسسة الاستشفائية المتخصصة في طب النساء والتوليد.

6. التعاريف الإجرائية:

الفاعلية الذاتية: تتمثل في معتقدات الأفراد في قدراتهم على ضبط الأحداث التي تؤثر على حياتهم، ومدى اعتقاد الأفراد واستعدادهم لتطبيق ما لديهم من مهارات معرفية وسلوكية واجتماعية من أجل التعامل مع الصعوبات ومواجهة الأحداث والسيطرة عليها وهي الدرجة الكلية المتحصل عليها في استبيان الفاعلية الذاتية المطبق في هذه الدراسة.

التوافق المهني: قدرة الفرد على التوافق مع مهنته وزملائه ورؤسائه والمشرف عليه، ومن خصائصه الذاتية وميوله، ومع مطالب العمل وظروفه المتغيرة، وتوافقه مع دخله وشعوره بالأمن والاستقرار في العمل، والقدرة على التقدم وتحسين مهاراته، والقدرة على إنجاز العمل إنجازاً مرضياً، وفي هذه الدراسة يعبر عن مستوى التوافق المهني بالدرجة الكلية التي يحصل عليها الفرد في استبيان التوافق المهني.

7. الدراسات السابقة :

دراسة الشعراوي (2000) دراسة معنونة " فعالية الذات وعلاقتها ببعض المتغيرات الدافعية لدى العمال الإداريين "ومن بين أهدافها التحقق من الفروق في فعالية الذات بين الجنسين ، والتعرف على تأثير تفاعل الجنس في تبادل درجات فاعلية الذات و التعرف على العلاقة الارتباطية بين فاعلية الذات وكل من الدافع للإنجاز ، ودرجات تحقيق الذات .

أما الأساليب الإحصائية المستخدمة فتمثلت فيما يلي : معامل الارتباط بيرسون ،
t.test واختبار

توصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق بين متوسطات درجات الجنسين على مقياس فاعليات الذات ، كما توصلت الدراسة الى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين فعالية الذات والدافع للإنجاز

دراسة الشبول (2004) دراسة معنوية بإستراتيجية التدبر و أثارها على الكفاية الذاتية المدركة و مركز الضبط لدى عينة من ذوي التحصيل المرتفع والمنخفض في المرحلة الأساسية العليا . كان من بين أهدافها التعرف الى أثر مستوى التحصيل في الكفاءة الذاتية المدركة . تكونت العينة من (102) طالب من طلاب الصفوف المرحلة الاساسية العليا وكشفت الدراسة عن وجود فروق دالة احصائيا في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة بين التلاميذ ذوي التحصيل المرتفع والتلاميذ ذوي التحصيل المنخفض.

دراسة هويان شينغ (2008) استهدفت الدراسة مقارنة فعالية الذات لدى 725 اداريا من هونك كونغ وبين 575 اداريا من شنغهاي وتحديد العوامل المؤثرة فيها ، وتم تطبيق مقياس فعالية الذات عليهم و بلاستخدام الاختبار التائي للمقارنة بين المجموعتين وخلصت النتائج إلى جملة عوامل فعالية الذات تشمل الإحترام و الثقة المعطاة للإداريين من قبل مديرهم .

دراسة ريفيرا (2007)هدفت الدراسةلتحقيق من مستوى التوافق المهني للموظفين في المديرية الخاصة بالمتغيرين في أمريكا اللاتينية ،وتكونت عينة دراسة من ثمانية فرنسيين (2من الذكور و 6 من الاناث) ، أما أداة الدراسة فهي بناء مقياس التوافقالمهني ،وقد أظهرت نتائج الدراسة كفاءة التقنية ودورها الإيجابي في عمليات التوافق المهني ،واعتماد المتغيريين على علاقاتهم الشخصية الناجحة مع المرؤوسين وعمال وزملاء ومع جميع الموظفين في الفروع الأخرى .

المعرفة كيفية اختيار الموظف المناسب من خلال HUI-FANG2007

دراسة مدى تأثير سمات الشخصية والفاعلية الذاتية في الالتزام الوظيفي للموظف ، كما ركزت الدراسة الى ابراز العلاقة بين السمات الشخصية وفاعلية الذات والالتزام التنظيمي للموظفين في مراكز اللياقة البدنية ، وتكونت عينة الدراسة من (428)موظفا موزعين على (140)مركز لياقة بدنية في كل جزء من تايوان ،وأظهرت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة بين سمات الشخصية وفاعلية الذات والالتزام التنظيمي.

دراسة أبوغالي (2012) هدفت الدراسة لأكتشاف عن العلاقة بين فاعلية الذات وضغوط الحياة لدى الطالبات المتزوجات في جامعة الاقصى والتعرف على مستوى كل من فاعلية الذات وضغوط الحياة لديهن ، كذلك التعرف على اكثر مجالات ضغوط الحياة شيوعا لدى الطالبات المتزوجات وتكونت عينة الدراسة من (160) طالبة متزوجة في جامعة الاقصى واستخدمت الدراسة مقياس فاعلية الذات وضغوط الحياة من اعداد الباحثة ، وقد كشفت النتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية سالبة بين فاعلية الذات وضغوط الحياة لدى الطالبات المتزوجات، كما بينت نتائج الدراسة ان مستوى فاعلية الذات منخفض ، كما اظهرت نتائج الدراسة ان مجال الانباء جاء في الترتيب الاول تليه على التوالي مجالات : ضغوط الزوج ، ثم ضغوط الدراسة ثم ضغوط اقتصادية ، فضغوط العلاقات الاجتماعية كما اظهرت نتائج الدراسة وجود فروق في ضغوط الحياة بين الطالبات المتزوجات من ذوات فاعلية الذات المرتفعة والمنخفضة لصالح ذوات فاعلية الذات المنخفضة .

دراسة جابر عبد الحميد جابر (1978) هدفت الدراسة الى البحث عن العلاقة بين تقبل الذات والتوافق المهني على عينة قوامها (90) طالبا وطالبة ، وتبين من خلال النتائج المتوصل إليها أن هناك علاقة موجبة بين تقبل الذات والتوافق المهني أي كلما زاد تقبل الفرد لذاته زاد توافقه المهني .

الفصل الثاني

الفعالية الذاتية

تمهيد :

يعد مفهوم فاعلية الذات من أكثر المفاهيم النظرية والعلمية أهمية في علم النفس الحديث ذلك الذي وضعه باندورا تحت اسم توقعات فاعلية الذات أو معتقدات الفرد عن قدراته لينجز بنجاح سلوكا معينا أو مجموعة من السلوكيات وهذه المعتقدات تؤثر على سلوك الفرد وأدائه ومشاعره .

1. تعاريف حول فاعلية الذاتية (Self-efficacy-l'auto-efficacité)

توجد عدة تعاريف نذكر منها مايلي :

يعرف عدس وتوفيق الفاعلية (1993) : على أنها القدرة على انجاز الأهداف المحددة انجازا تاما بأقل الإمكانيات من جهد ووقت ومال .(عبد القادر، 2017 ، (19

كما يعرف باندورا فاعلية الذاتية : بأنها "توقعات الفرد عن أدائه للسلوك في مواقف تتسم بالغموض ، وتنعكس هذه التوقعات على اختيار الفرد للأنشطة المتضمنة في الأداء وكمية الجهود المبذولة ومواجهة الصعاب وانجاز السلوك "(دودو ، 2017 ، 22)

ويعرف باندورا : فاعلية الذات ايضا على انها "معتقدات الفرد بشأن قدرته على تنظيم وأداء سلسلة من الأنشطة المطلوبة لإنجاز مهمة معين.

يعرف أبو هاشم فاعلية الذاتية : على أنها توقع الفرد في قدرته على أداء مهمة محددة ، وهي بذلك تعني استبصار الفرد بإمكاناته وحسن استخدامها بينما توقعات فاعلة الذات السالبة تعني انخفاض ثقة الفرد في قدرته على أداء سلوك.

ويعرف زيدان فاعلية الذاتية على أنها "" إدراك الفرد لقدراته على إنجاز السلوك المرغوب بإتقان ورغبته في أداء الأعمال الصعبة ، وتعليم الأشياء الجديدة والتزامه بالمبادئ وحسن تعامله مع الآخرين ، وحل ما يواجهه من مشكلات واعتماده على نفسه في تحقيق أهدافه بالمتابعة وإصرار .

ويرى سيرفون وبيك أن معتقدات الأشخاص حول فاعلية الذات تحدد مستوى الدافعية ، كما تنعكس من خلال الجهود التي يبذلونها في أعمالهم والمدة التي يصمدون فيها في مواجهة العقبات ، كما أنه كلما تزايدت ثقة الأفراد في فاعلية الذات تزداد جهوداتهم ويزيد إصرارهم على تخطي ما يقابلهم من عقبات وعندما يواجه الأفراد الذين لديهم شكوك في مقدرتهم الذاتية يقللون من جهوداتهم بل ويحاولون حل المشكلات بطريقة غير ناجحة .

ويرى سيرفون وبيك : أن معتقدات الأشخاص حول فاعلية الذات تحدد مستوى الدافعية ، كما تنعكس من خلال الجهود التي يبذلونها ف أعمالهم والمدة التي يصمدون فيها في مواجهة العقبات ، كما أنه كلما تزايدت ثقة الأفراد في فاعلية الذات تزداد جهوداتهم ويزيد إصرارهم على تخطي ما يقابلهم من عقبات وعندما يواجه الأفراد الذين لديهم شكوك في مقدرتهم الذاتية يقللون من جهوداتهم بل ويحاولون حل المشكلات بطريقة غير ناجحة .

ويعرف هالينان وداناير : فاعلية الذات بأنها "اعتقادات الأفراد في قدراتهم على الأداء في مجالات معينة ، وعلى احراز الأهداف وانجاز السلوك .

ويشير جيست وميتشل إلى أن أحكان فاعلية الذات تتضمن أحكام الافراد الشاملة على مدى قدرتهم على انجاز مهمة محددة ، كما تشمل الحكم على التغيرات التي تطرأ على فاعلية الذات أثناء اكتساب الفرد للمعلومات والقيام بالتجارب بالإضافة إلى العوامل الدافعية التي تحرك سلوك الفرد بطريقة مباشرة"

ويعرف العدل فاعلية الذات "" بأنها ثقة الفرد الكامنة في قدراته خلال المواقف الجديدة ، أو المواقف ذات المطالب الكثيرة وغير مألوفة ، أو هي اعتقادات الفرد في قواه الشخصية مع التركيز على الكفاءة في تفسير السلوك دون المصادر أو الأسباب الاخرى للتفاؤل "" . (عبد الرحمن ، محمد ، 2007 ، 28)

ويشير مفهوم فاعلية الذات للفرد إلى مدى سيطرته على نشاطه الشخصي ، أي عندما يكون لدى الفرد توقعاته وأفكاره الخاصة به حول ماهية السلوك المناسب أو غير المناسب وبذلك يستطيع أن يختار أفعاله تبعا لما يراه مناسباً ومتماشياً مع معايير السلوك الطبيعي في المجتمع وفي الأخير بعد عرض مجموعة التعاريف حول متغير فاعلية الذات يرى الباحث أن فاعلية الذات لها دور كبير في تحديد سلوكيات الأفراد والجهود المبذولة في مواجهة الصعاب

2. علاقة فاعلية الذاتية ببعض المفاهيم الاخرى :

فاعلية الذاتية ومفهوم الذاتية :

" أكدت الدراسات التي دارت حول موضوع مفهوم الذات على أنه يعتبر حجر الزاوية في الشخصية وأصبح مفهوم الذات الان ذا أهمية بالغة ويحتل في هذه الأيام مكان في التوجيه والارشاد النفسي وفي العلاج المركز حول العميل " أي المركز حول الذات . (عبد القادر ، 2017 ، 69)

ويعرف محمد غنيم مفهوم الذاتية بأنه " تكوين معرفي منظم موحد ومتعلم للمدركات الشعورية والتصورات والتقييمات الخاصة بالذات ، يبلوره الفرد ويعتبره تعريفا نفسيا لذاته ويتكون مفهوم الذات من أفكار الفرد الذاتية المنسقة المحددة الأبعاد عن العناصر المختلفة لكيونته الداخلية أو الخارجية .

وتشمل هذه العناصر المدركات والتصورات التي تحدد خصائص الذات كما تظهر اجرائيا في وصف الفرد لذاته كما يتصورها هو " الذات المدركة " و المدركات والتصورات التي تحدد الصورة التي تعتقد ان الاخرين يتصورونها والتي يمثلها الفرد من خلال التفاعل الاجتماعي مع الاخرين الذات الاجتماعية والمدركات والتصورات التي تحدد الصورة المثالية للشخص الذي يود أن يكون الذات المثالية ، ووظيفة مفهوم الذات وظيفة دافعية وتكامل وتنظيم وبلورة عالم الخبرة المتغير الذي يوجد الفرد في وسطه ، ولذا فانه ينظم ويحدد السلوك ، أما فعالية الذاتية لايحتوي على الشعور بالذات ومفهوم الذات اشمل وأعم من فعالية الذات ، مفهوم الذات يحتوي على الكفاءة والشعور بالذات في السلوكيات التي يؤديها الفرد.

فاعلية الذات وتقدير الذاتية :

يعرف رونزبرج تقدير الذات على أنه "" اتجاهات الفرد الشاملة سالبة كانت أو موجبة نحو نفسه "" وهذا يعني أن تقدير الذات المرتفع معناه أن الفرد يعتبر نفسه ذات قيمة و أهمية ، بينما تقدير الذات المنخفض يعني عدم رضا الفرد عن نفسه أو رفضه لذاته. ""(عبد القادر ، 2017 ، 50)

كما يعرف عبد الرحيم بخيت تقدير الذات على أنه " مجموعة من الاتجاهات والمعتقدات التي يستدعيها الفرد عندما يواجه العالم المحيط به ، فهو حكم الشخص تجاه نفسه ، وقد يكون هذا الحكم بالموافقة أو الرفض ."

ويشير صابر عبد القادر إلى أن "تقدير الذات يدور حول حكم الفرد على قيمته بينما مفهوم فاعلية الذات يدور حول اعتقاد الفرد في قدرته على انجاز الفعل في المستقبل وأن تقدير الذات يعني بالجوانب الوجدانية والمعرفية معا وأما فاعلية الذات فهي غالبا معرفية وأن مفهوم تقدير الذات وفاعلية الذات بعدان هامان لمفهوم الذات لأنهما يساهمان في صياغة مفهوم الفرد عن نفسه (مفهوم الذات).

و ايضا يؤثر كل منهما على الاخر فالافراد اللذين يدركون أنفسهم على أنهم ذو قيمة ومؤثرين وناجحين (تقدير الذات مرتع) بشكل عام سوف يتنبؤ لهم باحتمالات النجاح في المهام حيث أن هذه الاحتمالات تكون مرتعة (فاعلية الذات مرتع) عن أولئك الذين يرون أنفسهم أقل كفاءة وتأثيرا ونجاحا وقيمة (تقدير ذات إجمالي منخفض)

فعالية ذات وتحقيق الذاتية :

يعرف دسوقي (1990) : تحقيق الذات على أنه عملية تنمية استطاعات ومواهب الفرد وتفهم وتقبل ذاته .

وترى فاطمة العامري أن "تحقيق الذات عملية نشطة تسعى بالفرد ليكون ويصبح موجها من داخله ومتكاملا على مستويات التفكير والشعور والاستجابة الجسدية " وفي ذلك يرى علاء الشعراوي أن تحقيق الذات " حاجة تدفع الفرد إلى توظيف امكاناته وترجمتها إلى حقيقة واقعة ويرتبط بذلك التحصيل ،والانجاز ،والتعبير عن ذلك ولذلك فان تحقيق الفرد لذاته يشعره بالأمن والفعالية وأن عجز الفرد بإمكاناته يشعره بالنقص والدونية وخيبة الأمل ، مما يعرضه للقلق ،والتشاؤم.

ويشير سكوارزر (1999) إلى أن فاعلة الذات " تمثل عنصرا كبيرا في العمليات الدافعية وأن مستوى فاعلية الذات يمكن أن يحسن أو يعيق دافعية الفرد للتعلم الذاتي "" ، فالأفراد مع ارتفاع معتقداتهم عن الفاعلية يختارون المهام الأكثر تحديا ، ويبدلون جهدا كبيرا في أعمالهم ، ويقاومون الفشل ويضعون لأنفسهم اهدافا للتحدي ويلتزمون بها .(الشعراوي 2000ص23)

3. أنواع فاعلية الذاتية :

الفاعلية القومية :

إن الفعالية القومية قد ترتبط بأحداث لا يستطيع المواطنون السيطرة عليها مثل انتشار تأثير التكنولوجيا الحديثة والتغيير الاجتماعي السريع في أحد المجتمعات ،

والأحداث التي تجري في أجزاء أخرى من العالم والتي يكون لها تأثير على من يعيشون في الداخل ، كما تعمل على إكسابهم أفكار ومعتقدات عن أنفسهم باعتبارهم أصحاب قومية واحدة أو بلد واحد .¹¹¹

الفاعلية الجماعية:

الفاعلية الجماعية هي : مجموعة تؤمن بقدراتها وتعمل في نظام جماعي لتحقيق المستوى المطلوب منها ، ويشير باندورا إلى أن " الأفراد يعيشون غير منعزلين اجتماعيا ، وأن الكثير من المشكلات والصعوبات التي يواجهونها تتطلب الجهود الجماعية والمساندة لإحداث أي تغيير فعال ، وإدراك الأفراد لفاعليتهم الجماعية يؤثر في ما يقبلون على عمله كجماعات ومقدار الجهد الذي يبذلونه وقوتهم التي تبقى لديهم اذا فشلوا في الوصول الى نتائج ، وأن جذور فاعلية الجماعة تمكن في فاعلية أفراد هذه الجماعة ،مثال ذلك : فريق كرة القدم إذا كان يؤمن في قدراته ومقدارته على الفوز على الفريق المنافس فيصبح لديه بذلك جماعية مرتفعة والعكس صحيح .¹¹²

فاعلية الذاتية العامة :

ويقصد بها قدرة الفرد على أداء السلوك الذي يحقق نتائج إيجابية ومرغوبة في موقع معين ، والتحكم في الضغوط الحياتية التي تؤثر على سلوك الأفراد ، وإصدار التوقعات الذاتية عن كيفية أدائه للمهان و الانشطة التي يقوم بها والتنبؤ بالجهد والنشاط والمثابرة اللازمة لتحقيق العمل المراد القيام به.

فاعلية الذاتية الخاصة :

ويقصد بها أحكام الأفراد الخاصة والمرتبطة بمقدرتهم على أداء مهمة محددة في مشاط محدد مثل الرياضيات (الأشكال الهندسية) أو في اللغة العربية (الإعراب ، التعبير)

فاعلية الذاتية الأكاديمية :

تشير فاعلية الذات الأكاديمية إلى إدراك الفرد لقدراته على أداء المهام التعليمية بمستويات مرغوب فيها ، أي تعني قدرة الشخص الفعلية في موضوعات الدراسة المتنوعة داخل الفصل الدراسي وهي تتأثر بعدد من المتغيرات نذكر منها حجم الفصل الدراسي وعمر الدارسين ومستوى الاستعداد الأكاديمي للتحصيل الدراسي .
(عبد القادر حنة ، ص24)

4. خصائص فاعلية الذاتية : تمتاز فاعلية الذات بأنها :

- مجموعة الأحكام والمعتقدات والمعلومات عن مستويات الفرد وإمكانية .
- ثقة الفرد في النجاح في أداء عمل ما .
- وجود قدر من الاستطاعة سواء كانت فيسيولوجية أم عقلية أو نفسية بالإضافة إلى توافر الدافعية في الموقف .
- هي ليست سمة ثابتة أو مستقرة في السلوك الشخصي فهي مجموعة من الأحكام لا لا تتصل بما ينجزه الشخص فقط ولكن أيضا بالحكم على ما يستطيع إنجازه وأنها نتاج للقدرة الشخصية .

- إن فاعلية الذات ترتبط بالتوقع والتنبؤ ولكن ليس بالضرورة أن تعكس هذه التوقعات قدرة الفرد وامكانية الحقيقية ، من الممكن أن يكون الفرد لديه توقع بفاعلية ذات مرتعة وتكون إمكانية قليلة .
- تتحدد فاعلية الذات بالعديد من العوامل مثل صعوبة الموقف ، كمية الجهد البذول ، مدى مثابرة الفرد . (دودو ، 2017 ، 33)

5. مصادر فاعلية الذاتية :

يشير باندورا ألى أن فاعلية الذات تتقوى من خلال اربع مصادر هي :

1. اختيار خبرات مقننة : فيتعلم الفرد من خلال خبرته الأولى معنى النجاح والشعور بالسيطرة على البيئة اي أن الإنجاز الدراسي الشخصي مصدر مهم لشعورنا بالفاعلية الذاتية .
2. الخبرات الأدائية : هنا يعتقد الطالب أن بإمكانية حل مسألة رياضية صعبة عندما يرى زميله يحلها بسهولة
3. الإقناع اللفظي : حيث يجعل هذا المصدر الطلبة يعتقدون أن بإمكانهم التغلب على الصعوبات التي تواجههم أو تحسن مستوى أدائهم .
4. الحالات الإنفعالية الفسيولوجية : تعد مصدرا هاما لشعور الطالب بالفاعلية الذاتية ، وغالبا ما يدل على التغلب على صعوبة المهمة ، ومع ذلك فان ردود افعالنا تجاه هذه المؤثرات تختلف من فرد الى فرد اخر . (فاطمة ، 2017 ، 219)

6. العوامل المؤثرة في فاعلية الذاتية :

لقد صنف باندورا العوامل المؤثرة في فاعلية إلى ثلاث مجموعات هي :

1. المجموعة الأولى : التأثيرات الشخصية : لقد أشار زيمرمان إدراكات

فاعلية الذات لدى الطلاب في هذه المجموعة تعتمد على أربع مؤثرات

شخصية :

- المعرفة المكتسبة : وذلك وفقا للمجال النفسي لكل منهم
- عمليات ما وراء العرفة : هي التي تحدد التنظيم الذاتي لدى المتعلمين
- الأهداف : إذ أن الطلاب الذين يركنون على أهداف بعيدة المدى أو يستخدمون عمليات الضغط لمرحلة ما وراء المعرفة قيل عنهم أنهم يعتمدون على ادراك فاعلية الذات لديهم وعلى المؤثرات وعلى المعرفة المنظمة ذاتيا .
- المؤثرات الذاتية : وتشمل قلق الفرد ودافعية مستوى طموحه و أهدافه الشخصية .

2. المجموعة الثانية : التأثيرات السلوكية : وتشمل ثلاث مراحل وهي :

- ملاحظة الذات : إذ أن ملاحظة الفرد لذاتها قد تمده بمعلومات عن مدى تقدمه نحو انجاز احد الأهداف .
- الحكم على الذات : وتعني استجابة الطلاب التي تحتوي على مقارنة منظمة لأدائهم مع الأهداف المطلوب تحقيقها وهذا يعتمد على فاعلية الذات وتركيب الهدف .

رد فعل الذات : الذي يحتوي على ثلاث ردود هي :

- ردود الأفعال السلوكية : وفيها يتم البحث عن الاستجابة التعليمية النوعية
- ردود الأفعال الذاتية الشخصية : وفيها يتم البحث عما يرفع من استراتيجيتهم
اثناء عملية التعلم

- ردود الأفعال الذاتية البيئية : وفيها يبحث الطلاب عن أنسب الظروف البيئية
الملائمة لعملية التعلم

3. المجموعة الثالثة : التأثيرات البيئية ،لقد أكد باندور موضوع النمذجة في

تغيير إدراك المتعلم لفاعلية ذاته مؤكدا على الوسائل المرئية (مسعودي ،

2015 ، 66)

7. نظرية فاعلية الذاتية لباندورا :

يشير باندورا في كتابه أسس التفكير و الأداء بأن نظرية فاعلية الذات ، انشقت
عن النظرية المعرفية الاجتماعية و التي وضع اسسها ،والتى أكد فيها بأن الأداء
الإنساني يمكن أن يفسر من خلال المقابلة بين السلوك ،ومختلف العوامل المعرفية
والشخصية والبيئية وفيما يلي الافتراضات النظرية والمحددات التي تقوم عليها
النظرية المعرفية الاجتماعية .

يمتلك الأفراد القدرة على عمل الرموز والتي تسمح بإنشاء نماذج داخلية للتحقيق
بها من فاعلية التجارب قبل القيام وتطوير مجموعة مبتكرة من الأفعال والاختبار
الفرضي لهذه المجموعة من الأفعال من خلال التنبؤ بالنتائج والاتصال بين
الافكار المعقدة وتجارب الاخرين .

-إن معظم أنواع السلوك ذات هدف معين ،كما أنها موجهة عن طريق القدرة على التفكير المستقبلي كالتنبؤ أو التوقع وهي تعتمد بشكل كبير على القدرة على العمل الرموز .

- يمتلك الأفراد القدرة على التأمل الذاتي ، و القدرة على تحليل وتقييم الأفكار ،والخبرات الذاتية وهذه القدرة تتيح التحكم الذاتي في كل من الأفكار والسلوك
- يمتلك الأفراد القدرة على التنظيم الذاتي ، عن طريق التأثير على التحكم المباشر في سلوكهم وعن طريق اختيار أو تغيير الظروف البيئية ، والتي بدورها تؤثر على السلوك ،كما يضع الافراد معايير شخصية لسلوكهم يقومون بتقييم سلوكهم بناء على هذه المعايير ، وبالتالي يمكنهم بناء حافز ذاتي يدفع ويرشد السلوك .
- يتعلم الأفراد عن طريق ملاحظة سلوك الاخرين ونتائجها ، والتعلم عن طريق الملاحظة يقلل بشكل كبير من الاعتماد على التعلم عن طريق المحاولة والخطأ ، ويسمح بالاكتساب السريع للمهارات المعقدة والتي ليس من الممكن اكتسابها فقط عن طريق الممارسة .

-أن كل من الفقرت السابقة (القدرة على عمل الرموز ، التفكير المستقبلي ،والتأمل الذاتي والتنظيم الذاتي والتعلم (بالملاحظة) هي نتيجة تطور الميكانيزمات والأبنية النفسية العصبية المعقدة ، حيث تتفاعل كل من القوى النفسية والتجريبية لتحديد السلوك ولتزويده بالمرونة اللازمة.

-تتفاعل كل من الأحداث البيئية والعوامل الذاتية الداخلية (معرفية ،وانفعالية ، وبيولوجية)والسلوك بطريقة متبادلة ، فالأفراد يستجيبون معرفيا وانفعاليا وسلوكيا إلى الاحداث البيئية ومن خلال القدرات المعرفية يمارسون التحكم على سلوكهم الذاتي ، والذي بدوره يؤثر ليس فقط على البيئة ولكن أيضا على الحالات المعرفية والانفعالية والبيولوجية .

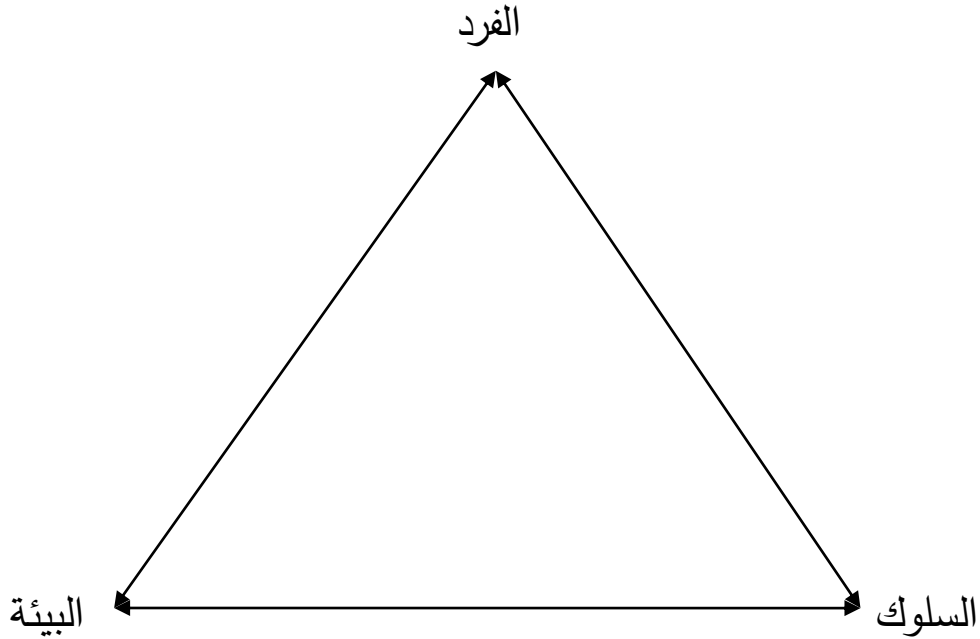
"" ويعتبر مبدأ الحتمية المتبادلة من أهم افتراضات النظرية المعرفية الاجتماعية ، كما يوضح الشكل رقم (1) مبدأ الحتمية المتبادلة وبالرغم من ان هذه المؤثرات ذات تفاعل تبادلي إلا أنها ليست بالضرورة تحدث في وقت متزامن ، أو أنها ذات قوة متكافئة وتهتم نظرية الفاعلية الذاتية بشكل رئيس بدور العوامل المعرفية والذاتية في نموذج الحتمية المتبادلة ، التابع للنظرية المعرفية الاجتماعية ذلك فيما يتعلق بتأثير المعرفة على الإنفعال والسلوك وتأثير كل من السلوك والانفعال والاحداث البيئية على المعرفة "

وتؤكد نظرية الفاعلية الذاتية إلى معتقدات الفرد في قدرته على ممارسة التحكم في الأحداث التي تؤثر على حياته ، ففاعلية الذات لاتهتم بالمهارات التي يمتلكها الفرد وانما كذلك بما يستطيع الفرد عمله بالمهارات التي يمتلكها .

ويرى بندورا أن الافراد يقوموا بمعالجة وتقدير ودمج مصادر المعلومات المتنوعة المتعلقة بقدراتهم وبالتالي تمتك التوقعات المتعلقة بالفاعلية وتنظم سلوكهم الاختياري ،وتحديد الجهد المبذول اللازم لهذه القدرات الذاتية القدرات الخلاقة ، والاختيار المحدد للأهداف ،والأحداث ذات الاهداف الموجبة ،والجهد المبذول

لتحقيق الاهداف والاصرار على مواجهة الصعوبات والخبرات والانفعالية. (رنا ، 2015 ، 32)

شكل رقم (1) مبدأ الحتمية المتبادل



مصدر : (عبد القادر ، 2017 ، 53)

8. توقعات فاعلية الذاتية :

أوضح باندورا وجود نوعين من التوقعات يرتبطان بنظرية فاعلية ذات ، ولكل منها تأثيراته القوية على السلوك وهما : التوقعات الخاصة بفاعلية الذات ، والتوقعات المتعلقة بالنتائج والشكل (2) يوضحها وهي على نحو التالي :

1. التوقعات المرتبطة بفاعلية الذاتية :

تتعلق بادراك الفرد بقدرته على القيام بأداء سلوك محدد ، وهذه التوقعات كلها أن تساعد على تمكن الفرد من تحديد ما اذا كان قادرا على القيام بسلوك معين ام لا في مهمة معينة ،وتحدد مقدار الجهد المطلوب منه للقيام بهذا السلوك ، وأن يحدد الى حد يمكن لسلوكه ان وتحدد مقدار الجهد المطلوب منه للقيام بهذا السلوك ،وأن يحدد الى حد يمكن لسلوكه ان يتغلب على العوائق الموجودة في هذه المهمة.

2. التوقعات الخاصة بالنتائج :

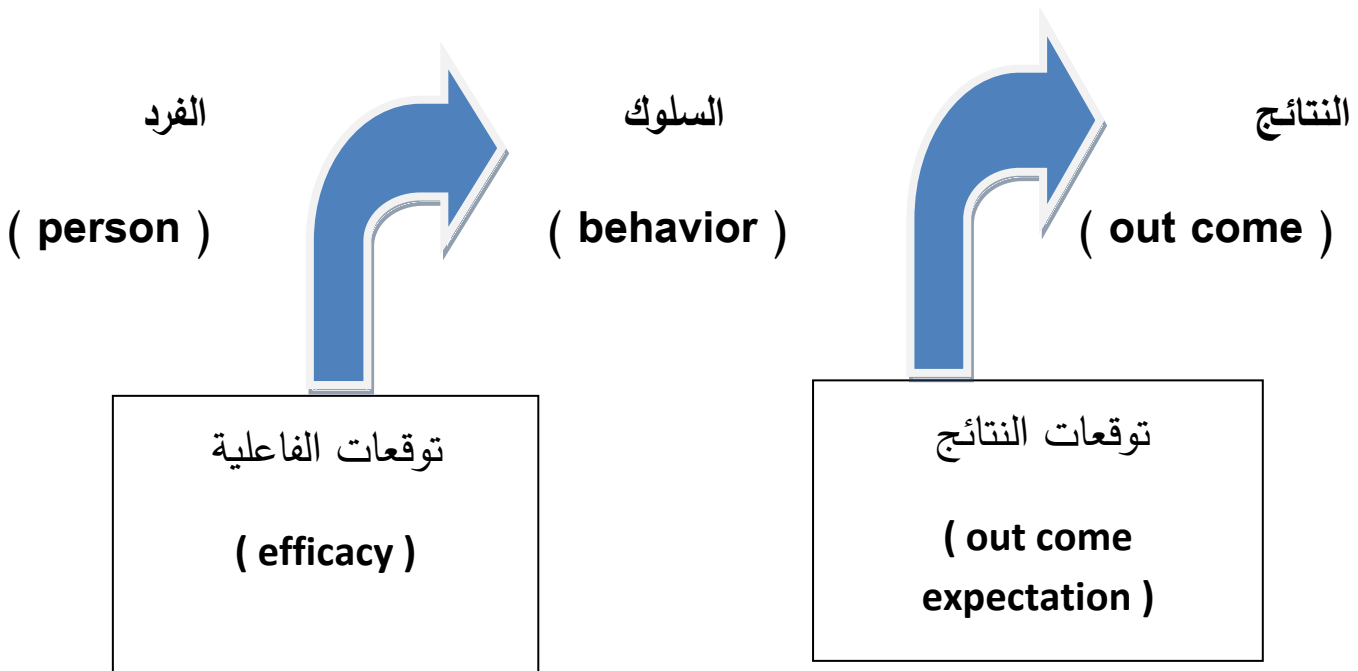
حيث أن النتائج يمكن ان تتيح من الانخراط في سلوك محدد وتظهر العلاقات بوضوح بين توقعات النتائج وتحديد السلوك المناسب للقيام بمهمة معينة ، في حين أن التوقعات الخاصة بفاعلية الذات مرتبطة بشكل واضح بالتنبؤ بأفعال الفرد المستقبلية ،وتأخذ توقعات النتائج ثلاثة أشكال ، حيث تعمل التوقعات الإيجابية كواعث في حين تعمل التوقعات السلبية كعوائق كالتالي :

- الاثار البدنية الايجابية والسلبية التي ترافق وتتضمن الخبرات الحسية السارة ، والمنفردة ، و الالم ،عدم الراحة الجسدية .
- الاثار الاجتماعية الايجابية والسلبية : فالاثار الايجابية تشمل التفاعل الاجتماعي مع الاخر كتغيرات الانتباه ، والموافقة والتقدير الاجتماعي ، والتعويض المادي ، ومنح السلطة أما الاثار السلبية فهي تشمل عدم الاهتمام وعدم الموافقة والرفض الاجتماعي ،والنقد والحرمان من المزايا وايقاع العقوبات .

- ردود الفعل الايجابية والسلبية للتقييم الذاتي لسلوك الفرد : فتوقع التقدير الاجتماعي ، والإطراء والتكريم والرضا الشخصي يؤدي إلى أداء متفوق الى أداء متفوق في حين أن توقع خيبة أمل الاخرين وفقدان الدعم ونقد الذات يؤدي الى مستوى ضعيف في الأداء . (هديل ، 2013 ، 30)

الشكل رقم (2)

يوضح العلاقة بين توقعات الفاعلية وتوقعات النتائج



مصدر : (عبد القادر ، 2017 ، 55)

9. أبعاد فاعلية الذاتية :

حدد باندورا ثلاث أبعاد تتغير فاعلية الذاتية تبعاً لها :

1. قدر الفاعلية :

وهو يختلف تبعاً لطبيعة أو صعوبة الموقف ، ويتضح قدر الفاعلية بصورة أكبر عندما تكون المهام مرتبة وفقاً لمستوى الصعوبة والاختلافات بين الأفراد في توقعات الفاعلية ، و يمكن تحديده بالمهام البسيطة المتشابهة ، ومتوسطة الصعوبة ، ولكنها تتطلب مستوى أداء شاق في معظمها .

ويذكر باندورا في هذا الصدد أن طبيعة التحديات التي تواجه الفاعلية الشخصية يمكن الحكم عليها بمختلف الوسائل مثل : مستوى الاتقان ، وبذل الجهد ، والدقة والانتاجية ، والتهديد الذاتي المطلوب فمن خلال التنظيم الذاتي فإن القضية لم تعد ان فرداً ما يمكن ان ينجز عملاً معيناً على طريق الصدفة ، ولكن هي ان فرداً لديه الفاعلية لينجز بنفسه وبطريقة منظمة ، من خلال مواجهة مختلف حالات العدوان عن الاداء .

2. العمومية :

وتعني انتقال توقعات الفاعلية الى مواقف مشابهة ، فالأفراد غالباً ما يعممون احساسهم بالفاعلية في المواقف المشابهة للمواقف التي يتعرضون لها لان العمومية تحدد من خلال مجالات الأنشطة المتسعة في مقابل المجالات المحددة وانها تختلف عدد من الأبعاد مثل : درجات تشابه الأنشطة ، و الطرق التي تعبر

بها عن الإمكانيات أو القدرات السلوكية ، والمعرفية ، والوجدانية ، ومن خلال التفسيرات الوصية للمواقف وخصائص الشخص المتعلق بالسلوك .

3. القوة :

ويذكر باندورا أنها تحدد في ضوء خبرة الفرد ومدى ملاءمتها للموقف ، وأن الفرد الذي يمتلك توقعات مرتفعة يمكنه المثابرة في العمل ، وبذل جهد أكثر في مواجهة الخبرات الشاقة ، ويؤكد باندورا في هذا العدد " أن قوة الشعور بالفاعلية الشخصية تعبر عن المثابرة العالية والقدرة المرتفعة التي تمكن من اختيار الأنشطة التي سوف تؤدي بنجاح ، كما يذكر ايضاً أنه في حالة التنظيم الذاتي للفاعلية فان الناس سوف يحكمون على ثقتهم في انهم يمكنهم اداء النشاط بشكل منظم من خلال فترات زمنية محددة "" (نيفين عبد الرحمن المصري ص50)

10. اثار فاعلية الذاتية :

لقد اشار باندورا الى ان "فاعلية الذاتية يظهر تأثيرها جليا من خلال أربعة عمليات أساسية وهي :

العملية المعرفية والدافعية والوجدانية وعملية اختيار السلوك وفيما يلي عرض لأثر فاعلية الذات ف تلك العمليات الأربعة ""

1. العملية المعرفية :

ذكر باندورا اثار فاعلية الذاتية على العملية المعرفية تأخذ اشكالا مختلفة فهي تؤثر على كل من مراتب الهدف للفرد وكذلك في السيناريوهات التوقعية التي يبنيها

، فالأفراد مرتفعة الفاعلية يتصورون سيناريوهات النجاح التي تزيد من ادائهم وتدعمه ، بينما يتصور الافراد منخفض وا الفاعلية دائما سيناريوهات الفشل ويفكرون فيها .

ويضيف باندورا أن معتقدات فاعلية الذات تؤثر على العملية المعرفية من خلال مفهوم القدرة ، ومن خلال مدى اعتقاد الافراد بقدرتهم على السيطرة على البيئة ومفهوم القدرة يتمثل في دور معتقدات فاعلية الذات في التأثير على كيفية تأويل الأفراد لقدراتهم فالبعض يرى أن القدرة مكتسبة يمكن العمل على تطويرها ، بينما يرى بعضهم القدرة على أساس أنها موروثه ،ومن الخطأ الارتقاء بالقدرات الذاتية ،وبالتالي فان الأداء الفاشل يحمل تهديدا لهم على حساب خوضهم تجارب قد توسع من معارفهم ومؤهلاتهم .

أما فيما يتعلق بمدى اعتقاد الافراد بقدرتهم على ممارسة السيطرة على البيئة فهناك مظهران لهذه السيطرة ،هو درجة وقوة الفاعلية الذاتية لإحداث التغيير ، عن طريق الجهد المستمر ، وتعديل البيئة فالافراد الذين تسيطر عليهم الشكوك الذاتية يتوقعون فشل جهودهم لتعديل المواقف التي يمرون بها ويقومون بتغيير طفيف في بيئتهم وان كانت مليئة بالكثير من الفرص المحتملة .

في حين أن من يمتلكون اعتقادا راسخا في فاعليتهم الذاتية عن طريق الابداع والمثابرة يتوصلون الى طريقة لممارسة السيطرة على بيئتهم ، وان كانت البيئة مليئة بالفرص المحدودة والعديد من العوائق ويضعون لأنفسهم اهدافا مليئة بالتحدي ويستخدمون التفكير التحليلي " .

لقد اشار باندورا إلى أن "اعتقادات الافراد لفاعلية الذات تساهم في تحديد مستوياتهم الدافعية ، وهناك ثلاثة أنواع من النظريات المفسرة للدوافع العقلية وهي :

النظرية العزو السببي ، ونظرية توقع النتائج ونظرية الأهداف المدركة وتقوم فاعلية الذات بدور مهم في التأثير على دوافع العقلية في كل منها فنظرية العزو السببي تقوم على مبدا ان الافراد مرتفعي الفعالية يعززون فشلهم الى الجهد غير الكافي او الى الظروف الموقفية غير الملائمة فبينما الافراد منخفض و الفعالية يعززون بسبب فشلهم الى انخفاض في قدراتهم فالعزو السببي يؤثر على كل من الدافعية والاداء وردود الافعال الفعالة ، عن طريق الاعتقاد في الفاعلية الذاتية ، وفي نظرية التوقع النتائج تنظم الدوافع عن طريق توقع ان سلوكا محدد سوف يعطي نتيجة معينة بخصائص معينة ، كما هو معروف فهناك الكثير من الخيارات التي توصل الى هذه النتيجة المرغوبة ولكن الاشخاص منخفضي الفاعلية لا يستطيعون التوصل اليها ، لا يناضلون من أجل تحقيق هدف ما لأنهم يحكمون على انفسهم بعدم الكفاءة وفيما يتعلق بنظرية الاهداف المدركة تشير الدلالة الى ان الاهداف الواضحة والمتضمنة تحديات تعزز العملية الدافعية ، وتتأثر بالتأثير الشخصي اكثر من تأثيرها بتنظيم الدوافع والانفعال .

ويذكر باندورا ان الدوافع القائمة على الاهداف تتأثر بثلاثة انواع من التأثير الشخصي وهي الرضا وعدم الرضا الشخصي عن الأداء وفاعلية الذات المدركة الهدف التي يضعها الافراد لانفسهم وكمية الجهد المبذول في مواجهتها وحلها ،

ودرجة اصدار الافراد ومثابرتهم عند مواجهة تلك المشكلات ،فالاشخاص مرتفعي الفاعلية يبذلون جهدا كبيرا عند فشلهم لمواجهة التحديات .

2. العملية الوجدانية

تؤثر اعتقادات فاعلية الذات في كم الضغوط والاحباطات التي يتعرض لها الافراد في مواقف التهديد كما تؤثر على مستوى الدافعية ، حيث ان الافراد ذوي الاحساسات المنخفضة بفاعلية الذات اكثر عرضة للقلق ، حيث يعتقدون ان المهام تفوق قدراتهم وسوف يؤدي ذلك بدوره الى زيادة مستوى القلق لاعتقادهم بانه ليس لديهم المقدرة على انجاز تلك المهمة كما انهم اكثر عرضة للاكتئاب ،بسبب طموحاتهم غير المنجزة ، واحساسهم المنخفض بفاعليتهم الاجتماعية وعدم قدرتهم على انجاز الامور التي تحقق الرضا الشخصي في حين يتيح ادراك فاعلية الذات الارتفاع تنظم الشعور بالقلق والسلوك الانسحابي من المهام الصعبة عن طريق التنبؤ بالسلوك المناسب في موقف ما .

3. عملية اختيار السلوك :

"تؤثر فاعلية الذاتية على عملية انتقاء السلوك ،ومن هنا فان اختيار الافراد للأنشطة والاعمال التي يقبلون عليها مرهون بما يتوفر لديهم من اعتقادات ذاتية في قدرتهم على تحقيق النجاح في عمل محدد دون غيره ويمكن اجمال نتائج الدراسات فيما يختص بالعلاقة بين فاعلية الذات واختيار السلوك على النحو التالي الافراد الذين لديهم احساس بانخفاض مستوى الفاعلية الذاتية ينسحبون من المهام الصعبة التي يرون انها تشكل تهديدا شخصيا لهم ،حيث يتراخون في بذل

الجهد ويستسلمون سريعاً عند مواجهة المصاعب وفي المقابل فإن الاحساس المرتفع بفاعليته يعزز الانجاز الشخصي بطرق مختلفة ، فالافراد ذوو الثقة العالية في قدراتهم يرون صعوبات كتحدي يجب التغلب عليه في مواجهة المصاعب ، بالاضافة الى انهم يتخلصون سريعاً من اثار الفشل . (عصام ، مجدي ، 15)

خلاصة :

نستنتج أن مصادر فاعلية الذاتية ليست ثابتة دائماً ولكنها معلومات لها صلة وثيقة بحكم الشخص على قدراته سواء كانت متصلة بالإنجازات الأدائية أو الخبرات البديلة أو الإقناع اللفظي أو الحالة النفسية والفيسيولوجية، وأن نظرية التعلم الاجتماعي تسلم بأن هناك ميكانزم عام في الإنسان يمكنه تغيير السلوك، وأن فاعلية الذات هي أفضل منبئ بالسلوك الشخصي .

كما أن فاعلية الذاتية تهتم بدور العوامل المعرفية والذاتية وذلك فيما يتعلق بتأثير المعرفة على الانفعال والسلوك وتأثير كم من السلوك والانفعال والاحداث البيئية على المعرفة.

نستطيع مما سبق أن نضع اطار عام أو مفهوم للفاعلية الذاتية وهي ادراك الفرد لكفاءته الشخصية في التعامل بفاعلية مع مختلف المواقف الضاغطة حيث أن فاعلية الذات يمكن ان تعمم من مجال الى اخر الى حد الذي يعتمد فيه المجال الجديد على مهارات سابقة .

الفصل الثالث

التوافق المهني

تمهيد :

يعتبر التوافق المهني مهم جدا في حياة في حياة الأفراد العاملين في مؤسسات الدولة أو غيرها ، لأنها عبارة عن عملية ديناميكية مستمرة يقوم بها الفرد لكي يتمكن من سد حاجاته وتحقيق أهدافه ، وذلك بتحقيق التكيف و الإنسجام بينه وبين البيئة المهنية التي يعمل فيها ،ومما لاشك فيه فإنه لا بد من تحقيق أكبر قدر من التوافق المهني في مجال العمل لأن العامل يقضي معظم وقته في عمله وكذلك جهده و فكره ، لأن العمل من أهم ما يبرز المكانة و القيمة ويعود بالنفع للعامل وللمجتمع .

1. تعريف التوافق المهني :**التوافق لغة**

عرفه إن منظور 1981 التوافق مأخوذ من وفق الشيء أي ما لاءمه وقد وافقه موافقة ، واتفق معه اتفاق .

وعرفه انس واخرون 1972 أنه كما جاء في المعجم الوسيط أن التوافق أن سلك المرء مسلك الجماعة ويتجنب ما عنده من شذوذ في الخلق والسلوك . (ماهر ، 2002 ، 8)

أما إصطلاحا : فلقد تعددت تعاريف للتوافق المهني وكثرت وذلك حسب كل باحث وكتابته حول التوافق المهني ورؤيته الخاصة فيه وهنا سوف نعرض بعض التعاريف وكتاباتته حول التوافق المهني ورؤيته الخاصة فيه وهنا سوف نعرض بعض التعاريف لبعض الباحثين :

حيث عرفه " أشرف محمد عبد الغني 2001" هو قدرة الفرد على تغيير سلوكه وعاداته واتجاهاته عندما يواجه مشكلة ما حتى يقيم بينه وبين بيئته علاقة أصلح و أنسب(سفيان ، 1955 ، 73).

أما "بديع محمود قاسم 2001 : يرى أنه يشمل توافق الفرد مع محيط العمل لما يتضمنه من عوامل بيئية وطبيعية و اجتماعية (رؤساء ،ومرؤوسين) وما يطرا على ذلك من تغيير من وقت لآخر

كما يعرفه صبرة محمد علي وآخرون 2004 " بأنه قدرة الفرد على التلاؤم والتكيف السليم لبيئته المادية والاجتماعية في شتى صورها البيئية ، الأسرية ، المهنية ، الدراسية ، العاطفية ، الدينية .

تعريف (يونغ) Young 1960 التوافق هو المرونة التي يشكل بها الكائن

الحي اتجاهاته وسلوكه في مواجهة مواقف جديدة ، بحيث يكون هناك تكامل بين تغيير الكائن الحي عن طموحه وتوقعاته ومتطلبات المجتمع ، لقد اعتبر يونغ أن التوافق هو التعريف السابق على أنه العملية التي نتمكن بواسطتها مجابهة ما يعترضها من مواقف جديدة ، ومدى ارتباطها بما يتطلبه المجتمع ولكنه يعتبر التوافق خاص بكل الكائنات الحية رغم حصره لدى الانسان فقط عند الكثير من علماء النفس . (زروقي ، 2015 ، 7)

***تعريف (أيزنك)** هو حالة من علاقة التجانس مع البيئة التي يستطيع الفرد فيها الحصول على الاشباع لمعظم حاجاته وأن يحقق المتطلبات الجسمية والاجتماعية . (عبد الحميد ، 1998 ، 125)

وانطلاقاً من التعاريف السابقة يمكن القول بان التوافق المهني هي حالة الرضا التي يشعر بها العامل بعد سعيه لخلق نوع من الانسجام بينه وبين بيئته المهنية فالتوافق المهني هو

عملية مستمرة وتتميز بالديناميكية نظرا لتعدد حاجات الافراد وتغيرها المستمر وكذلك تغير المحيط المهني الذي يتواجد فيه الفرد .

ولقد اختلفت التعاريف فهناك من ركز على دور القدرات الخاصة وحاجات الفرد في توجيه السلوك بهدف تحقيق درجات معينة من التوافق وهناك من ذهب الى الاهتمام والتركيز على مظاهر التوافق والمتمثلة في الرضا والإرضاء ومن جهة اخرى يرى البعض بان التوافق المهني لا يجب حصره في التوافق مع البيئة فقط وإنما يشمل كل التغيرات التي تطرأ على البيئة وخصائص الفرد الذاتية .

2. مظاهر التوافق المهني

يؤكد جميع العلماء أنه يمكن الاستدلال على التوافق المهني من خلال مجموعتان أساسيتان من العلاقات وهما الرضا و الإرضاء .

● **الرضا** : فيشير إلى الدرجة الكلية لمشاعر الفرد الايجابية نحو كل من عمله وادارة العمل وكذلك نحو إدارة التطوير الذي يتم في بيئة العمل ، يتمثل في عدة أشكال مهنا :

الرضا عن زملائه ، الرضا عن ظروف العمل ،الرضا عن طبيعة العمل و المؤسسة ، الرضا عن المسؤول .

● **الإرضاء** : ويعبر عنه بمدى كفاءة العامل و أهليته وكفايته بالطريقة التي يقدره بها الرؤساء والزملاء ، ويشمل ما يلي :

إرضاء المسؤول والزملاء ، الانضباط إتباع نظام سير العمل بالمؤسسة .

3. شروط التوافق المهني

توجد شروط توفرها يضمن تحقيق الوفاق المهني من بينها :

- شعور العامل بالرضا عن مستواه الاقتصادي
- شعور بأن صاحب العمل يقدره ويهتم به
- إدراكه أن رؤسائه أو المشرفين عليه ، يحرصون على مصالحه قدر حرصهم على مصالح العمل .
- حبه لنوع العمل الذي يؤديه .
- توفر فرص الترقية في العمل .
- توفر فرص التدريب المهني في العمل .
- توفر فرص الإستفادة من أفكاره و آراءه الخاصة بالانتاج وتحسينه .
- شعوره بالأمن والإستقرار النفسي في العمل
- توفر فرص الاستفادة من أفكاره و آراءه الخاصة بالإنتاج وتحسينه .
- شعوره بالأمن و الإستقرار النفسي في العمل .

وكذلك هناك مجموعة من العلاقات في مجال العمل ،يتيح توفرها للعامل الأمن النفسي والتوافق الصحيح مع أفراد المؤسسة وظروف العمل منها :

علاقة العامل بعمله ، علاقته بنظام المؤسسة ، وعلاقته بالرؤساء ، وعلاقة العامل بزملائه وبظروف العمل ...الخ.

ويعرض "لتيارت ليفي " بعض العوامل التي يراها مهمة في تحقيق التوافق المهني

- أن يكون العمل مرغوباً ومتنوعاً .
 - أن يحتوي العمل على عملية التعليم المستمر .
 - أن يشترك العمال في صنع القرار .
 - أن يحتوي العمل على التدعيم الجماعي والمعرفة .
- أن ترتبط الحياة المهنية بالحياة الخاصة والاجتماعية للعامل . (زروقي ، 2015 ،
8)

4. العوامل المؤثرة في التوافق المهني

هناك عدة عوامل بإمكانها أن تؤثر في توافق الفرد مهنيًا ، ويمكن حصرها في ثلاث جوانب : عوامل شخصية وعوامل مرتبطة بالعمل وعوامل خارجية .

1. **العوامل الشخصية :** تعد خصائص الشخصية الجسمية و النفسية والعقلية من العوامل المباشرة في التأثير على حالة العامل و سوائه في مجال عمله ، حيث يقول عبد الحفيظ المقدم : إن التوافق الجيد يحدث عندما يكون هناك توفيق بين متطلبات العمل وبين إمكانيات الفرد الجسمية والذهنية والشخصية ، فكلما زادت درجة التوافق بين الطرفين ازدادت معها درجة تكيف الفرد ونجاحه المهني .

فالأعراض الجسدية و العاهات و اضطراب الحواس وغيرها يقلل من درجة تفاعل العامل مع زملائه وتقاسمه معهم الأدوار ، كما تزيد من حالات تأخره عن العمل وتغيبه مما يخفض من معدل أدائه ، كما تعتبر كذلك الخصائص النفسية و

الاضطرابات الانفعالية كالقلق و الانطواء والعدوان ... من العوامل المؤثرة بدرجة قوية على سيرورة حياة العامل في ميدان عمله .

2. العوامل المرتبطة بالعمل : يعد وجود العوامل المادية والنفسية والاجتماعية

المحيطة بالعامل في مجال عمله بالشكل الذي يضمن استمرار العمل في ظروف صحية تريحه وتساعد على أداء عمله وفق النظام المحدد ، دافعا قويا للاهتمام بالعمل و الإخلاص والتثبيت وتساعد على أداء عمله وفق النظام المحدد ، دافعا قويا للاهتمام بالعمل والإخلاص والتثبيت به قد يصل الأمر إلى حد الإغفال عن الكثير من العوامل المحيطة كانخفاض الأجر ، عدم ملائمة التوقيت ... في حين أن ظروف العمل القاهرة من تعب ، ملل ، ورتابة وسوء العلاقات مع المسؤولين ، والصراع مع الزملاء وقلة وسائل وقلة الوسائل وتسلط وصرامة التعليمات كل هذا يؤدي بالعامل إلى الشعور بالاستياء نحو عمله ، ويؤثر هذا على رضاه ثم على توافقه في العمل بشكل عام ، الأمر الذي يدفعه إلى السعي نحو البحث عن عمل في مكان آخر .وهكذا فإن الظروف الملائمة للعمل بإمكانها تغطية الكثير مما لا يتيح العمل للعامل .كما أن الظروف السيئة في العمل تغني العامل كما يفيد في سبيل ما يسعى إليه .

3. العوامل الخارجية : إن العوامل قبل أن تكون عضو في مؤسسة فهو في

جماعات أخرى كثيرة ومختلفة يختلف مركزه فيها من جماعة لأخرى فهو المسؤول والمسيطر الذي يعتمد عليه داخل الأسرة المتكونة من لزوج و الأولاد ، وهو داخل أسرته الكبيرة المتكونة من الوالدين و الأشقاء ، بين السيطرة

والخضوع بقدر ما يجمعه بهم من علاقات ، وهو عضو كذلك في جماعات النادي ، المقهى ، الأصدقاء ...وهو يتأثر بهم جميعا . (هشام ، 2017 ،

(108)

ولهذا فإن توافق الفرد يرتبط بتوافقه في كل هذه الجماعات لأنها تتداخل فيما بينها وترتبط ببعضها البعض ، هذا التوافق على مظاهر الحياة المختلفة ، وبخاصة العمل حيث وجد أن الكثير من المشاكل التي تواجه العمال في عمله إنما هي حصيلة مشاكل أخرى وخارج نطاق العمل .

ويؤكد هذا أيضا محمود السيد أبو النبيل حيث يرى أن مشاكل التوافق لا ترتبط بظروف العمل وحدها فحسب بل يتأثر العمال بما في المنزل أثناء العمل كما يتأثرون في المنزل بما في العمل ،ومن الصعب استبعاد التوافقات في العمل عن التوقعات خارج العمل .

5: محددات و أبعاد التوافق المهني :

من خلال التعاريف السابقة للتوافق المهني ، نجد أن هذا الأخير يتحدد بوجود عدد من الصفات التي ترتبط بالعمال كشخص له خصائص ، وترتبط بالمجال المحيط به كذلك فتجعل منه عاملا متوافقا مع ذاته ومع مهنته ، وهذا بدوره يسهم في إفادته لها واستفادتها منها في نفس الوقت، هذا ويمكن إدراج هذه المحددات تحت محورين رئيسيين هما الرضا و الإرضاء .

1. **الرضا** : ويشير إلى الموقف الذي يتبناه الفرد تجاه عمله على نحو يعكس نظرتة وتقديمه لعنصر أو أكثر من العناصر الموجودة في محيط العمل ، أي اتجاهات الفرد نحو مختلف جوانب عمله منها :
2. **طبيعة العمل والمؤسسة** : يعتبر الرضا عن المؤسسة من العوامل الهامة التي تساعد على خلق الرضا العام للعامل ، وبدون ذلك لا يمكنه أن يرضى عن الجوانب النوعية كطبيعة العمل داخل المؤسسة وظروفه ، ويعد ما تتمتع به المؤسسة من شهرة وتأثير واتساع نفوذ من العوامل التي تزيد من رضا العمال ورفع معنوياتهم ، حيث يمكنهم ذلك من الحصول على التقدير ، والتسهيل في إشباع حاجاتهم ، لذا يرغب الكثير من الأفراد في الانتماء الى المؤسسات الشهيرة التي تتمتع بالسمعة الطيبة والتأثير القوي في الأوساط المختلفة وهذا بغرض الرفع من قيمتهم وحصولهم على أكبر قدر من الامتياز .
- وما يدعم رضا العامل كذلك هو طبيعة العمل الذي يقوم به داخل المؤسسة فكلما كان هناك انسجام لخصائص العامل وقدراته واتجاهاته مع خصائص عمله ومتطلباته كلما ساعده ذلك في زيادة قدرته على مسايرة العمل وتغييراته ، و أدائه له بمستوى عال من النجاح ، مما يؤدي إلى تنمية قدراته ورفع روحه المعنوية ومن ثم زيادة رضاه على عمله .
3. **الرضا عن المسؤول** : يؤثر إتجاه العامل نحو المسؤول وعلاقته به تأثيرا مباشرا على مشاعر العامل اتجاه عمله ونواحيه المختلفة ، فكلما شعر العامل باحترام مسؤوله

وتقديره لما يقوم به زاد شعوره بالرضا نحو العمل وأخذ في بذل جهود مضاعفة لتأكيد ذلك أكثر .

وفي هذا يرى فرج عبد القادر طه أنه ينبغي على المؤسسة الجادة على تحسين التوافق المهني للعامل ، تعمل على أن تسود العلاقات الاجتماعية والنفسية الصحيحة بين الرئيس والمرؤوس .

ويلخص أوبرادهم الميزات السلوكية التي تخلق علاقة نفسية صحيحة بين الرئيس والمرؤوسين، وتشجيع روح الثقة المتبادلة في جو المؤسسة فيما يلي :

- المعاملة الحسنة والاحترام لشخصات العاملين .
- التمثيل الأمين لدى هيئات العليا .
- التطبيق المرن لقوانين ولوائح المؤسسة على العمال .
- أن يكون المسؤول مثلاً يتخذ به .
- الإخلاص في الإرشاد والتشجيع والتأنيب .
- إعطاء الفرص الكافية للنمو و التقدم المهني .
- المعاملة المناسبة لكل عامل بحسب ميزات الخاصة .
- تنمية إخلاص العمال للمؤسسة عن طريق الإخلاص في معاملتهم .
- وضع الرجل المناسب في المكان المناسب .
- تحمل المسؤولية عن المرؤوسين في بعض أخطائهم .

وبهذا يتحقق التوافق بين الرئيس و المرؤوسين مما يؤدي لتحسين الإنتاج و الوصول إلى درجة التوافق المهني كما تؤكد ذلك الدراسات علم النفس الاجتماعي .

4. **الرضا عن الزملاء** : يشتمل الرضا عن العمل رضا العامل عن زملائه العاملين معه

وعلاقته بهم النفسية والاجتماعية والمهنية كذلك " حيث أن طبيعة العمل الصناعي تقتضي دائما وجود علاقة نفسية بين العامل وزملائه وبين المشرف وزملائه ، فالمجال النفسي لكل فرد في جو المؤسسة الصناعية يتضمن غيره من الأفراد وخاصة الزملاء والتفاعل النفسي يبني على علاقة ذات طرفين هما الأخذ و العطاء ""

وهكذا فإن التفاعل النفسي الاجتماعي بين العامل القائم على التعاون والمناقشة يؤدي إلى ديناميكية العمل ويقضي على رتابته ، وبطبع هذا التفاعل ونوعه يتحدد رضا العامل عن زملائه وطبيعة علاقته بهم وتوافقه معهم .

5. **الرضا عن ظروف العمل** : يقصد بظروف العمل الشروط و الوسائل المادية التي توفرها المؤسسة والضرورية للعمل ، فكلما تحقق التوافق بين العامل والآلة أدى الى الأمن الصناعي والنفسي له وكذلك التقليل من الاصابات والحوادث داخل المؤسسة .

وكذلك الظروف الفيزيائية من حرارة ، تهوية ، اضاءة ...، حيث وجد فعلا بأنها تساعد على انتاجية العمال وروحهم المعنوية .

حيث أنه بالرغم من أن هناك تجارب كثيرة كتجربة هاوثورن قد توصلت إلى أن الدوافع النفسية للعامل أكثر أهمية من العوامل الفيزيائية في التأثير على الإنتاج إلا أنه في معظم الأحيان يعزى تدمير العمال وانخفاض روحهم المعنوية إلى الظروف المادية والفيزيائية غير المواتية في العمل بالإضافة إلى ما يمكن أن تسببه من الظروف المادية والفيزيائية غير المواتية في العمل بالإضافة إلى ما يمكن أن تسببه من إرهاق و تعب وملل ومرض ،ومن ثم التغيب وعدم الانضباط في العمل ، وتدهور الإنتاج من جراء ذلك ، وهذا ما يؤدي إلى عدم رضا العامل على عمله ، في حين أنه كلما أتاحت له هذه الظروف بالشكل الذي يرضيه

تمكن من أداء عمله والقيام بكل مهامه على أكمل وجه ، وحقق بذلك أهداف العمل وهذا بدوره يزيد من رضا العامل عن عمله علاوة على زيادة إنتاجية .

وقد بينت الدراسات أن الإنتاج يرتبط بزيادة الإضاءة في ذلك يوضح "لو كيش وموس " أن زيادة شدة الإضاءة عما كانت عليه ترفع الإنتاجية في بعض الأعمال إلى بعض الأعمال إلى 35 بالمئة وعند زيادة شدة الإضاءة عن المعدل المناسب يؤدي هذا إلى انخفاض معدل الإنتاج ، كما تبين من خلال الدراسة ماكويرث أن معدل الأخطاء في العمل يتزايد بارتفاع درجات الحرارة المؤثرة حيث يؤيد ذلك ببلر ، وتوصلت بعض التجارب التي أجريت لمعرفة أثر الضوضاء على إنتاجية عاملات النسيج إلى تسجيل زيادة في الإنتاج عند التخفيف من درجة الضوضاء .

وهكذا فإن ميدان العمل حتى وان كان مصنعا فهو ليس مجرد أدوات و أجهزة وعمال يعملون وإنما هو مؤسسة ذات وظيفة اجتماعية يتطلب تطوير كافة المقومات فيه حتى يمكنه أن يؤدي دوره الاجتماعي .

وعليه فإن رضا العامل عن عمله يقتضي إضافة إلى رضاه عن الظروف المادية والفيزيائية رضاه كذلك عن الظروف النفسية والاجتماعية المحيطة كالجو المعنوي من ثقة وتقاهم وتعاون أو كره واشمئزاز واتجاهات سيئة لكل ذلك أثره الكبير على مدى توافق العامل مع عمله . ويؤكد ذلك المناقشات التي تتناول التوتر المهني ، حيث وجد أنها تميل إلى إغفال عوامل البيئة الفيزيائية على الرغم من درجة تأثيرها إلا أن الوجهة النفسية و الاجتماعية مهمة أكثر .

6. **الرضا عن الأجر** : تعد البحوث التي قام بها "تايلور " 1856 مثالا لأولى الدراسات العلمية التي أقيمت في هذا المجال حيث وضع الكثير من الاسس في الدعم الإنتاج عند

تطبيقها على العمال والإدارة حيث توصل إلى تسجيل زيادات عالية في الإنتاج تصل
على نسبة 80 بالمئة في حالة الزيادة في الأجر .

ويؤكد ذلك محمد جمال يحيىوي "بحيث يقول " تعتبر المكافآت المادية من العوامل
الأساسية التي يتوقف عليها الأفراد في المؤسسة وقيامهم بالعمل المنظم ،لفائدتها

ولهذا تعمل بعض المؤسسات على رفع الأجور وتقديم المكافآت المادية بغية ارضاء
العاملين والرفع من جهودهم .

وقد ورد في تقرير وستوك أن هناك زيادة ضخمة في النتاج تصل الى 46 بالمئة في حالة
استبدال نظام المكافأة بنظام الدفع بالزمن والى نسبة 11 بالمئة عند احلال نظام الدفع
بالوحدة محل نظام المكافأة .

وهذا إذ دل على شئٍ إما يدل على أهمية عامل الأجر في زيادة الإنتاج .

2: الإرضاء : يشير الإرضاء إلى إتجاهاتالمسؤول وا لزملاء نحو العامل ،وتتشكل هذه
الإتجاهات من خلال ما يقدمه هذا العامل من علاقات وكفائة في العامل ، وانضباط واتباع
نظام سير العمل ، ويشمل الإرضاء ما يلي :

إرضاء المسؤول والزملاء : يعد الإنطباع الذي يتركه العامل لدى مسؤوله وزملائه العاملين
من العوامل الهامة التي تحدد العلاقات التي تربطه بهم سواء فيما يتعلق بالعمل أو خارجه ،
ويعتبر هذا الإنطباع بمثابة محك يقاس به العامل ويقدر به وكلما كان هذا الانطباع ايجابيا
تبين من خلاله ايجابية العامل وقدراته النفسية والاجتماعية والمهنية و أدى هذا إلى إرضاء
الاخرين وتوطيد علاقاتهم به وتعاونهم معه والعكس صحيح .

يؤكد ما سبق "بسام علي درويش" حيث يرى أنه من عوامل الشعور بعدم الرضا عن العمل هو انخفاض الدخل مقارنة بالجهد المبذول وعدم توفر العلاقات الجيدة بين الزملاء ووجود الحواجز الكبيرة بين الرئيس والموظفين .

7. الإنضباط : إن إلتزام العامل بمواعيد العمل وانضباطه معها دون تأخر أو تغيب دليل على مدى إخلاصه للعمل واهتمامه به ، ويعود هذا إيجابا على أدائه لكل المهام المنوطة به بالقدر اللازم من المسؤولية دون تدخل أو إلغاء أو إهمال ، وبهذا تتحقق الكفاية اللازمة في الإنتاج والاتصال المستمر مع باقي العمال والتكامل معهم دون حدوث أي إتكلات تسيء في انطباعهم نحوه وعلاقاتهم به ، وتؤكد ذلك عدد من الدراسات منها دراسة "سكوت" و "تايلور" (1985) إلى وجود علاقة سلبية بين التغيب والرضا المهني كما أن انخفاض معدل التغيب يؤدي إلى مستوى عال من الرضا المهني .

إتباع نظام سير العمل بالمؤسسة : يرى "فرج عبد القادر طه" من خلال عدد من الدراسات أن الشخص سئ التوافق تكون له إصابات ومشاكل أكثر من غيره فيما يتعلق بمخالفة النظام في العمل .

وعليه فإن معظم مشاكل العمل الناجمة عن مخالفة القوانين والتعليمات كالشكاوي والجزاءات تعكس سوء توافق العامل في عمله وانعدام ما يمكن أن يحقق فيه ذاته ، وفي هذه الحالة يلجأ إلى السلوك المشاغب والتمرد عن نظام سير العمل تنفيذا له عما يعانیه .

6. سوء التوافق المهني

تعريف سوء التوافق المهني : سوء التوافق المهني بمعناه العام يبدو في عجز الفرد عن إقامة علاقات راضية ومرضية بينه وبين من يتعامل معهم من الناس و

الأشياء في بيئته الإجتماعية والمادية أي في عجزه عن حل مشكلاته على اختلافها .

ومن مظاهر سوء التوافق المهني نذكر ما يلي :

- سوء إنتاج العامل من الكيف وقلته من حيث الكم .
- كثرة الحوادث التي يتعرض لها العامل ، ووقوعه في أخطاء فنية كثيرة أثناء أداء العمل .
- إساءة استخدام الآلات و الأدوات .
- كثرة الغيابات بدون عذر .
- ترك محل العمل بدون إذن .
- المرض أو إدعائه كثيرا .
- الإسراف في الشكاوي والتمرد على نظام العمل ولوائحه .
- يصبح العامل أكثر شغبا وعدم طاعة تعليمات المؤسسة و تعليمات المدير .
- تحريض الزملاء على الشكوى من اللوائح والترحيب بحركات التذمر .
- تبدو على العامل أعراض التكاسل واللامبالاة لكل ما يدور حوله في المصنع يكون مصدر إزعاج وتديير واتلاف . (يوسف ، 2022 ، 43 ، 45)

7. تحقيق التوافق المهني في المنظمة :

ومن خلال ما سبق وفي ضوء معرفتنا لمحكات الشخصية السليمة والمتوافقة يتبادر إلى الذهن سؤال على جانب من الأهمية يتمثل في الكيفية المثلى التي تستطيع من خلالها المنظمة بصفة عامة و الإدارة بصفة خاصة تحقيق الصحة النفسية والتوافق المهني السليم لموظفيها على اختلاف مناصب عملهم ذلك ان الإدارة الواعية بأثر الصحة النفسية على الاداء تضع لنفسها خطة تحقق قدرا كافيا من الاشباع لحاجات الموظفين المختلفة وتحسن الجو الاجتماعي بينهم وفيما يلي الخطوط الرئيسية التي يجب أن تشملها مثل هذه الخطط :

- العمل على تحقيق مشاعر الأمن والطمأنينة بين الإدارة والعمال وذلك بإزالة عوامل القلق وتقصي الاشاعات وتحسين وسائل الاتصال المختلفة .
 - إنشاء الخدمات وتوفير العلاج النفسي للعمال ومعالجة مشكلاتهم حتى خارج المنظمة التي ينتمون إليها بالقدر المستطاع .
 - العمل على تلاقي وتخفيف العوامل التي تؤدي الى سوء العلاقات بين العاملين داخل المنظمة عن طريق تجنب الحوافز القليلة في العمل .
 - العناية التامة بأساليب الاختبار المهني ، وذلك أن العامل الكفاء كثيرا ما يتصف بالاستقرار في العمل والشعور بالرضا مما له من اثر حسن على نسب دوران العمل والإجازات المرضية والصحة النفسية بصفة عامة .
 - خلق جو للعمل يتصف بالروح المعنوية العالية وذلك بتنظيم عمليات التوجيه الجماعي للعاملين بالمنظمة ومعالجة المشكلات الجماعية أول بأول .
 - العناية التامة بالتوجيه المهني للعمال المبتدئين بتدريبهم وتدريب جميع الموظفين كلما استدعت الضرورة علما بأن لكل عمل خصائص معينة يجب أن تقابلها صفات خاصة في الفرد المسند إليه هذا العمل وأهمها : القدرات ، ودرجة الذكاء والميول ، ودرجة سلامة الشخصية إلى غير ذلك من متطلبات العمل .
 - السعي المستمر لمعرفة اتجاهات ودوافع العاملين بالمنظمة .
 - تدريب رجال الإدارة العليا على تفهم العوامل الانسانية في الادارة وأثرها على الإنتاج والتكاليف وحوادث العمل وتدريبهم على أساليب القيادة في ميزان العمل .
- ومن جهته يعرض الدكتور السيد محمد خبزي تفصيلا لعلاقات العامل مع مكونات بيئته التي من شأنها تحقيق التوافق المهني المطلوب في العمل وهي بإيجاز :

1. **بالنسبة لعلاقة العامل بمهنته** : اختيار العامل وتوجيهه إلى المهنة التي تتوافق مع قدراته وميوله مما يزيد من انتاجية ويحسن توافقه مع العمل ويجنبه الإحباطات والخيبة وفقد الثقة بالنفس في حالة عدم نجاح المؤسسة في عملية اختياره وتوجيهه .
2. **بالنسبة لعلاقة العامل بنظام المؤسسة** : ينبغي أن تقوم الهيئات الإدارية للمؤسسة بدراسة الأسباب الحقيقية التي تؤدي ببعض العمال على اختلاف مستوياتهم ، مناصبهم إلى سوء علاقاتهم بنظام المؤسسة ذلك أنه يلجأ بعضهم إلى إرضاء نفسه عن طريق تزعم المتمردين والمشاغبين لإحداث اضطرابات .
3. **بالنسبة لعلاقة العامل برؤسائه** : يقع على عاتق المؤسسة أن تعمل على أن تسود العلاقات الاجتماعية والنفسية والصحية بين الرئيس والمرؤوسين لتحسين توافق العامل المهني ولقد لخص الميزات السلوكية التي تشبع روح الثقة المتبادلة في جو المؤسسة وأهمها :
 - معاملة المرؤوسين معاملة تشعرهم باحترام لشخصيتهم .
 - تمثيلهم تمثيلاً أميناً .
 - تطبيق قوانين المؤسسة عليهم تطبيقاً مرناً .
 - اعتبار نفسه دائماً يقتدي به .
 - إخلاصهم في إرشادهم تشجيعاً وتأميناً .
 - إعطائهم فرصة كافية للتطوير والنمو .
4. **بالنسبة لعلاقات العمل مع الزملاء** : إن المجال النفسي لكل فرد في جو المؤسسة يتضمن غيره من الأفراد وخاصة الزملاء وما يجمعه بهم من تفاعل مبني أساساً على الأخذ والعطاء ، التعاون و المنافسة وكلما أمكننا الجميع بينهما واستخدامهما يضمن سلامة العلاقات المتبادلة ومن ثم توفير الصحة كما يمكننا أن نضيف ضرورة إنشاء

النوادي وتشجيع النشاط الرياضي والترفيهي وإقامة الحفلات والرحلات الترفيهية مما يساعد على تحسين علاقات العمل بزملائه ويعمل على زيادة توافقه معهم .

5. **بالنسبة بعلاقة العمل بظروف العمل :** ويقصد بظروف العمل الشروط المادية التي يعمل فيها من إضاءة وتهوية ورطوبة والآلات ولاشك أن العاملين جانب المسؤولين على تهيئة ظروف العمل المناسب يسهم في رفع معدلات الانتاج علاوة على زيادة رضا العامل عن عمله وزيادة تكيّفه فيه .

6. **بالنسبة لعلاقة العمل ببيئته خارج العمل :** لا يعتبر العامل عضو في المؤسسة العمل فحسب بل هو عنصر في جماعات كثيرة متعددة الاهداف ووجهات النظر ، فهو عضو في أسرته ثم فرد في جماعة الشارع ، وعليه فهو محتاج الى درجة كافية من التوافق النفسي والاجتماعي وهكذا كلما نجحنا في تحسين علاقات العمل بكل من مكونات بيئته السابقة فإننا نرفع مستوى توافقه وتكيّفه المهني الى اقصى حد ممكن وبالتالي رفع مستوى توافقه العام إلى حد كبير . (فاطمة ، 2022 ، 43)

خلاصة :

مما ذكر سابقا نستنتج أن التوافق المهني هو مدى تلاؤم الفرد وبيئته عمله ويسعى كل فرد عامل لتحقيق هذا النوع من التوافق ، والذي هو هدف العامل و أرباب العمل على حد سواء وهذا من أجل نوع من التقدم والزيادة في الإنتاج وتحقيق المؤسسة عموما ، وكلما توافرت الشروط والظروف والعوامل المساعدة ، يمكننا تحقيق أكبر قدر ممكن من التوافق المهني .

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد:

قائمة الباحثة من خلال الجزء الأول من هذا الفصل لغرض خطوات الدراسة الاستطلاعية ، وسيتم التطرق في الجزء الثاني من هذا الفصل لعرض خطوات الدراسة الأساسية.

أولاً: الدراسة الاستطلاعية:

سيتم التطرق فيما يلي لأهمية الدراسة الاستطلاعية ، ومكان وزمان إجرائها ، وأدوات الدراسة ، ومجتمع الدراسة ومواصفات عينة الدراسة ، والاجراءات المستخدمة للتأكد من الخصائص السيكومترية(الصدق و الثبات) .

1. أهمية الدراسة الاستطلاعية:ويمكن تلخيصها في النقاط التالية:

- كشف مدى صلاحية الأدوات المستعملة قبل تطبيقها في الدراسة الأساسية.
- التحقق من فهم الفقرات الخاصة بالاستبيانين.
- التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات القياس (الصدق والثبات).

2. مكان وزمان إجراء الدراسة الإستطلاعية:

أجريت الدراسة الاستطلاعية من تاريخ 2023/01/23 إلى 03 / 2023/02/ غاية ، بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة في طب النساء والاطفال نوار فضيلة -وهران-.

3. تعريف المؤسسة:

مسيرة في البادئ ب 23/12/1874 ثم عوض بالمرسوم 57-1090 الصادر ب 27/12/1943 والمقرر الصادر ب 31/12/1957 المحدد لشروط التنظيم والعمل للمؤسسات الإستشفائية والذي بدوره أعطى إسم المركز الإستشفائي الجهوي لوهران.المركز مدار من لجنة إدارية تساعده اللجنة الطبية الاستشارية.

وبعد إنشاء كلية الطب بوهران وتبعاً للأمر 58/1373 الصادر ب 30/12/1958 تغيير
إسم المركز لإستشفائي الجهوي لوهران إلى المركز الاستشفائي الجامعي لوهران، إذ
إضافة إلى مهامها الإستشفائية و الطبية أصبحت له مهمة أكاديمية جامعية بتكوين
الأطباء العاملين الأخصائيين المرضى.

أهدافها :

1. الرعاية المتخصصة للمرضى و التكوين الطبي و الشبه الطبي.
2. البحث العلمي في الميدان الطبي و مكافحة الاضرار.
3. تحسين مستوى مستخدمين الصحة و تجديد معارفهم.

4. عينة الدراسة الاستطلاعية :

• احتوت عينة الدراسة الاستطلاعية على (30) فرداً من منفذون ومتحكمين

وإطارات من مختلف المصالح بالمؤسسة

والجداول التالية تبين خصائص وسمات عينة الدراسة الاستطلاعية كالتالي :

جدول رقم (01) : توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	16	53.3
انثى	14	46.7
المجموع	30	100.0

يبين الجدول رقم (1) توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس تمثل نسبة الذكور
(53.3%) أكبر من نسبة الاناث (46.7%).

جدول رقم (02) توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية حسب متغير السن

المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	السن
37.00	9.773	

من خلال الجدول (02) يتضح لنا متوسط أعمار عينة الدراسة الاستطلاعية ، حيث بلغ المتوسط الحسابي (37.00) و الإنحراف المعياري (9.773) .

جدول رقم (03) توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير المستوى التعليمي

المتوسط التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
متوسط	9	30.0
ثانوي	16	53.3
جامعي	5	16.7
المجموع	30	100.0

يتضح الجدول رقم (03) توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي ، النسبة الأكبر (53.3) للمستوى الثانوي حيث أن المستوى المتوسط بنسبة (30.0) يليها المستوى الجامعي ب (16.7).

جدول رقم (04) توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الحالة المدنية

النسبة المئوية	التكرار	الحالة المدنية
23.3	7	أعزب
36.7	11	متزوج
40.0	12	مطلق
100.0	30	لمجموع

من خلال الجدول رقم (04) يوضح أن (23.3) من أفراد العينة عزاب ، و (36.7) متزوجين ، وتمثل (40.0) نسبة المطلقين .

جدول رقم(05) : توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الأقدمية

الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأقدمية
1.230	3.93	

جدول رقم (05) : متوسط الاقدمية في العمل لعينة الدراسة الاستطلاعية ، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.93) والانحراف المعياري (1.230).

جدول رقم (06) : توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الصنف المهني

النسبة المئوية	التكرار	الصنف المهني
26.7	8	منفذ
26.7	8	متحكم
30.0	9	إطار
16.7	5	إطار سامي
100.0	30	المجموع

يمثل الجدول رقم (06) توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الصنف المهني حيث تمثل نسبة المنفذين (26.7) في حين بلغت نسبة المتحكمين (26.7) ونسبة إطار سامي (16.7) ونسبة إطار (30.0)

5. أدوات الدراسة الاستطلاعية :

من أجل تحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الباحثة على استبيانين لقياس الفاعلية الذاتية، والتوافق المهني.

1. إستبيان الفاعلية الذاتية:

لقد إستخدمت الباحثة الإستبيان من أجل جمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة ، وقد تم الاعتماد على الاستبيان المطبق في دراسة زريبي احلام 2018 تحت عنوان الفاعلية الذاتية وعلاقتها بالأداء المهني و المتكون من 35فقرة مقسمة على اربعة (04) أبعاد كالتالي : (05) فقرات تقيس بعد المبادرة ، (10) فقرات تقيس بعد المجهود ، (10) فقرات تقيس بعد المثابرة ((05) فقرات تقيس بعد قدرة الفاعلية .

ملاحظة : جميع الفقرات ذات اتجاه موجب ، وقد تم استخدام سلم ليكرت المتدرج ذى النقاط الخمس لقياس عبارات الاستبيان وهو كالتالي :

جدول رقم (07) يمثل سلم ليكرت المتدرج ذى النقاط الخمس

التصنيف	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الفقرات	5	4	3	2	1

*خطوات عملية التفريغ :

- التفريغ يكون عن طريق أرقام (01.02.03.04.05)

- وبعدها يتم التفريغ في برنامج (SPSS)

2. استبيان التوافق المهني :

لقد استخدمت الباحثتان الإستبيان من أجل جمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة . وقد تم الإعتماد على الاستبيان المطبق في دراسة (عبد القادر حنة 2018) تحت عنوان فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني لدى اساتذة التعليم المتوسط و الذي يحتوي على 26 فقرة ، مقسمة على (05) فقرات تمثل بعد طبيعة وظروف العمل، (06) تقيس بعد الراتب والترقية، (10) فقرة تقيس العلاقة مع المسؤولين، (05) فقرة تقيس العلاقة مع الزملاء.

ملاحظة ك كل الفقرات موجبة ماعدا : 4.5.8.9.20.24.25.

جدول رقم (08) يمثل سلم ليكرت المتدرج ذي النقاط الخمس

التصنيف	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة الموجبة	05	04	03	02	01
الدرجة السالبة	01	02	03	04	05

6. الخصائص السيكومترية لأدوات القياس :

• الخصائص السيكومترية لإستبيان الفاعلية الذاتية

• صدق استبيان الفاعلية الذاتية :

جدول رقم (09) يوضح معامل الارتباط بين كل بعد والمجموع الكلي لإستبيان

الفاعلية الذاتية

الأبعاد	معامل الارتباط
المبادرة	0.725**
المجهود	0.746**
المثابرة	0.660**
قدرة الفاعلية	0.187

** يوجد دلالة عند 0.01

• ثبات استبيان فاعلية الذات :

قامت الباحثة بحساب ثبات الاستبيان بطريقة ألفا كرونباخ (a) (alpha cronbach) و ذلك باستعمال برنامج الحزمة الإحصائية (spss) الاصدار رقم (22)، حيث بلغت قيمة الفا كرونباخ (0.748) وجاءت مرتفعة مما تبين تناسق فقرات المقياس وتمتعه بدرجة جيدة من الثبات.

جدول رقم (10) يوضح معامل الارتباط بين كل بعد والمجموع الكلي لإستبيان التوافق المهني:

الأبعاد	معامل الارتباط
طبيعة و ظروف العمل	0.863**
الراتب و الترقية	0.930**
العلاقة مع المسؤولين	0.972**
العلاقة مع الزملاء	0.828**

** يوجد دلالة عند 0.01

• ثبات استبيان التوافق المهني :

قامت الباحثة بحساب ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ (a) (alpha cronbach) و ذلك باستعمال برنامج الحزمة الإحصائية (spss) الاصدار رقم (22) ، حيث بلغت قيمة الفا كرونباخ (0.966) وجاءت مرتفعة مما تبين تناسق فقرات المقياس وتمتعه بدرجة جيدة من الثبات

ثانيا: الدراسة الأساسية:

تمهيد:

تتناول الباحثة فيما يلي مقدمة الدراسة الأساسية، ومجالها الجغرافي، ومنهج الدراسة الأساسية، ومجتمعها وعينتها، وخصائص عينة الدراسة، وأخيراً أساليب المعالجة الإحصائية.

1. مدة الدراسة الأساسية :

لقد تم اجراء الدراسة الأساسية لمدة 15 يوما

2. المجال الجغرافي للدراسة الأساسية :

لقد تم اجراء الدراسة الاساسية بنفس المؤسسة التي أجريت فيها الدراسة الاستطلاعية وهي المؤسسة الاستشفائية المتخصصة في طب النساء والتوليد ، طب الاطفال ،وجراحة الأطفال "نوار فضيلة " وهران

3. منهج الدراسة :

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي ، انطلاقا من طبيعة الدراسة والبيانات المراد الحصول عليها لمعرفة طبيعة العلاقة بين الفاعلية الذاتية و التوافق المهني ، وذلك من وجهة نظر العاملين بالمؤسسة محل الدراسة .

4. مجتمع وعينة الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة الأساسية من جميع العاملين من فئات الإطارات العليا والإطارات والمتحكمين والمنفذين بالمستشفى المتخصص في طب النساء والتوليد ، طب الاطفال وجراحة الاطفال .

اشتملت عينة الدراسة الأساسية على (61) فردا من اطارات عليا ،واطارات ، ومتحكمين ومنفذين تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة من مختلف مصالح المؤسسة .

5. مواصفات عينة الدراسة الأساسية :

توضح الجداول التالية خصائص عينة الدراسة الأساسية كالتالي :

جدول رقم (11) يبين توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	31	50.8
انثى	30	49.2
المجموع	61	100.0

يبين الجدول رقم (11) توزيع عينة افراد العينة حسب متغير الجنس حيث تمثل نسبة الذكور (50.8) وتعتبر أكبر نسبة ،بينما نسبة الإناث (49.2) .

جدول رقم (12) : توزيع عينة الدراسة الاساسية حسب متغير السن

السن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	36.61	9.278

من خلال الجدول رقم (12) يتضح لنا أن المتوسط الحسابي يقدر ب (36.61) في حين أن الانحراف المعياري (9.278)

جدول رقم (13) توزيع عينة الدراسة الاساسية حسب متغير المستوى التعليمي

المتوسط التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
متوسط	19	31.1
ثانوي	27	44.3
جامعي	15	24.6
المجموع	61	100.0

يوضح الجدول رقم (13) توزيع أفراد عينة الدراسة الاساسية حسب متغير المستوى التعليمي حيث بلغت نسبة المستوى المتوسط (31.1) و المستوى الثانوي (44.3) وبلغت نسبة المستوى الجامعي (24.6)

جدول رقم (14) : توزيع عينة الدراسة الاساسية حسب متغير الحالة المدنية

الحالة المدنية	التكرار	النسبة المئوية
اعزب	14	23.0
متزوج	21	34.4
مطلق	18	29.5
ارمل	8	13.1
المجموع	61	100.0

من خلال الجدول رقم (14) : يوضح ان (23.0) من افراد العينة عزباء و (34.4) متزوجا ، وتمثل (29.5) نسبة المطلقين ، (31.1) ارامل (13.1)

جدول رقم (15) :توزيع عينة الدراسة الاساسية حسب متغير الأقدمية

الأقدمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	3.84	1.172

يوضح الجدول (15)متوسط الأقدمية في العمل لعينة الدراسة الاساسية حيث بلغ متوسط الحسابي (3.84) والانحراف المعياري (1.127)

جدول رقم (16) : توزيع عينة الدراسة الاساسية حسب متغير الصنف المهني

الصنف المهني	التكرار	النسبة المئوية
منفذ	16	26.2
متحكم	17	27.9
إطار	17	27.9
إطار سامي	11	18.0
المجموع	61	100.0

يمثل الجدول رقم (16) توزيع افراد عينة الدراسة الاساسية حسب متغير الصنف المهني حيث تمثل نسبة المنفذين (26.2) وفي حين بلغت نسبة المتحكمين (27.9) ونسبة الاطارات (27.9) ، والاطارات السامية (18.0) .

6. أدوات الدراسة الأساسية :

إستخدمت الباحثة استبيانين لجمع المعلومات الخاصة بالدراسة الأساسية ، وتمثلت الأداة الأولى في إستبيان الفاعلية الذاتية ، أما الأداة الثانية فهي إستبيان التوافق المهني ، تم التأكد من ثباتها وصدقها بطرق مختلفة .

يضم استبيان الفاعلية الذاتية (04) أبعاد وهي المبادرة ، المجهود ، المثابرة ، الفاعلية ويقابل كل فقرة سلم تكراري خماسي الدرجات (1.2.3.4.5).

أما استبيان التوافق المهني يضم (04) أبعاد : طبيعة و ظروف العمل ، الراتب و الترقية ، العلاقة مع المسؤولين ، العلاقة مع الزملاء ، و أمام كل فقرة سلم تكراري متدرج ذي (05) نقاط (1.2.3.4.5) المعبرة عن (موافق بشدة . موافق . محايد . غير موافقا . غير موافق بشدة)

7. الاساليب الإحصائية المستعملة :

إستخدمت الباحثة في معالجة بيانات الدراسة الاساسية الأساليب الإحصائية المناسبة للفرضيات المقترحة من خلال برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) الاصدار رقم (22) ، وذلك على النحو التالي :

- التكرارات والنسب المئوية: لحساب مواصفات أفراد عينة الدراسة
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري: لحساب الأقدمية والسن
- معامل ارتباط بيرسون: تم استخدامه لحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبيانين، وكذا لتحديد العلاقة بين الفاعلية الذاتية والتوافق المهني.
- معامل ألفا كرونباخ: تم استخدامه لحساب ثبات الاستبيانين
- إختبار (T.test): لعينة واحدة للكشف عن مستوى الفاعلية الذاتية والتوافق المهني لأفراد عينة الدراسة.

الفصل الخامس

عرض و مناقشة النتائج

تمهيد :

تكتسي عملية عرض وتوضيح النتائج المتوصل إليها من خلال المناقشة و التحليل أهمية بالغة في الحكم على مدى صحة أو خطأ الفرضيات ، ومن كل ما تقدم في الدراسة تم التوصل إلى مجموعة من النتائج النظرية ، والتي سنحاول فيما يلي من هذا الفصل إثباتها أو نفيها ميدانيا بتحليل ومناقشة البيانات على ضوء الفرضيات ، وبالتالي الخروج ببعض الاقتراحات من خلال نتائج الدراسة .

1. عرض النتائج المتعلقة بالفرضيات :

1.1. عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى :

تنص هذه الفرضية على: وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الفاعلية الذاتية والتوافق المهني لدى موظفي المؤسسة الاستشفائية.

ولاختبار هذه الفرضية، قامت الباحثة باستخدام معامل الارتباط بيرسون (ر) لتحديد العلاقة بين الفاعلية الذاتية والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الاستشفائية، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (17) يوضح معامل ارتباط بيرسون بين الفاعلية الذاتية والتوافق

المهني

مستوى الدلالة	التوافق المهني	قيمة معامل ارتباط بيرسون
0.104	-0.210	الفاعلية الذاتية

يوضح الجدول التالي عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الفاعلية الذاتية والتوافق المهني حيث بلغ قيمة "ر" المحسوبة -0.210 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.104 وقد تجاوز 0.05 وعليه نرفض الفرضية القائلة أنه يوجد إرتباط بين الفاعلية الذاتية والتوافق المهني ونقبل الفرضية التي تنص على عدم وجود علاقة إرتباطية.

2.1. عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية :

تنص هذه الفرضية على : نتوقع ارتفاع مستوى التوافق المهني لدى عمال المؤسسة الاستشفائية

ولاختبار هذه الفرضية ، قامت الباحثة باستخدام (ت) لعينة واحدة للكشف عن مستوى التوافق المهني لدى عمال المؤسسة الاستشفائية ، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول (18) يوضح الفرق بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة والمتوسط الفرضي لمقياس التوافق المهني

الدرجة الكلية	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفرق بين متوسط الافراد والمتوسط الفرضي	المتوسط الفرضي للمقياس 78			مستوى الدلالة
					قيمة T	درجة الحرية	الدلالة المعنوية	
التوافق المهني	61	87.61	23.667	9.607	3.1	60	0.002	0.05
					70			

نلاحظ من خلال النتائج المبينة في الجدول أعلاه ، أن قيمة المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على مقياس التوافق المهني بلغت (87.61) وأنها أعلى تماما من المتوسط الفرضي الذي يفرضه هذا المقياس ويقدر ب: (78) وبناء اعليه يمكن القول أن مستوى التوافق المهني مرفع لدى أفراد عينة الدراسة وهذا ما أكدته قيمة ("ت") بالنسبة للعينة الواحدة التي بلغت قيمتها (3.170) وهي قيمة موجبة كما أنها جاءت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05) ومنه تم قبول الفرضية الثانية التي تنص على إرتفاع مستوى التوافق المهني لدى عمال المؤسسة الإستشفائية.

6.1. عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة :

تنص هذه الفرضية على : نتوقع ارتفاع مستوى الفاعلية الذاتية لدى عمال المؤسسة الاستشفائية

ولاختبار هذه الفرضية ، قامت الباحثة باستخدام (ت) لعينة واحدة للكشف عن مستوى الفاعلية الذاتية لدى عمال المؤسسة الاستشفائية ، كما هو موضح في الجدول التالي :

الجدول (19) يوضح الفرق بين المتوسط الحسابي لافراد العينة و المتوسط الفرضي لمقياس الفاعلية الذاتية.

مستوى الدلالة	المتوسط الفرضي للمقياس 105			الفرق بين متوسط الافراد والمتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	الدرجة الكلية
	الدلالة المعنوية	درجة الحرية	قيمة t					
0.05	0.000	60	-29.027	-36.836	9.912	68.16	61	الفاعلية الذاتية

نلاحظ من خلال النتائج المبينة في الجدول اعلاه ، أن قيمة المتوسط الحسابي لافراد عينة الدراسة على مقياس الفاعلية الذاتية التي بلغت (68.1) و انها اقل تماما من المتوسط الفرضي الذي يفرضه هذا المقياس و الذي يقدر ب 105 وبناءا عليه يمكن القول ان مستوى الفاعلية الذاتية منخفض لدى افراد عينة الدراسة ، وهذا ما اكدته قيمة (ت) -29.027 وهي قيمة سالبة كما انها جاءت دالة عند مستوى الدلالة 0.05 ومنه تم رفض الفرضية الاولى التي تنص على ارتفاع مستوى الفاعلية الذاتية لدى عمال المؤسسة الاستشفائية.

2. مناقشة النتائج :

1.2. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الاولى :

أظهرت نتائج الدراسة الحالية عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الفاعلية الذاتية والتوافق المهني حيث بلغ قيمة "ر" المحسوبة -0.210 وهي قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.104 وقد تجاوز 0.05 وعليه نرفض الفرضية القائلة أنه يوجد ارتباط بين الفاعلية الذاتية والتوافق المهني ونقبل الفرضية التي تنص على عدم وجود علاقة ارتباطية.

إتقت مع دراسة أبو غالي (2012) التي توصلت إلى عدم وجود علاقة ارتباطية موجبة

دالة احصائيا لدى الطالبات المتزوجات في جامعة الاقصى

اختلفت مع دراسة ياسين وعلي (2014) وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين التوافق

المهني والفاعلية الذاتية لدى معلمي التربية الخاصة.

2.2. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية :

أظهرت النتائج أن قيمة المتوسط الحسابي لافراد عينة الدراسة على مقياس الفاعلية الذاتية بلغت (87.61) وأنها أعلى تماما من المتوسط الفرضي الذي يفرضه هذا المقياس ويقدر ب: (78) وبناء عليه يمكن القول أن مستوى التوافق المهني مرتفع لدى أفراد عينة الدراسة وهذا ما أكدته قيمة ("ت") بالنسبة للعينة الواحدة التي بلغت قيمتها (3.170) وهي قيمة موجبة كما أنها جاءت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05) ومنه تم قبول الفرضية الثانية التي تنص على إرتفاع مستوى التوافق المهني لدى عمال المؤسسة الإستشفائية.

تعارضت مع دراسة ماهر (2002) والتي توصلت الى انخفاض مستوى التوافق المهني لدى المرضيين العاملين بالمستشفيات الحكومية .

تعارضت مع دراسة جوليتان حسن حجازي (2013) الذي توصل الى انخفاض في مستوى التوافق المهني لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية .

6.2. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة :

أظهرت النتائج أن قيمة المتوسط الحسابي لافراد عينة الدراسة على مقياس الفاعلية الذاتية التي بلغت (68.1) و انها اقل تماما من المتوسط الفرضي الذي يفرضه هذا المقياس و الذي يقدر ب 105 وبناءا عليه يمكن القول ان مستوى الفاعلية الذاتية منخفض لدى افراد عينة الدراسة ، وهذا ما اكدته قيمة (ت) -29.027 وهي قيمة سالبة كما انها جاءت دالة عند مستوى الدلالة 0.05 ومنه تم رفض الفرضية الاولى التي تنص على ارتفاع مستوى الفاعلية الذاتية لدى عمال المؤسسة الاستشفائية

إتفقت مع دراسة البادي عائشة (2014) وتوصلت إلى إنخفاض في مستوى فاعلية الذاتية لدى الاخصائيين الاجتماعيين في مدارس سلطنة عمان .

اختلفت مع دراسة دودوصونية (2017) والتي توصلت نتائجها إلى ارتفاع مستوى الفاعلية

الذاتية لدى فريق الشبه طبي

في حين اختلفت نتائج دراسة بدرية محمد يوسف الرواحية (2016) توصلت الى ارتفاع مستوى فاعلية الذاتية لدى الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم ، بمحافظة الداخلية .

خاتمة

الخاتمة:

تعتبر فاعلية الذات من بين المواضيع التي يجب الاهتمام بها في ظل التغيرات الاجتماعية والتنظيمية الراهنة ، ذلك ان وجود الفرد في مؤسسة تهتم بقدراته ومهاراته وتعمل على وضعه في منصب يتناسب مؤهلاته ورغباته يمكن ان يحسن تصوراته نحو ذاته ، كما يمكن ان يتيقظ لفاعليته الذاتية من خلال وضعه في مواقف اين يحتاج الى بذل مجهود لاستخراج مهاراته الدفينة وهو ما ينتج عنه بطبيعة الحال شخصا مبدعا قادرا على اتخاذ القرارات مهما كان الموقف صعب ، بالتالي يصبح مدركا لقدراته ومتحكما فيها مما يجعل فاعليته الذاتية تظهر من خلال انجازاته وتحقيقه لأهدافه وأهداف المنظمة .

توصيات:

توصي الدراسة الحالية :إلى توجيه اهتمام الباحثين و المشرفين الى اعادة النظر في محتوى العمل الخاص بالوظائف العمومي من خلال :

- زيادة اهتمام وزارة الصحة بشكل عام ، من أجل تحسين أوضاعهم الوظيفية .
- الاهتمام بالجانب الاقتصادي مثل : الرواتب ، والترقيات والحوافز .
- تعميم الدور الايجابي الذي تمثله العلاقة الايجابية بين الفاعلية الذاتية والتوافق المهني
- نيجة ما اسرفت عنه نتائج هذه الدراسة .
- الاهتمام بالموارد البشرية.

قائمة المصادر

و المراجع

قائمة المصادر و المراجع:

- بدرية بنت محمد بن يوسف، الرواحية. (2016). *التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية المدركة*. رسالة ماجستير منشورة، جامعة نزوى، عمان.
- بن جدو، يوسف. (2022). *التوافق المهني وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية في المؤسسات العمومية الجزائرية*. رسالة ماستر منشورة، جامعة غرداية، الجزائر.
- بوعطيط، سفيان. (2018). *إشكالية سوء التوافق مع المهنة في المنظمات المعاصرة*. مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، 04(07)، 67-77. أسترجمت في يوم 04/05/2023 على الساعة: 14:00 من:
[//www.asjp.cerist.dz](https://www.asjp.cerist.dz)
- ثابت، عصام. الشحات، مجدي. (2012). *فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق الدراسي والانجاز الاكاديمي*. مجلة بحوث كلية الاداب، 23(90)، 433-476.
- حنة ، عبد القادر. (2017). *فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي*. رسالة ماستر منشورة، جامعة محمد بوضياف، المسيلة.
- دودو، صونية. (2017). *الفعالية الذاتية وعلاقتها بالتوافق النفسي في ضوء التفاؤل والتشاؤم*. رسالة دكتوراه منشورة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.
- زروقة، هشام. (2017). *الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني*. رسالة دكتوراه منشورة، جامعة محمد خيضر، بسكرة .
- زروقي، صباح. (2015). *المناخ التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني*. رسالة ماستر منشورة ، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.
- السماري، عبد الله عبد العزيز. (2006). *التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل في الأجهزة الأمنية*. رسالة ماجستير منشورة، جامعة نايف العربية، السعودية.

قائمة المراجع

- عبد الرحمن المصري، نيفين. (2013). قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح الاكاديمي. رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، فلسطين.
- عطورة الشافعي، ماهر. (2002). التوافق المهني وعلاقته بسمات الشخصية. رسالة ماجستير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين.
- غازي، عبير. (2022). التوافق المهني وعلاقته بسمات الشخصية. مجلة جامعة البعث، 44(29).
- محسن شايع فليح، رنا. (2013). الإستهواء المضاد وعلاقته بفاعلية الذات وجودة الحياة. رسالة ماجستير، جامعة كربلاء، العراق.
- مسعودي، أحمد. (2015). الإرتياح النفسي والفاعلية الذاتية لدى المعلمين. رسالة دكتوراه منشورة، جامعة محمد بن احمد، وهران.
- اليازيدي، فاطمة الزهراء. هندي، أسماء. (2017، 01 ديسمبر). فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق النفسي الإجتماعي. مجلة روافد للدراسات والأبحاث العلمية في العلوم الإجتماعية، 01(02)، 215-246. أسترجمت في يوم 04/05/2023 على الساعة: 14:15 من:
[//www.asjp.cerist.dz](https://www.asjp.cerist.dz)
- يوسف محمد زاحوق، هديل. (2013). إتخاذ القرار وعلاقته بكل من فاعلية الذات والمساندة الاجتماعية. رسالة ماجستير، جامعة القدس، فلسطين.

قائمة

الملاحق

الملحق رقم 01

إستبيان الفاعلية الذاتية والتوافق المهني

تحية طيبة،

في إطار إعداد مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم النفس العمل والتنظيم بعنوان "الفاعلية الذاتية وعلاقتها بالتوافق المهني"، نضع بين أيديكم هذا الاستبيان راجيين منكم التعاون بغرض إفادتنا في جمع المعلومات ذات الصلة ببحثنا، فالرجاء التكرم بالإجابة على عبارات هذا الاستبيان، وذلك بوضع علامة (X) في الخانة التي تمثل وجهة نظرك، مع العلم أنه ليست هناك إجابة صحيحة وأخرى خاطئة، سيتم تحليل النتائج في سرية تامة و لن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي فقط.

شكرا على تعاونكم

الطالبة: زرفاين منى

البيانات الشخصية:

يرجى وضع علامة (x) في الإجابة المناسبة

الجنس: ذكر أنثى

السن:

المستوى التعليمي: متوسط ثانوي جامعي

الحالة العائلية: أعزب متزوج(ة) مطلق(ة) أرمل(ة)

الفئة الاجتماعية المهنية: منفذ متحكم إطار إطار سامي

الأقدمية:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	فيما يلي مجموعة من العبارات وأمام كل عبارة خمس درجات للإجابة يرجى وضع إشارة (x) في المكان المناسب:
					1. أستطيع إتمام مهامى الصعبة بدقة.
					2. أستطيع تقييم المواقف بمهارة ودقة.
					3. يمكنني الاعتماد على قدراتي الذاتية للتغلب على المواقف الصعبة.
					4. أنا قادر على التخطيط الجيد.
					5. أستطيع إيجاد حلول مناسبة لحل المشاكل التي تواجهني.
					6. عندما أفشل في أول الأمر أستمر حتى أتمكن من النجاح.
					7. بإمكانى الوثوق بقدراتي في مساعدة الآخرين.
					8. أستطيع التعامل مع ضغوط الحياة التي تواجهني.
					9. تتوفر لدي القدرة على الإبداع لأجل تطوير العمل.
					10. بإمكانى تحقيق أهدافي وطموحاتي.
					11. يمكنني التعامل بكفاءة مع مستجدات الحياة المهنية.
					12. أمتلك عزيمة وإرادة قوية تمكنني من تحدي الصعاب.
					13. عندما أحدد الأهداف العامة لِنفسي، أعتقد أنني لا أجد صعوبة في تحقيقها.
					14. أستطيع التغلب على الضغوط أثناء إنجازي للمهام الموكلة إلي.
					15. تتوفر لدي المعرفة الكاملة بمتطلبات الوظيفة التي أشغلها.
					16. يمكنني مواجهة الصعاب في عملي.
					17. يمكنني التعامل مع المشاكل غير المتوقعة بفعالية.
					18. أستطيع أن أفنع جل الأشخاص بوجهة نظري.
					19. أستطيع تقييم التقدم في العمل على ضوء الأهداف المسطرة.
					20. أحرص على العمل بحيوية ونشاط فيما يوكل إلي من أعمال.

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	
					21. أستطيع تنفيذ الخطط التي أضعها لإنجاز عمل ما.
					22. أستطيع الاستمرار في العمل رغم الصعوبات التي تواجهني.
					23. أضع ل نفسي هدفا كبيرا و أبذل جهدا لبلوغه.
					24. بإمكانني التمييز بين ما أستطيع إنجازه وبين ما لا أستطيع إنجازه.
					25. بإمكانني المحاولة من جديد حين أشعر بالفشل في إتمام المهمة.
					26. يمكنني القيام بأي محاولة ولو كانت معقدة.
					27. يمكنني المبادرة لمساعدة زملائي في المهام المسندة إليهم.
					28. حينما أقرر إنجاز عمل ما، أبدأ فيه مباشرة.
					29. أرغب في أداء المهام الصعبة حتى ولو ارتكبت بعض الأخطاء.
					30. أتعامل مع الصعوبات بهدوء لأنني أستطيع دائما الاعتماد على قدراتي الذاتية.
					31. أكرر القيام بعمل معين عدة مرات حتى أصل إلى الهدف المتوقع تحقيقه.
					32. يكسبني الفشل تحديا لمحاولة إنجاز الأهداف المسطرة وتحقيقها.
					33. أستطيع الاستغناء عن مساعدة الآخرين فيما أقوم به من أعمال.
					34. يكسبني التحفيز اللفظي نوعا من الرغبة لكي أستم في إنجاز مهامي.
					35. أستطيع تحمل الكثير من المسؤوليات المتعلقة بعملتي.
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	
					36. أعتقد أن واجبات العمل المطلوبة مني محددة

					يناسبني عدد ساعات الدوام الرسمي	.37
					ألتزم بمواعيد العمل الرسمي	.38
					أشعر بالإرهاك الشديد نهاية الدوام	.39
					أشعر بالضجيج في مكان عملي	.40
					يتناسب راتبي مع طبيعة عملي	.41
					أحصل على راتبي بانتظام	.42
					أعاني من عدم كفاية الراتب لسد حاجاتي	.43
					أشعر بالضيق لعدم وجود حوافز مادية	.44
					يتناسب راتبي مع الدرجة العلمية التي أعمل بها	.45
					ترقيتي في العمل متعلقة بالكفاءة	.46
					أشعر بأن المدير يحترمني	.47
					يقدر المدير أدائي لعملي	.48
					يحترم المدير اقتراحاتي المهنية	.49
					أشعر بالموضوعية في تعامل المدير معي	.50
					يساهم المدير في حل المشكلات التي أواجهها	.51
					إن القرارات الموجهة من المسؤولين واضحة	.52
					يتقبل المدير النقد البناء	.53
					أشارك المدير و المسؤولين في اتخاذ القرارات بالمؤسسة	.54
					أشعر بالضيق من كثرة الخلافات الإدارية مع المسؤولين	.55
					أشعر بأن العقوبات الإدارية للمخالفين مناسبة	.56
					أشعر بتقدير زملائي لي في العمل	.57
					أقوم بالتنسيق مع زملائي في العمل	.58
					أعاني من الخلافات مع زملائي	.59
					أشعر بالضيق من كثرة انتقادات زملائي لي	.60
					أحرص على تكوين علاقات إيجابية مع زملائي	.61