الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
كلية: العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية
قسم: علم النفس

الرقم التسلسلي:...../2024

رقم التسجيل ط1: 2323075113898

رقم التسجيل ط2: 2323075115738

الالتزام الوظيفي وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بالمسيلة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في:

شعبة: علوم التربية تخصص: إرشاد وتوجيه

إعداد الطلبة:
- بوشاكر عائشة
- بن شويخ سلمى

إشراف الأستاذة الدكتورة
صاهد فتيحة

أمام لجنة المناقشة المكونة من:

الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
د. طيايبة نادية	جامعة المسيلة	رئيسا
أ. د. صاهد فتيحة	جامعة المسيلة	مشرفا ومقررا
د. نش حدة	جامعة المسيلة	مناقشا وممتحنا

السنة الدراسية: 2024/2023

بسم الله الرحمن الرحيم

كلمة شكر

يقول الله تعالى: ﴿**لَئِن شَكَرْتُم لأَزِيدَنَّكُم**﴾

لا يستحق الشكر إلا الله العلي القدير الذي سهل لنا سبيل العمل

من فيض علمه الذي وسع كل

شيء فله الحمد الذي بنعمته تتم الصالحات وله الفضل كله

في إتمام العمل

وكما يقول خير الخلق سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم:

﴿**من لم يشكر الناس لم يشكر الله**﴾

نتوجه بشكرنا الخالص، وامتناننا الكبير إلى الأستاذ المشرف

"**الأستاذة الدكتورة صاهد فتيحة**"

على مساعدتها وتوجيهاتها

كما أتقدم بالشكر الخالص إلى كل أساتذة

قسم علم النفس الذين سهروا على

إيصال المعلومة لنا، وساعدونا في مشوارنا الجامعي

بوشاكر عائشة

بن شويخ سلمى

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة العلاقة بين الكفاءة الذاتية والالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، ولتحقيق هذا الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي مستخدمين مقياس الكفاءة الذاتية "لعادل العدل" ومقياس الالتزام الوظيفي "لبدر الدين قنول"، الذي تم تطبيقه على عينة عشوائية بسيطة من المستشارين والمقدر عددهم ب(70) مستشارا، وبعد المعالجة الإحصائية للبيانات باستخدام رزنامة الأساليب الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss.v26 توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

–توجد علاقة بين الكفاءة الذاتية والالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية المسيلة.

– لا توجد فروق في مستوى الالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المهني والمدرسي تعزى لمتغير التخصص.

– لا توجد فروق في مستوى الالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المهني والمدرسي تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

– لا توجد فروق في مستوى الكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه المهني والمدرسي تعزى لمتغير التخصص.

– لا توجد فروق في مستوى الكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه المهني والمدرسي تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

الكلمات المفتاحية: الكفاءة الذاتية، الالتزام الوظيفي، مستشار التوجيه المهني والمدرسي.

Abstract:

The aim of the present study is to learn the relationship between self-competence and career commitment of the counsellors of school and vocational guidance. To achieve this study, the curriculum is based on the self-efficiency measure. "Fair Justice" and the functional commitment measure "by Baderuddin Qanul", which was applied to a simple random sample of consultants estimated at 70, and after statistical processing of data using the social science statistical methods calendar spss.v26, the study found the following results:

- There is a relationship between self-competence and career commitment of the counsellors of school and vocational guidance of the liquefied state.
- There are no differences in the level of occupational commitment of vocational guidance advisers and teachers attributable to the specialization variable.
- There are no differences in the level of career commitment of career guidance advisers and teachers attributable to the variable professional experience.
- There are no differences in the level of self-competence of professional guidance advisers and teachers attributable to the specialization variable.
- There are no differences in the level of self-competence of vocational guidance advisers and teachers attributable to the variable professional experience.

Keywords: Self-efficiency, Career Commitment, Career Guidance Counselor and Teacher.

قائمة المحتويات

الموضوع	الصفحة
الشكر والعرفان	
ملخص الدراسة	
فهرس المحتويات	
فهرس الأشكال	
فهرس الملاحق	
مقدمة	أ–ب
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
1–إشكالية الدراسة.	04
2–فرضيات الدراسة.	07
3–أهمية الدراسة.	08
4–أهداف الدراسة.	09
5–تحديد المفاهيم والمصطلحات.	10
6–الدراسات السابقة	10
7–الخلفية النظرية لمتغيرات الدراسة.	28
7–1– الكفاءة الذاتية	28
7–2–الالتزام الوظيفي.	43
الفصل الثاني: الإطار المنهجي للدراسة	
تمهيد	52
1–الدراسة الاستطلاعية.	53
1–1–أهداف الدراسة الاستطلاعية	53
1–2–إجراءات الدراسة الاستطلاعية	53
1–3–حدود الدراسة الاستطلاعية	54
1–3–1–المجال المكاني	54
1–3–2–المجال الزماني	54
1–3–3–المجال البشري	54

1-4-مجتمع الدراسة والعينة الاستطلاعية	54
1-4-1-توزيع أفراد العينة حسب التخصص	55
1-4-2-توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب متغير الخبرة المهنية:	56
1-5-أدوات الدراسة الاستطلاعية	57
1-6-وصف أدوات الدراسة الاستطلاعية	57
1-7-نتائج الدراسة الاستطلاعية	68
2-الدراسة الأساسية	68
2-1-منهج الدراسة	68
2-2-مجتمع وعينة الدراسة الأساسية	68
3-أساليب المعالجة الإحصائية	71
خلاصة	72
الفصل الثالث: عرض النتائج وتحليلها وتفسيرها ومناقشتها في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة	
1-اختبار اعتدالية التوزيع	74
2-اختبار الفرضيات وعرض نتائج الدراسة.	75
2-1-عرض نتائج الفرضية الأولى	75
2-2-عرض نتائج الفرضية الثانية	76
2-3-عرض نتائج الفرضية الثالثة	76
2-4-عرض نتائج الفرضية الرابعة	77
2-5-عرض نتائج الفرضية الخامسة	78
3-تفسير ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة	78
3-1-مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى	78
3-2-مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية	80
3-3-مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة	81
3-4-مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الرابعة	81
3-5-مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الخامسة	82

4-الاستنتاج العام	85
خاتمة	87
الاقتراحات	88
قائمة المراجع	90
قائمة الملاحق	97

فهرس الجداول:

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	الدراسات التي تناولت الالتزام الوظيفي.	22
02	الدراسات التي تناولت الكفاءة الذاتية	24
03	عدد أفراد مجتمع الدراسة والعينة الاستطلاعية	54
04	يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب متغير التخصص	55
05	يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب متغير الخبرة المهنية	56
06	يوضح توزيع العبارات السلبية والإيجابية على مقياس الكفاءة الذاتية	58
07	توزيع الدرجات على البدائل وطريقة تصحيح المقياس	58
08	تحديد طول المجال والتقدير المقابل	59
09	توزيع الدرجات على البدائل وطريقة تصحيح المقياس	60
10	تحديد طول المجال والتقدير المقابل	61
11	يمثل الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للمقياس	62
12	يوضح صدق المقارنة الطرفية للمقياس	63
13	يوضح ثبات ألفا كرومباخ لمقياس ا لكفاءة الذاتية	64
14	يوضح الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس الكفاءة الذاتية	64
15	يمثل الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لمقياس الالتزام الوظيفي	65
16	يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس الالتزام الوظيفي	66
17	يوضح الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس الالتزام الوظيفي	67
18	يوضح الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس الالتزام الوظيفي	67
19	يمثل أفراد مجتمع وعينة الدراسة الأساسية	68
20	يوضخ توزيع أفراد العينة الأساسية حسب متغير التخصص	69
21	وضح توزيع أفراد العينة الأساسية حسب متغير الخبرة المهنية	70
22	يبين نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات إجابات أفراد العينة	74
23	يوضح معامل الارتباط بيرسون بين متغيري الدراسة	75
24	يوضح العدد وقيمة اختبار "ف" ومستوى الدلالة بين متغيري (الالتزام الوظيفي–التخصص)	78
25	يوضح العدد وقيمة اختبار "ف" ومستوى الدلالة بين متغيري (الالتزام الوظيفي–الخبرة المهنية).	78
26	يوضح العدد وقيمة اختبار "ف" ومستوى الدلالة بين متغيري (الكفاءة الذاتية –التخصص)	78
27	يوضح العدد وقيمة اختبار "ف" ومستوى الدلالة بين متغيري (الكفاءة الذاتية–الخبرة المهنية).	79

فهرس الأشكال:

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	أفراد مجتمع وعينة الدراسة الاستطلاعية	54
02	يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب متغير التخصص.	56
03	يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب متغير الخبرة المهنية	57
04	توزيع نسبة أفراد عينة الدراسة حسب متغير التخصص	70
05	توزيع نسبة أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية	71

فهرس الملاحق:

الرقم	العنوان	الصفحة
01	مقياس الكفاءة الذاتية "لعادل العدل"	97
02	مقياس الالتزام الوظيفي	100
03	مخرجاتspss	103

مقدمة

مقدمة:

يعتبر الالتزام الوظيفي والكفاءة الذاتية من الموضوعات الهامة في مجال علم النفس التنظيمي والتربوي، والتي زاد الاهتمام بها في الآونة الأخيرة بشكل كبير جدا؛ ذلك لأنها تلعب دورا كبيرا وبارزا في تحسين الأداء الوظيفي، وزيادة رضا الموظفين بصفة عامة، إذ تكتسي أهمية مضاعفة لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، نظرا للدور الحيوي الذي يقوم به المستشار في توجيه التلاميذ ودعمهم، لكونهم طاقة المستقبل وقوته، وهذا من خلال مساعدة التلاميذ في تحديد أهدافهم ووضع خطط لتحقيقها.

ويوصف الالتزام الوظيفي على أنه القوة النسبية لتعرف الفرد وانخراطه في مؤسسة معينة. أما فيما يتعلق بمستشار التوجيه، فإن الكفاءة الذاتية والالتزام الوظيفي يلعبان دورا هاما في تقديم المساعدة والدعم النفسي والاجتماعي للتلاميذ، وهذا بتقديم المشورة للتلاميذ بشأن مشاكلهم الشخصية والاجتماعية ومساعدتهم في تطوير مهارات الحياة الأساسية كالتواصل وإدارة الوقت، وتقديم الدعم النفسي، والاستشارات للتلاميذ الذين يواجهون تحديات نفسية أو عاطفية.

تشير دراسة قامت بها (LENT ET AL.2002.) أن المستشارين الذين يملكون كفاءة ذاتية عالية يميلون إلى تبني ممارسا ت استشارية فعالة وتحقيق نتائج إيجابية مع المستفيدين، فالكفاءة الذاتية من الأبعاد المهمة في الشخصية الإنسانية لما لها من آثار كبيرة في سلوك الفرد وتصرفاته، وعلى كمية الجهد الذي يبذله مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لإنجاز مهمته ما. وحسب coladarci-gilies (1997) فإن المستشارين الذين يشعرون بالالتزام تجاه عملهم يظهرون مستويات أعلى من الرضا الوظيفي والأداء المهني العالي.

من هذا المنطلق يمكن القول أن تعزيز الكفاءة الذاتية والالتزام الوظيفي لدى مستشار التوجيه يعد ضرورة أساسية لضمان تحقيق نتائج إيجابية في المجال التربوي والمهني وبالتالي تحسين جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين.

ومن هنا بدأت فكرة دراستنا والتي تمثلت في البحث عن العلاقة بين الالتزام الوظيفي والكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية المسيلة. ولدراسة البحث وتحقيق أهدافه تم الاعتماد على خطة تحتوي على:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة: وتضمن إشكالية الدراسة وتساؤلاتها، وفرضياتها، أهداف وأهمية الدراسة، وتحديد المفاهيم الإجرائية، والدراسات السابقة، وكذلك الخلفية النظرية لمتغيرات الدراسة (الكفاءة الذاتية والالتزام الوظيفي).

أما **الفصل الثاني:** الإطار المنهجي للدراسة الميدانية: وتضمن منهج الدراسة والدراسة الاستطلاعية، والدراسة الميدانية الأساسية، والأساليب الإحصائية المستعملة.

في حين تناول **الفصل الثالث** عرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها وتفسيرها في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1-إشكالية الدراسة

2-فرضيات الدراسة

3-أهمية الدراسة

4-أهداف الدراسة

5-تحديد المفاهيم والمصطلحات

6- الدراسات السابقة

7-الخلفية النظرية لمتغيرات الدراسة

7-1- الكفاءة الذاتية

7-2- الالتزام الوظيفي

1- إشكالية الدراسة:

تعد قدرات الفرد وتنميتها من أهم ركائز تطوير المنظمات على اختلاف أدوارها في المجتمع، سعيا للتطور والتكيف مع التحديات المهنية والمجتمعية على مستوى مختلف المواقف والأحداث، حيث تظهر كفاءات الفرد في كيفية التعامل مع المتغيرات والتحديات والقدرة على السيطرة عليها.

ومستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني كباقي الفاعلين في مختلف القطاعات الخدمية في المجتمع يمتلك خبرات ومهارات وقدرة على التعامل مع مختلف المواقف الحياتية التي تواجهه؛ كي يتمكن من التكيف مع المستجدات الحاصلة ساعيا لتحقيق أهداف المنظومة التعليمية، معززا لكفاءته الذاتية.

ويعتبر مفهوم الكفاءة الذاتية محوراً رئيسيا من محاور النظرية المعرفية الاجتماعية التي ترى أن لدى الفرد القدرة على ضبط سلوكه نتيجة ما لديه من معتقدات شخصية، فالأفراد لديهم نظام من المعتقدات الذاتية تمكنهم من التحكم في مشاعرهم وأفكارهم (Bandura,1986) ، حيث تتضح فعالية الكفاءة الذاتية من خلال تحديد مقدار بذل جهد الفرد في نشاط معين، ومقدار مثابرته في مواجهة العقبات، ومقدار صلابته أمام المواقف الصعبة، فكلما زاد الإحساس بالكفاءة زاد الجهد والمثابرة والصلابة، فالأفراد ذوو الكفاءة الذاتية المرتفعة يتعاملون مع المشكلات والأنشطة الصعبة بمزيد من الإحساس بالهدوء والرصانة (Pajares2005،)

وينظر إلى الشخص ذو الكفاءة الذاتية العالية إلى التحديات التي يواجهها على أنها أشياء تحاول أن تعرفه على شخصيته انطلاقا من كيفية محاربتها وتخطيها بإثبات نفسه بطريقة قوية، هؤلاء الأشخاص قادرون على التعافي من الفشل بشكل سريع دون الوقوع في الخيبة والاكتئاب في حياتهم، كما يستطيعون السيطرة على كل موقف يعترض طريقهم

للنجاح. في المقابل ينظر الأشخاص الذين يعانون من ضعف الكفاءة الذاتية إلى التحديات على أنها تهديدات شخصية تحاول الإيقاع بهم (عبد الرحيم،1981، ص02). ووفقاً لذلك فإن الكيفية التي يفكر بها ويعتقدها ويشعر بها الفرد تؤثر في الكيفية التي يتصرف بها، إذ تشكل هذه المعتقدات المفتاح الرئيس للقوى المحركة لسلوك الفرد، والتي من خلالها يعمل على تفسير إنجازاته، بالاعتماد على القدرات التي يعتقد أنه يمتلكها، مما يجعله يبذل قصارى جهده لتحقيق النجاح (Bandura1997) .

تعتبر الكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه من المتغيرات المهمة التي توجه سلوكهم، وهذا ما تجلى في نظرية التعلم الاجتماعي لباندورا الذي يرى "أن لدى الفرد القدرة على ضبط سلوكه نتيجة ما لديه من معتقدات شخصية، كما تؤثر على أنماط تفكير الفرد وردود فعله العاطفية سواء بالسلب أو الإيجاب"، وعليه فالكفاءة الذاتية لمستشار التوجيه تعتبر مهمة وأساسية لتحديد مستوى دافعيته ومستوى صحته النفسية وقدرته على الإنجاز الشخصي، حتى يؤمن مستشار التوجيه بقدراته وإمكانياته، الأمر الذي يساعده على تحقيق أهدافه الشخصية والتحكم في الظروف المحيطة به وتطوير أدائه، ولقد بينت نتائج دراسة (مردان، 2020) أن مستشاري التوجيه من تخصص علم النفس يمتلكون كفاءة مرتفعة، وأن الكفاءة المهنية التي يكتسبها مستشار التوجيه دائما تكون في السياق المدرسي ومدى اعتقاده بفاعليته في المؤسسات التربوية.

إن نجاح وتقدم المؤسسات التعليمية يتطلب الاهتمام بالعناصر البشرية على اعتبار أنها المدخلات الأساسية لتحقيق مخرجات تنافسية، لها مواصفات الجودة تواكب المستجدات وتواجه التحديات، ذلك ما يمتلكه الفرد الفاعل في هذه المؤسسة من معرفة وخبرة ومهارة، ومستوى التزامه الوظيفي. حيث يرتبط الالتزام الوظيفي للفرد بمجموعة محددة من المهام أو المبادئ أو المواقف أو الأهداف التي يسعى لتحقيقها، وان الالتزام شعور إيجابي في أقصى

شدته، يصل إلى درجة الاتحاد مع الجماعة والتمسك بها، حيث أن الالتزام بشيء سواء كان فكرة أو شخص أو عقيدة يعني الانتساب إليه. (المطيري، 2006، ص15).

ويمكن القول أن عملية الالتزام الوظيفي، ما هي إلا عملية الإيمان بالأهداف المنظمة وقيمتها، والعمل بأقصى طاقة لتحقيق تلك الأهداف وتجسيد تلك القيم. ويشير رمضان (2007) إلى أن نجاح الفرد في العمل يعتمد أساسا على مدى ارتباطه وولائه وما يوفره العمل من إشباع لحاجاته ودوافعه وتوظيف لقدراته، وإذا كانت الكفاءة الوظيفية نتاجا للإعداد المتخصص والتدريب والخبرة، فإنه أيضا دليل على مقدار إحساس الفرد بالرضا عن عمله.

وحسب دراسة الشخابنة (2020) التي تناولت علاقة الالتزام الوظيفي بالرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية فان هناك علاقة ارتباطية عكسية بين مستوى الضغوط النفسية ودرجة الالتزام الوظيفي، فالأفراد ذو الالتزام المرتفع لديهم ضغوط نفسية منخفضة والأفراد ذو الالتزام الوظيفي المنخفض لديهم ضغوط نفسية مرتفعة

وعليه فإن الالتزام الوظيفي من المتغيرات الهامة التي لاقت اهتمام الباحثين في مختلف الدراسات التربوية السوسيوتنظيمية والسيكو تنظيمية، ذلك أنه سلوك نابع من الفرد العامل الذي تظهر مؤشراته من خلال تصرفاته، ومن إحساسه بالانتماء لمؤسسته وولائه لها وبذل الجهد لإنجاحها، ومستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني كنموذج لأي فرد فاعل له انتماء وظيفي لمؤسسته التربوية.

لذا جاءت الدراسة الراهنة لتبحث عن طبيعة العلاقة بين الالتزام الوظيفي والكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني؛ ليتم طرح التساؤلات التالية:

1-ما طبيعة العلاقة بين الالتزام الوظيفي والكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بقطاع المسيلة؟

2-هل توجد فروق في مستوى الالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير التخصص؟

3-هل توجد فروق في مستوى الالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الخبرة المهنية؟

4-هل توجد فروق في مستوى الكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الخبرة المهنية؟

5-هل توجد فروق في مستوى الكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير التخصص؟

2-فرضيات الدراسة:

2-2 لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الذاتية والالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه بولاية المسيلة.

2-2 لا توجد فروق في مستوى الالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير التخصص.

2-3 لا توجد فروق في مستوى الالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

2-4 لا توجد فروق في مستوى الكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير التخصص.

2-5 لا توجد فروق في مستوى الكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

3-أهمية الدراسة:

تتحد أهمية الدراسة من كونها:

- توظيف نظريات علم النفس التربوي لفهم ديناميكيات التوجيه والإرشاد من خلال فهم كيفية تأثيرها على جودة وفاعلية خدمات التوجيه والإرشاد.

- تساهم هذه الدراسات في تحديد السمات والمهارات الأساسية التي يجب أن يتحلى بها مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

- بناء البرامج التدريبية والتطويرية لمستشاري التوجيه يعتمد على الأبحاث النظرية، لفهم أفضل الطرق لتعزيز الكفاءة الذاتية والالتزام الوظيفي، ومنه تصميم برامج تدريبية تستهدف تحسين مهارات المستشارين وزيادة فاعليتهم في تقديم الدعم والإرشاد.

- تضع الأبعاد النظرية والأسس للدراسات المستقبلية؛ مما يسهم في توجيه الأبحاث نحو مجالات تحتاج إلى استكشاف أعمق وفهم أفضل، والتشجيع على اجراء دراسات مقارنة لفهم مختلف البيئات التعليمية والثقافية لفهم تأثير الكفاءة الذاتية والالتزام الوظيفي في سياقات متنوعة.

- تطوير السياسات التي تهدف إلى تعزيز الكفاءة الذاتية والالتزام الوظيفي ومنه بيئة عمل أفضل.

- تعزز من الفهم الشامل للعوامل النفسية والاجتماعية التي تؤثر على أداء مستشاري التوجيه المدرسي والمهني، وتطوير استراتيجيات الدعم النفسي والمهني، مما ينعكس إيجابا على الخدمات التي يقدمها مستشار التوجيه المدرسي والمهني لتلاميذ.

-قد تفيد النتائج المستخلصة من الدراسة في تصميم برامج تدريبية تهدف إلى تعزيز الكفاءة الذاتية والالتزام الوظيفي من خلال ورشات عمل وتدريبات عملية ترتكز على تطوير المهارات الأزمة.

-قد تساعد مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في زيادة فاعلية التوجيه وهذا يؤدي إلى تحسين نتائج التلاميذ أكاديميا أو على مستوى النمو الشخصي والاجتماعي.

- قد تفيد هذه الدراسة المؤسسات في تحقيق الأهداف والرؤى وبناء فريق عمل قوي ومتكامل قادر على مجابهة التحديات وتحقيق النجاح المستدام.

- قد تفيد هذه الدراسة في تحديد العوامل التي تعزز الكفاءة الذاتية والالتزام الوظيفي وتهيئة بيئة العمل وهذا ما يحقق الدعم النفسي، وتعزيز التواصل الفعال وتقديم فرص للنمو المهني.

4-أهداف الدراسة: تكمن أهداف الدراسة فيما يلي:

1- الكشف عن طبيعة العلاقة بين الالتزام الوظيفي والكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بقطاع المسيلة.

2-معرفة دلالة الفروق في مستوى الالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغيري (التخصص، الخبرة المهنية).

3- معرفة دلالة الفروق في مستوى الكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغيري (التخصص، الخبرة المهنية).

5-تحديد مفاهيم الدراسة إجرائيا:

5-1-الالتزام الوظيفي لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني: هو استعداد مستشار التوجيه والإرشاد المهني والمدرسي لبذل جهود كبيرة لصالح مؤسسته، تدل على مدى ارتباطه بمهنته واتجاهاته ويعبر عنه إجرائيا: بالدرجة الدالة على مستوى الالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في ولاية المسيلة من خلال استجاباتهم لمقياس الالتزام الوظيفي المستخدم في الدراسة.

5-2-الكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني: وهو مدى قدرة مستشار التوجيه وثقته بقدراته لتحقيق النجاح والفاعلية في عمله ويعبر عنها بالدرجة المتحصل عليها من خلال استجابات مستشاري التوجيه والإرشاد المهني والمدرسي لولاية المسيلة على لمقياس الكفاءة الذاتية في هده الدراسة.

5-3 مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني: المختص النفسي البيداغوجي الذي يقوم بخدمات التوجيه والإرشاد للتلاميذ من مختلف المستويات الدراسية. وهم مستشارو التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لولاية المسيلة الذين طبق عليهم المقياس المستخدم في الدراسة.

6-الدراسات السابقة:

6-1-الدراسات السابقة التي تناولت الالتزام الوظيفي:

<u>6-1-1-دراسة مشتي وخطار (2020):</u> بعنوان: "الالتزام الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الجامعي".

تهدف الدراسة إلى التعرف على مدى وجود علاقة ارتباطية بين الالتزام الوظيفي والرضا الوظيفي لدى أساتذة الجامعة الجزائرية. حيث تكونت العينة من (139) أستاذ وأستاذة من جامعات الوسط الجزائري، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي ولتحقيق هدف الدراسة تم

تطبيق مقياس الالتزام الوظيفي الذي طوره "ألين وماي (Meyer, Allen,1991) " واستبيان الرضا الوظيفي المعد من طرف الباحثتين، وقد أظهرت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين درجة الرضا الوظيفي ومستوى الالتزام الوظيفي لدى أساتذة الجامعة وهي علاقة طردية، كما بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الالتزام الوظيفي تعزى لمتغير الجنس ومتغير الخبرة المهنية .

6-1-2-دراسة هواري وبرقوق (2021): بعنوان: "الالتزام الوظيفي وعلاقته بالضغوطات النفسية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية".

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مكانة أستاذ التربية البدنية والرياضية في المجتمع الجزائري وأوضاعه الاجتماعية والاقتصادية، والظروف التي يؤدي فيها عمله، ومعرفة مدى استعداداته وقدراته ومدى تكيفه مع مهنة التدريس وتقبله لها ومدى الالتزام بها. والكشف عن العلاقة بين الالتزام الوظيفي والضغوطات النفسية.

حيث تكونت العينة من (25) أستاذ، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي، ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحثان مقياس الالتزام الوظيفي من إعداد الباحث بدر الدين قنول (2018) يتكون من (26) عبارة مقسمة على ثلاثة أبعاد ومقياس الضغوطات النفسية الذي أعده الباحث وائل السيد حامد السيد ويتكون من (36) عبارة مقسمة على 6 أبعاد، وقد أظهرت الدراسة النتائج التالية:

- وجود علاقة ارتباطية ضعيفة بين الالتزام الوظيفي والضغوطات النفسية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

- هناك درجة التزام مرتفعة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

- وجود علاقة ارتباطية بين بعدي الثقافة التنظيمية وتحقيق المسؤولية في المؤسسة ودرجة الضغوطات لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

6-1-3-دراسة فياض (2013): بعنوان: " التمكين وأثره على الالتزام الوظيفي في دائرة الجمارك الأردنية".

هدفت الدراسة إلى قياس التمكين وأثره على الالتزام الوظيفي في دائرة الجمارك الأردنية، حيث تم قياس مجالات التمكين (المشاركة في اتخاذ القرارات، التحفيز، العمل الجماعي، التدريب، تفويض السلطة) وأثرها على الالتزام الوظيفي بأبعاده (الالتزام الاستمراري، الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري)، وتكونت عينة الدراسة من (300) فرد يعملون في دائرة الجمارك الأردنية باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام أداة الاستبيان المعدة من طرف الباحث، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- وجود درجة تمكين عالية للعاملين في دائرة الجمارك الأردنية حيث بلغت نسبة الموافقة الإجمالية على جميع محاور التمكين (75.06%).

- درجة عالية من الالتزام الوظيفي بلغت نسبتها (82%).

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين تمكين العاملين وبين الالتزام الوظيفي بأبعاده (الالتزام الاستمراري، والالتزام العاطفي، والالتزام المعياري) للعاملين في دائرة الجمارك الأردنية.

6-1-4-دراسة حنونة (2002): بعنوان: "مستوى الالتزام الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة."

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الالتزام الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، وكذلك معرفة مدى تأثير بعض العوامل الديموغرافية الخاصة بالموظفين على مستويات التزامهم الوظيفي مثل: الجنس، مستوى التعليم، سنوات الخدمة، المستوى الوظيفي، مكان العمل، ونوع الوظيفة)، وتم استخدام المنهج التحليلي وقد تكونت عينة الدراسة من (340) موظف وموظفة يعملون في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة موزعين حسب طبيعة العمل ومستوى التعليم، وأظهرت الدراسة مجموعة من النتائج هي:

– وجود مستوى عالي من الالتزام الوظيفي لدى موظفي الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة.

–وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستو الدلالة (0.05) بين مستويات الالتزام الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة والمتغيرات الديموغرافية السابقة الذكر.

– عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام الوظيفي تتعلق بمتغير الجنس ومكان العمل.

6-1-5-دراسة غنية وجيلح (2021): بعنوان "أثر الالتزام الوظيفي في تحقيق المسؤولية الاجتماعية في مؤسسات التعليم العالي."

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر الالتزام الوظيفي على تحقيق المسؤولية الاجتماعية في مؤسسات التعليم العالي" كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمسيلة"، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي أثناء الدراسة وتكونت عينة الدراسة من (35) فرد من الإداريين في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، واستعملت الطالبتان أداة الاستبيان حيث قامتا ببنائه وتوزيعه على عينة الدراسة، فكانت نتائج هاته الدراسة على النحو التالي:

– وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام الوظيفي والمسؤولية الاجتماعية لدى اداريي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

– لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للالتزام المعياري في تحقيق المسؤولية الاجتماعية لدى اداريي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

– يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للالتزام الاستمراري والالتزام العاطفي في تحقيق المسؤولية الاجتماعية لدى اداريي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

6-1-6-دراسة طيوب (2022): بعنوان: "المرونة النفسية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين."

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين المرونة النفسية والالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين في ولاية المسيلة، ومعرفة مستوى كل من المتغيرين لدى عينة تكونت من (60) مستشار ومستشارة التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني المدمجين حديثا في ولاية المسيلة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي نظرا لملائمته لأغراض الدراسة، ولجمع البيانات وتحليلها تم الاعتماد على مقياس المرونة النفسية من إعداد الدكتور" عبد الله خلف صالح 2018"، واستبيان الالتزام الوظيفي المعد من طرف الطالب الباحث، وأظهرت نتائج الدراسة:

- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المرونة النفسية والالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد الدمجين.

- مستوى كل من المرونة النفسية والالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين كان مرتفع.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين في المرونة النفيسة وفي الالتزام الوظيفي تبعا للمتغيرات الديموغرافية والوظيفية (الجنس، الحالة الاجتماعية، مكان العمل).

6-1-7-دراسة لربس (2021): بعنوان: "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لدى الموظف".

هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة الثقافة التنظيمية بالالتزام الوظيفي لدى موظفي مديرية النقل لولاية أم البواقي فكانت الغاية منها هي الإجابة على السؤال الرئيسي الاتي:

- هل للثقافة التنظيمية دور في تعزيز الالتزام الوظيفي لدى عمال مديرية النقل بأم البواقي؟

حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لهذه الدراسة، واستعمل الاستبيان كأداة لجمع البيانات على كافة مجتمع البحث على طريقة المسح الشامل حيث كان عدد أفراده (51) موظف. ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج هو:

-يوجد دور للثقافة التنظيمية في تعزيز الالتزام الوظيفي لدى عمال مديرية النقل بأم البواقي.

- وجود علاقة بين القيم التنظيمية وزيادة انضباط العمال داخل المديرية.

- هناك دور للتوقعات التنظيمية في تحقيق الانتماء والولاء التنظيمي لدى عمال مديرية النقل بأم البواقي.

6-2-الدراسات السابقة التي تناولت الكفاءة الذاتية:

6-2-1-الدراسات الأجنبية:

6-2-1-1-دراسة باندورا ووود bandora et wood (1989):

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الإنجاز والقدرة على اتخاذ القرارات المعقدة والكفاءة الذاتية المدركة بين الجنسين، حيث تكونت عينة الدراسة من (73) طالب وطالبة من طلبة الدراسات العليا، ولقد أشارت النتائج إلى أن الكفاءة الذاتية المرتفعة قد حسنت من القدرة على اتخاذ القرارات المعقدة والإنجاز، وفي المقابل فإن الكفاءة الذاتية المنخفضة أدت إلى تدني القدرة على اتخاذ القرارات المعقدة والإنجاز، وأشارت النتائج أيضا إلى وجود فروق دالة إحصائيا في مستوى الكفاءة الذاتية بين الجنسين لصالح الذكور. (سلامة عقيل، سلامة المحسن، 2006، ص32).

6-2-1-2-دراسة غاردنو GARDUNO (2001):

هدفت الدراسة إلى الكشف عن الفروق بين الجنسين في الكفاءة الذاتية والاتجاهات نحو التحصيل، وتكونت العينة من (48) طالبا وطالبة من الموهوبين ولقد أسفرت النتائج إلى عدم وجود فروق في التحصيل بين مجموعات التعلم التعاوني ذات الجنس المختلط، وبين المجموعات ذات الجنس الواحد، إلا أن الفروق في الكفاءة الذاتية بين الجنسين ظهرت في

الاتجاهات نحو المواقف التعليمية التنافسية ولصالح الذكور. (سلامة عقيل، سلامة المحسن، 2006، ص34).

6-2-2-الدراسات العربية والمحلية:

6-2-2-1-دراسة أجود (2014): بعنوان: "الكفاءة الذاتية والدافعية الداخلية وعلاقتهما بالتحصيل الدراسي."

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الكفاءة الذاتية والتحصيل الدراسي وكذلك العلاقة بين الدافعية الداخلية والتحصيل الدراسي، ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بتطبيق مقياس الكفاءة الذاتية لـ "باندورا" ومقياس الدافعية الداخلية، وتكونت عينة الدراسة من (528) طالب وطالبة اختيروا بطريقة عشوائية من طلبة الصف الثالث ثانوي في مدارس مدينة دمشق، حيث توصلت إلى النتائج التالية:

- وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين متوسط أداء أفراد عينة البحث على مقياس الكفاءة الذاتية ومتوسط أدائهم في التحصيل الدراسي.

- وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين متوسط أداء أفراد عينة البحث على مقياس الدافعية الداخلية ومتوسط أدائهم في التحصيل الدراسي.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط أداء أفراد عينة البحث على مقياس الكفاءة الذاتية تبعا لمتغير الجنس.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط أداء أفراد عينة البحث على مقياس الدافعية الداخلية تبعا لمتغير الجنس.

6-2-2-2- دراسة بوخطه (2016): بعنوان: "مهارات الاتصال وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى مستشار التوجيه."

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى كل من مهارات الاتصال والكفاءة الذاتية لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وكذا الكشف عن العلاقة بينهما ثم عن مدى الاختلاف في الكفاءة الذاتية باختلاف الجنس والمنطقة والمؤهل العلمي والأقدمية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على أداتي (مهارات الاتصال، الكفاءة الذاتية) وهما عبارة عن استبيانين من إعدادها بعد التأكد من خصائصهما السيكومترية، حيث تم تطبيقهما على عينة مكونة من (42) مستشار ومستشارة بمنطقة ورقلة وتقرت باستعمال المنهج الوصفي، وتوصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

- مستوى مهارات الاتصال والكفاءة الذاتية لدى المستشارين مرتفع.

- لا توجد علاقة دالة إحصائيا بين مهارات الاتصال والكفاءة الذاتية لدى أفراد عينة الدراسة.

- لا توجد فروق دالة إحصائيا في الكفاءة بين أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، المنطقة، الأقدمية).

6-2-2-3-دراسة الشافعي (2004): بعنوان: " الكفاءة الذاتية لدى المعلمين وعلاقتها بكل من: الكفاءة الذاتية العامة، والضغوط المهنية، والمعتقدات التربوية لدى عينات من المعلمين (قبل، وأثناء) الخدمة".

هدفت هذه الدراسة إلى بحث علاقة الكفاءة الذاتية المهنية لدى المعلمين بكل من: الكفاءة الذاتية العامة، والضغوط النفسية المرتبطة بمهنة التعليم، والمعتقدات التربوية لدى أربع فئات من المعلمين: قبل الخدمة وهم طلاب في كلية المعلمين قبيل التخرج، ومعلمي المرحلة الابتدائية، ومعلمي المرحلة المتوسطة، ومعلمي المرحلة الثانوية، كما تهدف إلى دراسة الفروق بين هذه الفئات من المعلمين في كافة المتغيرات موضوع الاهتمام ولتحقيق

أهداف الدراسة استخدم الباحث الأدوات الأتية: (مقياس الكفاءة الذاتية العامة من إعداده، ومقياس المعتقدات التربوية من إعداد محمد الدسوقي (1996)، ومقياس الكفاءة الذاتية لدى المعلمين من إعداد سكوارز وآخرون (1999) من ترجمة الباحث الحالي وإعداده، وكذلك مقياس الضغط النفسي من إعداد الباحث) وتم تطبيقها على عينة قدرت بـ (200) متطوعا بواقع (50) متطوعا من كل فئة من الفئات الأربعة السالفة الذكر مستخدما المنهج الوصفي المقارن، وتوصل الباحث إلى النتائج التالية:

– وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة بين الكفاءة الذاتية المهنية لدى المعلمين، وكل من الكفاءة الذاتية العامة والمعتقدات التربوية.

– وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة بين: الكفاءة الذاتية المهنية لدى المعلمين، والضغط النفسي المهني.

– وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في مراحل التعليم المختلفة في الكفاء الذاتية المهنية والكفاءة العامة، والضغط النفسي المهني، والمعتقدات التربوية.

6-2-2-4-دراسة خلفة (2020): بعنوان: "التوافق المهني وعلاقته بالكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولاية مستغانم".

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة التي تربط التوافق المهني بالكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لولاية مستغانم، باستخدام المنهج الوصفي، وتم تطبيق أداتين معدلتين من طرف الباحثة بعد حساب خصائصهما السيكومترية وهما: مقياس التوافق المهني، ومقياس الكفاءة الذاتية المدركة على عينة مكونة من (55) مستشارا ومستشارة التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمستغانم.

ولتحليل النتائج تم الاستعانة بحزمة الحليل الإحصائي (Spss إصدار 20)، ومن أبرز نتائج الدراسة:

– وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التوافق المهني والكفاءة الذاتية المدركة لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لولاية مستغانم.

– مستوى التوافق المهني ومستوى الكفاءة الذاتية المدركة كان مرتفع لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لولاية مستغانم.

– عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني حسب متغير (الجنس، الطور التعليمي، المستوى التعليمي) لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لولاية مستغانم.

– توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب المستوى الذكور أعلاه تعزى لمتغير الخبرة المهنية بين فئتين (أقل من5 سنوات وأكثر من 10 سنوات) ومن (5 سنوات إلى 10 وأكثر من 10 سنوات) لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لولاية مستغانم.

–عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة حسب المتغيرات الأربع: الجنس، الطور التعليمي، المستوى التعليمي والخبرة المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لولاية مستغانم.

6-2-2-5-دراسة زبيدي (2017): بعنوان: "علاقة الذكاء الانفعالي بالكفاءة الذاتية لدى مستشار التوجيه."

هدفت الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الذكاء الانفعالي والكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية ورقلة، كما سعت إلى دراسة مدى دلالة الفروق في كل منهما تبعا لمتغيري: الجنس والأقدمية، واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي المناسب لمثل هذه الدراسات.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياسين لجمع البيانات:

الأول: مقياس الذكاء الانفعالي لصاحبته " أسماء أحمد عبيد (2014)".

الثاني: مقياس الكفاءة الذاتية الذي أعده "شفارستر" ***Schwarzer*** **(1994)** " ترجمة سامر جميل رضوان(1997).

وتم تطبيق المقياسين على مجتمع الدراسة كاملا الذي بلغ (67) مستشارا ومستشارة التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني موزعين على الثانويات والمتوسطات ومركزي التوجيه لولاية ورقلة، وكانت النتائج كالتالي:

– توجد علاقة بين الذكاء الانفعالي والكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية ورقلة.

– لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الانفعالي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تبعا لمتغيري الجنس والأقدمية المهنية.

– لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تبعا لمتغير الجنس والأقدمية المهنية.

6-2-2-6-دراسة ميدون وأبي مولود (2014): بعنوان: «الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتوافق الدراسي لدى تلاميذ مرحلة التعليم المتوسط".

هدفت دراسة الباحثين إلى الكشف عن مستوى كل من الكفاءة الذاتية والتوافق الدراسي والعلاقة بينهما لدى عينة من تلاميذ مرحلة التعليم المتوسط ببعض متوسطات ولاية ورقلة، تكونت عينة الدراسة من (798) تلميذ وتلميذة اختيروا بطريقة عشوائية طبقية من بين التلاميذ الذين يدرسون بالسنة الثانية والثالثة متوسط (متوسطة أنقوسة، متوسطة البور، متوسطة أفران) باستخدام المنهج الوصفي، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحثين على المقياسين التاليين:

* مقياس الكفاءة الذاتية الذي صممه شفارتسر وجيروزيليم Schwarzer, Jerusalem (1986) ترجمه سامر جميل رضوان (1997).

* مقياس التوافق الدراسي من إعداد الطالبة.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

– مستوى الكفاءة الذاتية والتوافق الدراسي مرتفع لدى تلاميذ مرحلة التعليم المتوسط.

– العلاقة طردية بين الكفاءة الذاتية والتوافق الدراسي.

– هناك فروق جوهرية بين التلاميذ والتلميذات في التوافق الدراسي لصالحهن.

– هناك فروق بين التلاميذ المعيدين والتلاميذ غير المعيدين في التوافق الدراسي لصالح التلاميذ غير المعيدين.

6-2-2-7-دراسة بوخاري (2017): بعنوان: "الرضا الوظيفي وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه المدرسي."

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية المدية، إضافة إلى معرفة الفروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية تبعا لمتغير كل من (الجنس، التخصص العلمي، الخبرة)، وتم استخدام المنهج الوصفي باعتباره المنهج المناسب للدراسة.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق مقياس الرضا الوظيفي لـ"مينيسوتا" واستبيان الكفاءة الذاتية من إعداد صاحب الدراسة على عينة بلغت (60) مستشار ومستشارة التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني الذين اختيروا بطريقة قصدية.

وكانت نتائج الدراسة على النحو الآتي:

– وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية موجبة بين الرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

– وجود رضا وظيفي متوسط على العموم، بالإضافة إلى وجود درجة كفاءة ذاتية عالية لدى أفراد العينة المدروسة.

– عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لكل من (الجنس، التخصص العلمي والخبرة) لدى أفراد عينة الدراسة.

– وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة الذاتية تعزى لكل من الجنس لصالح المستشارات، وفروق في الكفاءة الذاتية تبعا للتخصص لصالح علوم التربية.

*** مناقشة عامة على الدراسات السابقة:**

الجدول رقم (01): الدراسات التي تناولت الالتزام الوظيفي.

من حيث أهداف الدراسة	تباينت أهداف دراسة الالتزام الوظيفي حيث وجدنا أنها بحثت عن العلاقة بين الالتزام الوظيفي ومتغيرات أخرى: كالرضا الوظيفي في دراسة راوية مشتي وزهية خطار (2020)، ومتغير الضغوطات النفسية في دراسة هواري إبراهيم وبرقوق (2021)، ومتغير المرونة النفسية لدى بوجمعة طيوب (2022)، وكذلك علاقته بمتغير الثقافة التنظيمية في دراسة لربس خالد (2021). كما نجد أن دراسة الالتزام الوظيفي بحثت عن الأثر مع متغيرات أخرى: كأثر التمكين في دراسة صالح بشير صالح فياض (2013)، وأثر الالتزام الوظيفي في تحقيق المسؤولية الاجتماعية لدى مرهون غنية وجيلح عفاف (2021)، كما تجد دراسات بحثت عن مستوى المتغير مثل: دراسة مستوى الالتزام الوظيفي لدى العاملين في الجامعات لدى سامي إبراهيم حماد حنونة (2002).
من حيث عينة الدراسة	اجتمعت هاته الدراسات في نوع عينة البحث حيث تمثلت عينة الدراسات في فئة العمال من أساتذة وموظفين وإداريين ومستشارو التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني .... وكان حجم العينة في بعض هاته الدراسات كبير مثل: دراسة صالح بشير صالح فياض(2013) تمثلت العينة في (300) موظف، و(340) موظف وموظفة في دراسة سامي إبراهيم حماد حنونة (2002)، وفي دراسة راوية مشتي وزهية خطار (2020) وصل حجم العينة إلى (139) أستاذ وأستاذة. وفي المقابل كان حجم العينة في الدراسات الأخرى أقل من مئة حيث تراوحت بين (25–60) مثل: دراسة هواري إبراهيم وبرقوق (2021) حجمها (25) أستاذ، ودراسة مرهون غنية وجيلح عفاف (2021) كانت (35) موظف جامعي، أما حجمها في دراسة بوجمعة طيوب (2022) فكانت (60) مستشار ومستشارة التوجيه، وتكونت عينة الدراسة في دراسة لربس خالد (2021) من (51) موظف.
من حيث أدوات الدراسة	استعمل أغلب الباحثين في دراساتهم استبيانات معدة من طرفهم مثل: دراسة صالح بشير صالح فياض (2013) ودراسة مرهون غنية وجيلح عفاف (2021)، وكذلك دراسة بوجمعة طيوب (2022) ودراسة لربس خالد (2021).

	أما راوية مشتي وزهية خطار (2020) اعتمدتا في دراستهما على مقياس الالتزام الوظيفي لـ " إلين وماي (1991)"واعتمد كل من هواري إبراهيم وبرقوق (2021) على مقياس من إعداد "بدر الدين قنول (2018)".
من حيث المنهج	المنهج الوصفي: دراسة مرهون غنية وجيلح عفاف (2021)، دراسة بوجمعة طيوب (2022). المنهج الوصفي التحليلي: راوية مشتي وزهية خطار (2020)، دراسة صالح بشير صالح فياض (2013)، دراسة سامي إبراهيم حماد حنونة (2002)، دراسة لربس خالد (2021). المنهج الوصفي الارتباطي: دراسة هواري إبراهيم وبرقوق (2021).
النتائج التي توصلت إليها الدراسات	اتفقت دراسة راوية مشتي وزهية خطار (2020) ودراسة لربس خالد (2021) في نتائج الدراسة كون وجود علاقة ارتباطية طردية بين متغير الالتزام الوظيفي والمتغير الثاني، في حين كانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير الالتزام الوظيفي والمتغير الثاني في دراسة مرهون غنية وجيلح عفاف (2021). واتفقت كل من دراسة سامي إبراهيم حماد حنونة (2002) ودراسة بوجمعة طيوب (2022) أن مستوى الالتزام الوظيفي كان مرتفع في نتائج دراستيهما. كما واتفقت دراسة صالح بشير صالح فياض (2013) ودراسة هواري إبراهيم وبرقوق (2021) أن درجة الالتزام الوظيفي عالي في نتائج دراستيهما.

الجدول رقم (02): الدراسات التي تناولت الكفاءة الذاتية:

من حيث أهداف الدراسة	اتفقت أغلب الدراسات في هدفها ألا وهو الكشف عن العلاقة بين متغير الكفاءة الذاتية ومتغيرات أخرى كالتحصيل الدراسي، التوافق المدرسي والمهني، مهارات الاتصال، الذكاء الانفعالي، الرضا الوظيفي..... ومن هذه الدراسات نجد الأجنبية والعربية، وهي كالاتي: دراسة باندورا ووود bandora et wood (1989) ودراسة ألفت أجود نصر (2014)، دراسة إبراهيم الشافعي إبراهيم (2004)، وكذلك دراسة خلفة نوال (2020) ودراسة زبيدي مفيدة (2017)، دراسة بوخاري فاطمة (2017). في حين توجد دراستين هدفتا إلى الكشف عن مستوى الكفاءة الذاتية وهما: دراسة مريم بوخطه (2016) ودراسة ميدون امباركة وأبي مولود عبد الفتاح (2014). ودراسة واحدة من ضمنهم بحثت عن الفروق في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية (الجنس) وهي دراسة أجنبية لـ دراسة غاردنو GARDUNO (2001).
من حيث عينة الدراسة	اجتمعت هاته الدراسات في نوع عينة البحث حيث تمثلت عينتها في فئة التلاميذ والطلاب مثل: دراسة باندورا ووود bandora et wood (1989) ودراسة ألفت أجود نصر (2014)، دراسة إبراهيم الشافعي إبراهيم (2004)، وكذلك دراسة غاردنو GARDUNO (2001) ودراسة ميدون امباركة وأبي مولود عبد الفتاح (2014). حيث تراوح حجم العينات في هاته الدراسات ما بين (528-48) طالب وتلميذ. أما الدراسات الأخرى فتمثلت عينة البحث فيها في فئة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مثل: دراسة خلفة نوال (2020) ودراسة زبيدي مفيدة (2017)، دراسة بوخاري فاطمة (2017) ودراسة مريم بوخطه (2016). وتراوح حجم العينة فيها ما بين (42-67) مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
من حيث أدوات الدراسة	اعتمد أغلب الباحثين في تحقيق أهداف الدراسة على أداة "مقياس الكفاءة الذاتية " التي تنوعت من باحث لأخر فنجدها في: دراسة إبراهيم الشافعي إبراهيم (2004) ودراسة ألفت أجود نصر(2014)، دراسة خلفة نوال (2020) ودراسة زبيدي مفيدة (2017)، وكذلك دراسة ميدون امباركة وأبي مولود عبد الفتاح (2014).

	أما دراستي بوخاري فاطمة (2017) ومريم بوخطه (2016) فقد اعتمدتا على أداة الاستبيان من تصميمهما.
من حيث المنهج	المنهج الوصفي: دراسة مريم بوخطه (2016)، دراسة خلفة نوال (2020)، دراسة ميدون امباركة وأبي مولود عبد الفتاح (2014)، دراسة بوخاري فاطمة (2017). المنهج الوصفي المقارن: دراسة إبراهيم الشافعي إبراهيم (2004). المنهج الصفي التحليلي: دراسة زبيدي مفيدة (2017).
النتائج التي توصلت إليها الدراسات	اتفقت دراسة باندورا ووود bandora et wood (1989) ودراسة إبراهيم الشافعي إبراهيم (2004) ودراسة ميدون امباركة وأبي مولود عبد الفتاح (2014) في نتائج دراستهم كون وجود علاقة ارتباطية طردية بين متغير الكفاءة الذاتية والمتغير الثاني. واتفقت كل من دراسة غاردنو GARDUNO (2001) ودراسة زبيدي مفيدة (2017) في نتائج الدراستين على وجود فروق دالة إحصائيا في الكفاءة الذاتية تبعا لمتغير الجنس. أما دراسة مريم بوخطه (2016) ودراسة خلفة نوال (2020) فاتفقتا في النتائج على أن مستوى الكفاءة الذاتية مرتفع. كما اتفقت دراستي بوخاري فاطمة (2017) وخلفة نوال (2020) في النتائج على وجود علاقة ارتباطية موجبة بين متغير الكفاءة الذاتية والمتغير الثاني. أما في دراسة ألفت أجود نصر (2014) فكانت من ضمن النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير الكفاءة الذاتية والمتغير الثاني.

3-6 أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة:

بعد إطلاع الطالبتان على الدراسات السابقة التي تناولت الالتزام الوظيفي والكفاءة الذاتي يستعرض الطالبتان مدى الاستفادة من هذه الدراسات من خلال تحليل وفهم ومناقشة هذه الدراسات.

حيث بلغ عدد الدراسات التي تناولت الالتزام الوظيفي (7) دراسات منها: دراستين عربيتين و(5) دراسات محلية، أما عدد الدراسات التي تناولت الكفاءة الذاتية فكانت (9) دراسات منها: دراستين أجنبيتين ودراستين عربيتين و(5) دراسات محلية.

- **من حيث الأهداف:**

1- تناولت بعض الدراسات العلاقة بين متغير الالتزام الوظيفي ومتغيرات أخرى كمتغير الرضا الوظيفي في دراسة راوية مشتي وزهية خطار (2020) ومتغير الضغوطات النفسية في دراسة هواري إبراهيم وبرقوق (2021)، وكذلك متغير المرونة النفسية في دراسة بوجمعة طيوب (2022) ومتغير الثقافة التنظيمية في دراسة لربس خالد (2021) وقد اتفقت في أهدافها مع دراستنا الحالية لأنها تبحث عن نوع العلاقة بين متغيري الدراسة ، عكس الدراسات الباقية التي اختلفت مع دراستنا في الأهداف مثل دراسة صالح بشير صالح فياض (2013) ودراسة مرهون غنية وجيلح عفاف (2021) حيث كان الهدف من دراساتهم معرفة أثر الالتزام الوظيفي، واختلفت دراسة سامي إبراهيم حماد حنونة (2002) مع أهداف دراستنا كونها هدفت إلى معرفة مستوى الالتزام الوظيفي.

2- و في متغير الكفاءة الذاتية نجد جل الدراسات تناولت العلاقة بين هذا المتغير ومتغيرات أخرى مثل متغيري الإنجاز واتخاذ القرارات المعقدة في دراسة باندورا ووود bandora et wood(1989)، ومتغير التحصيل الدراسي في دراسة ألفت أجود نصر (2014) ومتغير مهارات الاتصال في دراسة مريم بوخطه (2016)، ومتغيرات: الكفاءة الذاتية العامة، والضغوط المهنية، والمعتقدات التربوية في دراسة إبراهيم الشافعي إبراهيم (2004)، وكذلك متغير التوافق المهني في دراسة خلفة نوال (2020) ومتغير الذكاء الانفعالي في دراسة زبيدي مفيدة (2017)، ونجد متغير التوافق المدرسي في دراسة ميدون امباركة وأبي مولود عبد الفتاح (2014) ومتغير الرضا الوظيفي في دراسة بوخاري فاطمة (2017)، وقد اتفقت كلها مع أهداف دراستنا الحالية كونها تبحث عن نوع العلاقة بين متغيري الدراسة، عكس دراسة غاردنو GARDUNO (2001) الذي هدف على الكشف عن الفروق بين الجنسين في الكفاءة الذاتية والاتجاهات نحو التحصيل في دراسته.

- **من حيث المنهج وأدوات الدراسة:**

1- معظم الدراسات اتبعت في دراستها المنهج الوصفي سواء المتعلقة بمتغير الالتزام الوظيفي أو متغير الكفاءة الذاتية، كما اتبعنا نحن في دراستنا الحالية ومنها نذكر دراسة مرهون غنية وجيلح عفاف (2021)، دراسة بوجمعة طيوب (2022) ودراسة ميدون امباركة وأبي مولود عبد الفتاح (2014)، دراسة بوخاري فاطمة (2017) ومنها من اتبع المنهج الوصفي التحليلي كما نجده في دراسة سامي إبراهيم حماد حنونة (2002)، دراسة لربس خالد (2021) ودراسة زبيدي مفيدة (2017)، ومنهم من كان المنهج المتناول في دراسته المنهج الوصفي المقارن مثل دراسة إبراهيم الشافعي إبراهيم (2004).

2- أدوات الدراسة تمثلت في مجملها عن مقاييس وهذا ما يظهر لنا خاصة في الدراسات المتعلقة بالكفاءة الذاتية مثل دراسة ألفت أجود نصر(2014)، دراسة خلفة نوال (2020) ودراسة زبيدي مفيدة (2017)، واستبيانات مثل دراسة مرهون غنية وجيلح عفاف (2021) ودراسة بوجمعة طيوب (2022)، ودراسة لربس خالد (2021) معدة من طرف الباحثين.

وهي تتشابه مع دراستنا الحالية أن قمنا بتطبيق مقياس الكفاءة الذاتية واستبيان الالتزام الوظيفي.

- **من حيث العينة:**

1- نجد من ضمن الدراسات السابقة تشابه في نوع وعدد العينة مع دراستنا الحالية مثل دراسة خلفة نوال (2020) ودراسة زبيدي مفيدة (2017)، دراسة بوخاري فاطمة (2017) ودراسة مريم بوخطه (2016)، دراسة بوجمعة طيوب (2022) التي كانت من فئة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وكانت عينات هاته الدراسات تتراوح بين (55-67) مستشار توجيه.

وباقي الدراسات اختلفت عينات دراساتها فمنها من كانت عينة الدراسة تتمثل في التلاميذ والطلبة مثل ما نجده في دراسة باندورا ووود bandora et wood (1989) ودراسة ألفت أجود نصر (2014)، وهناك من كانت عينة دراسته من فئة العمال من أساتذة وموظفين

وإداريين كدراسة صالح بشير صالح فياض(2013)، ودراسة سامي إبراهيم حماد حنونة (2002)، ودراسة راوية مشتي وزهية خطار (2020).

- مدى الاستفادة من الدراسات السابقة:

تساعد الدراسات السابقة على إيضاح مشكلة البحث العلمي، كما أنها تقوم بمساعدة الباحث على معرفة المجالات المتعلقة ببحثه والاستفادة منها وتتمثل مدى استفادة منها في:

– رؤية بحثية واضحة لكيفية معالجة المشكلات السابقة، كتحديد المتغيرات البحثية وصياغة الفروض واختيار طريقة تحديد العينة البحثية.

–الاستفادة من الدراسات السابقة في عرض الإطار النظري.

–الاستفادة منها في التعرف على نموذج الدراسة وإعداد الاستبانة

– الاستفادة من المراجع والكتب التي اعتمدت عليها الدراسات السابقة لتوفير الوقت

7–الإطار النظري لمتغيري الدراسة:

7–1–الكفاءة الذاتية:

يعتبر مفهوم الكفاءة الذاتية أحد موجهات سلوك الفرد من وجهة نظر النظرية المعرفية الاجتماعية والتي جاءت امتدادا للنظرية التعليم الاجتماعي التي جاء بها العالم الأمريكي "ألبرت باندورا" وهي من مفاهيم علم النفس الحديث، حيث حظي هذا المفهوم اهتمام الباحثين لما له من أهمية في تفسير سلوك الفرد وتوجيهه إلى حل مشكلاته. وللتعرف أكثر على هذا المفهوم سنحاول التعريف بهذا المفهوم وأنواعه وخصائصه وأبعاده وغيرها من العناصر المتعلقة بهذا المفهوم.

1- مفهوم الكفاءة الذاتية:

اهتم علماء النفس الاجتماعي بالكفاءة الذاتية الذي تندرج تحته كل التجارب الشخصية كالقدرات والأفكار حيث أصبح مصطلح الكفاءة متداولا في مجال التربية، وفرضت نفسها في كلا لميادين اعتمدتها البلدان في أنظمتها التربوية مسايرة لمقتضيات التحولات المختلفة وروح العصر، فماذا يعني هذا المصطلح؟

التعريف اللغوي للكفاءة الذاتية :

لغة: ورد في لسان العرب للعلامة ابن منظور

أ-**لغة:** يقال في اللغة العربية ذات الشيء أي حقيقة وخاصية، ويقال عرفه من ذات لغة: بالنسبة لكلمة" الكفاءة ": كافأه على الشيء مكافأة وكفاء جازاه. والكفء: النظير وكذلك الكفء والكفؤ والمصدر الكفاءة ونقول لا كفاءة له، بالكسر، وهو في الأصل مصدر، أي لا نظير له والكفء: النظير والمساواة أي المماثلة ويقال فلان كفء للشيء أو العمل أم أيهو أهل له نفسه أي عرفه سريرته المضمرة، وفي قوله عز وجل: "إنه عليم بذات الصدور" معناها حقيقة القلوب المضمرة. (زبيدي: 2016، ص41).

ولفظة الكفاءة ذات أصل لاتيني ي competence وقد ظهر سنة 1968 . في اللغات الأوربية بمعان مختلفة(www.elbassair.com)

ب-اصطلاحا:

يعد "كان وايت (KAN WHAITE) أول من اقترح مصطلح:" كفاءة، فعالية" كتعبير عن الدافعية التي لا يمكن إرجاعها إلى حاجة بيولوجية أو عوامل خارجية وإنما ترتكز على الحاجة الذاتية للتعامل الناجح مع البيئة(شبوب:2015)

حظي هذا المفهوم في السنوات الأخيرة بأهمية بالغة، فهو يعتبر من المفاهيم الحديثة نسبيا، والتي جاءت بها نظرية التعلم الاجتماعي المعرفي للعالم "ألبرت باندورا" (albertBandura)، ولقد ورد هذا المفهوم بعدة تسميات في المراجع المتخصصة والمختلفة، مثل:

توقعات الكفاءة، وتقدير توقعات الكفاءة، وتوقعات الكفاءة الذاتية، وهناك مراجع الأخرى تستعمل مرادف آخر للكفاءة الذاتية وهو الفاعلية الذاتية وعليه ففي الدراسة الحالية سيتبنى مصطلح الكفاءة الذاتية «self Effisiency».

حيث وردت عدت تعاريف لهذا المفهوم وذلك بسبب اختلاف وجهات النظر حول تحديد تعريف لهذا المفهوم، ولهذا سوف يتم عرض مجموعة من التعاريف التي تناولته.

يعرف ألبرت باندورا (Albert Bandura) الكفاءة الذاتية بأنها: "معتقدات الناس حول قدرتهم على القيام بمستويات معينة من الأداء الذي يتحكم في أحداث تؤثر على مجرى حياتهم". (حسونة، 2009، ص128)

وعرفها سامي محمد زيدان (2000) على أنها: "إدراك الفرد لقدراته على إنجاز السلوك المرغوب فيه بإتقان ورغبة في أداء الأعمال الصعبة، وتعلم الأشياء الجديدة والتزامه بالمبادئ وحسن تعامله مع الآخرين، وحل ما يواجهه من مشكلات واعتماده على نفسه في تحقيق أهدافه بمثابرة وإصرار " (قريشي، 2011، ص94)

ويعرفه أيضا كل من ميرفي وبرينغ (Mirvy et Bring) بأنها: "ميكانيزم ينشا من خلال تفاعل الفرد مع البيئة واستخدامه لإمكانياته المعرفية ومهاراته الاجتماعية والسلوكية الخاصة بالمهمة، وهي تعكس ثقة الفرد بنفسه وقدراته على النجاح في الأداء". (العتيبي، 2008 ص22)

ويرى سايرز وآخرون (sayerse et all) بأن الكفاءة الذاتية هي: "مجموعة من التوقعات العامة التي يمتلكها الشخص والتي تقوم على الخبرة الماضية، وتؤثر على توقعات النجاح في المواقف الجديدة ".

ويعرفها كيرتش (Kirtsch) بأنها: " ثقة الشخص في قدراته على إنجاز السلوك بعيدا عن شروط التعزيز". (المصري، 2022، ص45)

من خلال التعاريف السابقة للكفاءة الذاتية يتبين لنا بأنها تتفق على أن الأفراد يثقون فيما لديهم من قدرات تمكنهم من النجاح في حل مشكلاتهم ومواجهتها، وذلك اعتمادا على ما اكتسبوه من خبرات سابقة تساعدهم في التنبؤ بقدرتهم على النجاح في المواقف الجديدة.

2-عوامل نمو الكفاءة الذاتية:

يعتقد المنظرون الاجتماعيون المعرفيون بان هناك عددا من العوامل تؤثر على نمو الكفاءة الذاتية وهذه العوامل هي:

2-1- خبرات النجاح والفشل:

يشعر الطلاب بثقة كبيرة بقدراتهم على النجاح في أداء عمل معين، أي أن لديهم كفاءة ذاتية كبيرة إذا كانوا قد نجحوا في أداء هذا العمل أو عمل مشابه في الماضي، ويكون حكم الطلبة على النجاح في بعض الأحيان على التقدم الذي يحققونه بمرور الزمن، وأحيانا ما يقوم حكمهم على مقارنة أدائهم بأداء زملائهم الآخرين، وبمجرد إحساس الطالب انه كون كفاءة ذاتية فان فشلا عارضا لا يقلل من تفاؤله بل على العكس قد تؤدي خبرات وفشل الآخرين إلى شحذ جهوده وهمته (أبو علام، 2004، ص180-181)

2-2 - رسائل الآخرين:

يؤدي مديح الآخرين لمنجزات الطلبة أو بإمكانية نجاحهم في إنجاز عمل ما إلى زيادة اعتقادهم بكفاءتهم الذاتية، إلا أن أثر هذا المديح محدود إلا إذا تمكن الطالب من النجاح في العمل فعلا. (أبو علام، 2004، ص181)

2-3- نجاح الآخرين وفشلهم:

كثيرا ما يكتسب الناس معلومات عن كفاءتهم الذاتية من ملاحظة نجاح الآخرين وبخاصة أولئك الذين يبدون في نفس مستواهم، مثال ذلل كان الطلبة كثيرا ما يفكرون في نجاح وفشل

الطلبة الآخرين، عندما يقومون فرصهم في النجاح في عمل أكاديمي. ولذلك فإن نجاح زميل لهم في القيام بعمل معين يجعله قدوة لهم في هذا العمل، وكثيرا ما يكون ذلك أكثر فاعلية مما لو قام مدرس بنفس العمل.

2-4- نجاح وفشل المجموعة ككل:

قد يكون لدى الطلبة كفاءة ذاتية أكثر عندما يعملون في جماعة من هم عندما يعملون منفردين، وبخاصة عندما يحققون النجاح كجماعة، وهذه الكفاءة الذاتية الجمعية دالة على إدراك الطلبة ليس فقط لقدراتهم الفردية وقدرات الجماعة، بل على إدراكهم أيضا على مدى كفاءتهم عندما يعملون معا، وينسقون أدوارهم ومستوياتهم. (أبو علام ،2004، ص182)

3- مصادر الكفاءة الذاتية:

لقد اقترح باندورا (Bandura،1989) أربعة مصادر يستطيع من خلالها أن يكتسب الفرد الكفاءة الذاتية وهي:

3- 1- الإنجازات الأدائية:

ويقصد بها التجارب والخبرات التي يقوم بها الشخص ، حيث يذكر "باندورا" أن هذا المصدر له تأثير خاص ، لأنه يعتمد أساسا على الخبرات التي يمتلكها الفرد، فالنجاح عادة يسمو بتوقعات الكفاءة وبينما الإخفاق المتكرر يخفضها ، وبعد أن يتم تحقيق الكفاءة الذاتية المرتفعة من خلال النجاحات المتكررة، فان الأثر السلبي للفشل العارض عادة يتناقص، بل أن الإخفاقات العارضة التي يتم التغلب عليها من خلال الجهود الدؤوبة يمكن أن ترفع الدافعية الذاتية ويمكن لكفاءة الذات أن تعمم إلى مواقف أخرى سبق وان كان الأداء فيها ضعيف لانعدام الكفاءة الذاتية .(قريشي، 2011، ص104)

ويضيف باندورا (Bandura) أن تغير الكفاءة الذاتية للأفراد من خلال الإنجازات الأدائية يعتمد على الإدراك المسبق للقدرات الذاتية وصعوبة المهمة المدركة، ومقدار الجهد المبذول

وحجم المساعدات الخارجية والظروف التي تحيط بعملية الأداء والتوقيت الزمني للنجاحات والإخفاقات، بمعنى أن الإخفاقات إذا حدثت قبل الشعور بالفاعلية فإنها تقلل من هذا الشعور والأسلوب الذي يتم به تنظيم وبناء الخبرات معرفيا في الذاكرة. (فتحي مصطفى الزيات، 2001، ص ص511-512)

3- 2- الخبرات البديلة:

ويطلق عليها أيضا التعلم بالنموذج وملاحظة الآخرين، ويقصد بها أن المصدر يشير إلى الخبرات غير المباشرة التي يمكن أن يحصل عليها الفرد، فالطلاب الذين يلاحظون نماذج ناجحة يمكنهم استخدام هذه الملاحظات لتقدير فاعليتهم الخاصة.

وهذا المصدر من المعلومات بالرغم من انه أضعف من الخبرات المباشرة، إلا أن لها أهمية وذلك عندما يكون الفرد غير واثق من قدراته، أو خبرات سابقة محدودة. (عائشة بنت سعيد بن سالم البادي، 2014، ص50)

3- 3- الإقناع اللفظي:

يشير هذا المصدر إلى عمليات التشجيع والتدعيم من الآخرين في بيئة التعلم الاجتماعية (المعلمون والآباء والأقران)، حيث يمكن إقناع المتعلم لفظيا عن قدراته على النجاح في مهام خاصة، ويمكن أن يكون الاقتناع اللفظي داخليا، ويأخذ شكل ما يطلق عليه الحديث الإيجابي مع الذات.

وبالرغم من أن هذا المصدر ضعيف لمعلومات معتقدات الفرد عن كفاءة ذاته، إلا انه يمكن أن يلعب دورا هاما في تنمية معتقدات كفاءة الذات لدى الفرد، ويمكن أن يؤثر هذا المصدر بصورة غير مباشرة من خلال تأثيره في فاعلية التغذية الراجعة (البادي، 2014، ص50)

3- 4 – الاستثارة الانفعالية:

يؤدي الانفعال الشديد إلى خفض مستوى الأداء وذلك لان معظم الناس يتعلمون أن يحكموا قدراتهم على القيام بعمل ما في ضوء الاستثارة الانفعالية، فالأفراد الذين يخافون خوفا شديدا أو يقلقون قلقا حادا يغلب أن تكون توقعات الكفاءة الذاتية لديهم منخفضة.

ويذكر عبد الحميد جابر في هذا الصدد أن معظم الناس تعلموا الحكم على ذواتهم من خلال تنفيذ عمل معين في ضوء الاستثارة الانفعالية، فالذين يخافون خوفا شديدا أو قلقا حادا، يغلب أن تكون كفاءتهم منخفضة وان معلومات الاستثارة ترتبط بعدة متغيرات هي:

أ- مستوى الاستثارة: فالاستثارة الانفعالية ترتبط في بعض المواقف بتزايد الأداء.

ب- الدافعية المدركة للاستثارة الانفعالية: فإذا عرف الفرد أن الخوف أمر واقعي فان هذا الخوف قد يرفع كفاءة الشخص، ولكن عندما يكون خوفا مرضيا فان الاستثارة الانفعالية عندئذ تميل إلى خفض الكفاءة.

ج –طبيعة العمل: إن الاستثارة الانفعالية قد تيسر النجاح للأعمال البسيطة ويغلب أن تعطل الأنشطة المعقدة. (حدان ،2015، ص36)

2. أبعاد الكفاءة الذاتية:

حدد **باندورا** (Bandura1997) ثلاثة أبعاد تتغير الكفاءة الذاتية تبعا لها وهذه الأبعاد هي:

2.1. قدرة الفاعلية:

ويقصد بها مستوى قوة دوافع الفرد للأداء في المجالات والمواقف تبعا لطبيعة أو صعوبة الموقف، ويبدو قدرة الكفاءة بصورة أوضح عندما تكون المهام مرتبة وفقا لمستوى الصعوبة والاختلافات بين الأفراد في توقعات الكفاءة، ويمكن تحديدها بالمهام البسيطة المتشابهة ومتوسطة الصعوبة، ولكنها تتطلب مستوى أداء شاق في معظمها، ومع ارتفاع مستوى كفاءة

الذات لدى بعض الأفراد فإنهم لا يقبلون على مواقف التحدي وقد يرجع السبب في ذلك إلى تدني مستوى الخبرة والمعلومات السابقة.

ويؤكد **باندورا** (Bandura) على أن طبيعة التحديات التي تواجه كفاءة الشخصية يمكن الحكم عليها من خلال مختلف الوسائل وأهمها: مستوى الإتقان، ومستوى بذل الجهد، ومستوى الدقة ومستوى الإنتاجية، ومستوى التهديد ومستوى التنظيم الذاتي المطلوب، حيث انه من خلال التنظيم الذاتي لم يعد الفرد ينجز أي عمل عن طريق الصدفة، ولكن كفاءة الفرد هي التي تدفعه لينجز عمله بطريقة منظمة من خلال مواجهة حالات العدول عن أداء العمل. **(المصري، 2011، ص49)**

2.4. العمومية:

وتعني انتقال توقعات الكفاءة إلى مواقف مشابهة، فالأفراد غالبا ما يعممون إحساسهم بالكفاءة في المواقف المشابهة للمواقف التي يتعرضون لها. وتتباين درجة العمومية بين اللامحدودية والتي تعبر عن أعلى درجات العمومية والمحدودية الأحادية التي تقتصر على مجال أو نشاط أو مهام محددة، وتختلف درجة العمومية باختلاف المحددات التالية: درجة تماثل الأنشطة، وسائل التعبير عن الإمكانية (سلوكية، معرفية، انفعالية)، والخصائص الكيفية للموقف ومنها خصائص الشخص أو الموقف محور السلوك. **(الزيات، 2001، ص510).**

3.4. القوة (الشدة):

هي تتحدد في ضوء خبرة الفرد الذي يمتلك توقعات مرتفعة يمكنه المثابرة في العمل، بذل جهد أكثر في مواجهة الخبرات الشاقة، ويؤكد على أن قوة توقعات الكفاءة الذاتية تتحدد في ضوء خبرة الفرد ومدى ملاءمتها للموقف.

ويؤكد باندورا (Bandura) في هذا الصدد أن قوة الشعور بالكفاءة الشخصية تعتبر عن المثابرة العالية والقدرة المرتفعة التي تمكن من اختيار الأنشطة التي سوف تؤدي بنجاح، ويذكر أيضا انه في حالة التنظيم الذاتي للكفاءة فان الناس سوف يحكمون على ثقتهم في

أنهم يمكنهم أداء النشاط بشكل منظم خلال فترات زمنية محددة (العتيبي،200، ص28-29).

3. أنواع الكفاءة الذاتية:

يمكن تصنيف الكفاءة الذاتية إلى عدة أنواع منها:

1.5. الكفاءة القومية: يذكر جابر محمد (1990) بان الكفاءة القومية قد ترتبط بأحداث لا يستطيع المواطنون السيطرة عليها مثل انتشار 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.

2.5. الكفاءة الاجتماعية: هي مجموعة تؤمن بقدراتها وتعمل في نظام اجتماعي لتحقيق المستوى المطلوب منها، ويشير باندورا (Bandura) إلى أن الأفراد يعيشون غير منعزلين اجتماعيا وان الكثير المشكلات والصعوبات التي يواجهها تتطلب الجهود الجماعية والمساندة للأحداث أي تغيير فعال، وإدراك الأفراد للكفاءة الجماعية يؤثر فيما يقبلون على عمله كجماعات ومقدار الجهد الذي يبذلونه وقوتهم التي تبقى لديهم إذا فشلوا في الوصول إلى النتائج، وان جذور الكفاءة الاجتماعية تكمن في كفاءة أفراد الجماعة (قرشي،2011، ص109-110)

3.5. الكفاءة الذاتية العامة: ويقصد بها القدرة على أداء السلوك الذي يحقق نتائج إيجابية ومرغوبة في وقت معين والتحكم في الضغوط الحياتية التي تؤثر على سلوك الأفراد، وإصدار التوقعات الذاتية عن أدائهم المهام والأنشطة التي يقوم بها والجهد والنشاط والمثابرة اللازمة لتحقيق العمل المراد القيام به.

4.5. الكفاءة الذاتية الخاصة: ويقصد بها أحكام الفرد الخاصة والمرتبطة بقدرتهم على أداء مهمة محددة في نشاط محدد، مثل الرياضيات والأشكال الهندسية، أو في اللغة العربية مثل الإعراب والتعبير.

5– 5– الكفاءة الذاتية الأكاديمية: تشير الكفاءة الذاتية الأكاديمية إلى إدراك الفرد لقدرته على أداء المهام التعليمية لمستويات مرغوب فيها، أي أنها تعني قدرة الشخص الفعلية في موضوعات الدراسة المتنوعة داخل القسم، وهي تتغير بعدة متغيرات منها: حجم أفراد القسم، عمر الدارسين، مستوى الاستعداد الأكاديمي للتحصيل الدراسي. (المصري،2011، ص25).

6 – خصائص الكفاءة الذاتية:

هناك خصائص عامة للكفاءة الذاتية وخصائص عامة لمرتفعي الكفاءة الذاتية وخصائص عامة لمنخفضي الكفاءة الذاتية، وهذه الخصائص هي:

6– 1 – الخصائص العامة للكفاءة الذاتية:

– ثقة الفرد بنفسه في النجاح لأداء عمل ما.

– وجود قدر كاف من الاستطاعة سواء كانت عقلية أو نفسية أو جسمية، بالإضافة إلى توافر الدافعية في المواقف المختلفة.

– الكفاءة الذاتية تنمو من خلال تفاعل الفرد مع البيئة ومع الآخرين كما تنمو بالتدريب واكتساب الخبرات الشخصية.

–ترتبط بالتوقع والتنبؤ.

– ليست مجرد إدراك أو توقع فقط، ولكنها يجب أن تترجم إلى بذل الجهد وتحقيق نتائج مرغوبة فيها.

– هي مجموعة القرارات والمعتقدات والمعلومات عن مستويات الفرد وإمكاناته ومشاعره.

تتحدد بعدة عوامل مثل صعوبة الموقف وكمية الجهد ومدى مثابرة الفرد. (قريشي، 2011، ص11).

6 – 2 – الخصائص العامة لمرتفعي الكفاءة الذاتية:

يذكر باندورا (Bandura) أن هناك خصائص عامة يتصف بها ذوي الكفاءة المرتفعة والذين لديهم إيمان قوي في قدراتهم وهي:

– يتميزون بمستوى مرتفع من الثقة بالنفس.

– يتحملون المسؤولية بجهد مرتفع.

– يملكون مهارات اجتماعية فائقة وقدرة عالية على التواصل مع الآخرين.

– يتصدون للعوائق التي تواجههم بمثابرة مرتفعة.

–يملكون طاقة عالية.

–عندهم مستوى طموح عال، فهم يسطرون أهدافا صعبة ولا يفشلون في تحقيقها.

–ينسبون الفشل للجهد غير الكافي.

–يتفاءلون في الأمور كلها.

–يخططون للمستقبل.

–يتحملون المسؤولية. (قريشي ،2011، ص ص11–12)

6 – 3– الخصائص العامة لمنخفضي الكفاءة الذاتية:

هناك سمات يتميز بها ذوي الكفاءة الذاتية المنخفضة الذين لا يثقون في قدراتهم وتتمثل فيما يلي:

– يجلون من المهام الصعبة.

– يستسلمون بسرعة.

– لديهم طموحات منخفضة.

–ينشغلون بنقائصهم ويهولون المهام المطلوبة.

– يركزون على النتائج الفاشلة.

– ليس من السهل أن ينهضوا من النكسات.

– يقعون بسهولة ضحايا للإجهاد والاكتئاب. (المصري ،2011، ص67)

7– النظرية المفسرة للكفاءة الذاتية:

يشير باندورا (Bandura) في كتابه أسس التفكير والأداء: النظرية المعرفية الاجتماعية، بان نظرية كفاءة الذات اشتقت من النظرية المعرفية الاجتماعية التي وضع أسسها والتي أكد فيها بان الأداء الإنساني يمكن أن يفسر من خلال المقابلة بين السلوك ومختلف العوامل المعرفية والشخصية والبيئية وفيما يلي الافتراضات النظرية والمحددات المنهجية التي تقوم عليها هذه النظرية:

1–يمتلك الأفراد القدرة على عمل الرموز والتي تسمح بإنشاء نماذج داخلية للتحقق من فاعلية التجارب قبل القيام بها، وتطوير مجموعة مبتكرة من الأفعال والاختبار الفرضي لهذه المجموعة من الأفعال من خلال التنبؤ بالنتائج والاتصال بين الأفكار المعقدة وتجارب الآخرين. (العبدلي،2009، ص33)

2– 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 عمل الرموز.

3–يمتلك الأفراد القدرة على التأمل الذاتي، والقدرة على تحليل وتقييم الأفكار والخبرات الذاتية، وهذه القدرات تتيح التحكم الذاتي في كل من الأفكار والسلوك.

4- 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 الأفراد معايير شخصية لسلوكهم، ويقومون بتقييم سلوكهم بناء على هذه المعايير، وبالتالي يمكنهم بناء حافز ذاتي يدفع ويرشد السلوك.

5- يتعلم الأفراد عن طريق ملاحظة سلوك الآخرين ونتائجها، والتعلم عن طريق الملاحظة يقلل بشكل كبير من الاعتماد على التعلم عن طريق المحاولة والخطأ، ويسمح بالاكتساب السريع للمعارف المعقدة والتي ليس من الممكن اكتسابها فقط عن طريق الممارسة.

6- أن كل من القدرات السابقة هي نتيجة تطور المكانيزمات والأبنية النفسية –العصبية المعقدة، حيث تتفاعل كل من القوى النفسية والتجريبية لتحديد السلوك ولتزويده بالمرونة اللازمة (العبدلي،2009، ص34)

7- تتفاعل كل من الأحداث البيئية والعوامل الذاتية الداخلية والسلوك بطريقة متبادلة، فالأفراد يستجيبون معرفيا وانفعاليا وسلوكيا إلى الأحداث 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 'وبالرغم من أن هذه المؤثرات ذات تفاعل تبادلي إلا أنها ليست بالضرورة تحدث في وقت متزامن ، أو أنها ذات قوة متكافئة (العبد لي،2009، ص35)

ويتضح من خلال هذه النظرية أن تعلم الفرد وأعماله تتوقف على الحكم الذي يكونه عن نفسه، وهذا الحكم سيؤثر حتما على نتائج سلوكه مستقبلا سواء بالسلب أو بالإيجاب.

8 – علاقة الكفاءة الذاتية ببعض المفاهيم:

يتداخل مفهوم الكفاءة الذاتية مع بعض المفاهيم الأخرى ذات العلاقة بهذا المفهوم، والتي يصعب التفريق بينها وبين المفاهيم الأخرى، وسنحاول عرض العلاقة بين الكفاءة الذاتية والمفاهيم المشابهة لها.

8– 1– كفاءة الذات ومفهوم الذات:

الكفاءة الذاتية مفهوم قريب الشبه من مفهوم الذات، ولكن مع فارق هام، وهو أن مفهوم الذات يسود عددا كبيرا من الأنشطة، ولذلك يوصف الناس بان لديهم مفهوم ذات مرتفع أو منخفض.

أما الكفاءة الذاتية فهي أكثر خصوصية إذ ترتبط بمجالات ومواقف وأعمال معينة، وقد ساد مفهوم الكفاءة الذاتية في السنوات الأخيرة أكثر من مفهوم الذات في التفسيرات النظرية لنتائج البحوث ويرجع ذلك من ناحية إلى أن الباحثين كانوا كثر تحديدا في تعريف الكفاءة الذاتية، إذ عرفوا المفهوم تعريفا ضيقا أكثر تناسقا وإثباتا من تعريف مفهوم الذات (أبو علام،2004، ص ص178–179).

8– 2 – كفاءة الذات ومفهوم الذات:

يعرف رونزنبرج (Ronsenberg) (1978) تقدير الذات على انه: «اتجاهات الفرد الشاملة سالبة كانت أو موجبة نحو نفسه «، وهذا يعني أن تقدير الذات المرتفع معناه أن الفرد يعتبر نفسه ذات قيمة وأهمية، بينما تقدير الذات المنخفض يعني عدم رضا الفرد عن نفسه أو رفضه لذاته.

ويشير عبد القادر صابر (2003) إلى أن تقدير الذات يدور حول حكم الفرد على قيمته، بينما مفهوم الكفاءة الذاتية يدور حول اعتقاد الفرد في قدرته على إنجاز الفعل في المستقبل وان تقدير الذات يعنى بالجوانب الوجدانية والمعرفية معا، أما كفاءة الذات فهي غالبا معرفية

وان مفهوم تقدير الذات وكفاءة الذات بعدان هامان لمفهوم الذات، لأنهما يساهمان في صياغة مفهوم الفرد عن نفسه (مفهوم الذات) وأيضا يؤثر كل منهما على الأخر (المصري،2011، ص63).

8 –3 – كفاءة الذات وتحقيق الذات:

يذكر علاء الشعراوي (2000) أن تحقيق الذات حاجة تدفع الفرد إلى توظيف إمكاناته وترجمتها إلى حقيقة واقعة ويرتبط بذلك التحصيل والإنجاز، والتعبير عن الذات، ولذلك فان تحقيق الفرد لذاته يشعره بالأمن والفاعلية وان عجز الفرد لذاته يشعره بالأمن والفاعلية، وان عجز الفرد عن تحقيق ذاته باستخدام قدراته، وإمكاناته يشعره بالنقص والدونية، وخيبة الأمل، مما يعرضه للقلق والتشاؤم.

ويشير سكوارزر(Sekwarzez،1999) إلى أن كفاءة الذات تمثل عنصرا كبيرا في العمليات الدافعية، وان مستوى كفاءة الذات يمكن أن يحسن أو يعيق دافعية الفرد للتعلم الذاتي، فالأفراد مع ارتفاع معتقداتهم عن الكفاءة يختارون المهام الأكثر تحديا ويبذلون جهدا كبيرا في أعمالهم، ويقاومون الفشل ويضعون لأنفسهم أهدافا للتحدي يلتزمون بها (المصري،2011، ص ص63–64)

من خلال ما تم عرضه، يمكن أن نخلص إلى أن الكفاءة الذاتية متعلقة بمعتقدات الأفراد حول قدراتهم وثقتهم بها على القيام بسلوكات معينة، فعندما يثق الفرد في كفاءته الذاتية فانه يميل إلى أن يكون أكثر إنجاز وتقديرا لذاته وثقة بنفسه، فعندما تتوفر قناعة لدى الفرد أو التلميذ انه سينجح في تنفيذ السلوك المناسب لتحقيق النتائج المرغوب فيها، ويقتنع بان نتائج ذلك السلوك سيرجع عليه بفائدة كبيرة فسوف تكون كفاءته الذاتية مرتفعة وتؤدي به إلى تحقيق النجاح والتفوق.

7-2-الالتزام الوظيفي:

1-مفهوم الالتزام الوظيفي:

لغة: العهد ويلزم الشيء لا يفارقه والملازم للشيء المداوم عليه (ابن منظور:1956: ص20)

اصطلاحا: هو حالة وجدانية لدى الفرد تدل على ارتباطه بمهنته. واتجاهاته نحوها. وشعوره بتماثل قيمه وأهدافه مع قيم المؤسسة وقيمها (عابدين.2009.ص208)

ويعد الالتزام الوظيفي انه ناتج عن تفاعل ثلاث عناصر هي:

-التطابق: أي تبني أهداف المنظمة وقيمها باعتبارها أهدافا وقيمة للفرد العامل في التنظيم.

-**الاستغراق:** والمقصود به الانهماك أو الانغماس أو الانغمار النفسي في أنشطة ودور الفرد في العمل.

-الإخلاص والوفاء: أي الشعور بالعاطفة والارتباط القوي إزاء المنظمة. والأفراد الذين لديهم ولاء لمنظماتهم

هو أولئك الذين يعملون بوفاء ويكرسون كل طاقاتهم لما يفعلون وان أنشطتهم وإخلاصهم غالبا ما تكون على

حساب اهتماماتهم الأخرى. وأنهم ينظرون لمشكلات المنظمة على أنها مشكلات شخصية لهم وان منازلهم تكون امتدادا لعملهم (Bruce.1974.p533)

2- أهمية الالتزام الوظيفي:

الالتزام الوظيفي يشكل الأساس الذي يتيح لصاحب المهنة أن يضع مهنته في خدمة المجتمع وللوظيفي قواعدها وأخلاقياتها، فهي تتطلب من المهني التقيد بمواقيت العمل

وقواعده، واحترام مكان العمل والمحافظة على مستلزمات العمل وتقديم الخدمة بنزاهة ودون حشية أو محاباة لأحد (عبد الباقي، 1998، ص78)

ويمكن تلخيص أهمية الالتزام الوظيفي في عدة نقاط أهمها:

– **على المستوى الفردي** يساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي والذي ينعكس على انخفاض معدل دوران الموظفين ومستويات غيابهم، والشعور بالاستقرار الوظيفي لديهم.

– **على مستوى المنظمة** نجد انه يزيد من مستوى الانتماء للمؤسسة وزيادة الإنتاجية وتقليل التكلفة الناتجة عن تغييب العاملين وعن عدم أدائهم الأعمال المناطة بهم بكفاءة وفعالية.

– **على المستوى الاجتماعي** فيؤدي الالتزام التنظيمي إلى خلق جو من الترابط والعلاقات الاجتماعية بين العاملين في المؤسسة.

– **على المستوى القومي** فيؤدي الالتزام التنظيمي إلى زيادة الناتج القومي في المحصلة النهائية للالتزام وذلك عن طريق زيادة كفاءة وفاعلية أداء الأفراد العاملين بالمنظمة (أبو الروس وحنونة، 2006، ص165)

– **يمثل احد المؤشرات الأساسية للتنبؤ** بعدد من النواحي السلوكية، وخاصة معدل دوران العمل، فمن المفترض أن الأفراد الملتزمين سيكونون أطول بقاء في المنظمة، وأكثر عملا نخو تحقيق أهداف المنظمة.

– إن الالتزام الوظيفي يمكن يساعدنا إلى حد ما في تفسير كيفية إيجاد الأفراد هدفا لهم في الحيات (عبد الباقي: 2004، ص182)

3- أنواع الالتزام الوظيفي:

3-1- الالتزام الاستمراري:

ويشير الالتزام الاستمراري إلى قوة رغبة الفرد ليبقى في العمل بمنظمة معينة لاعتقاده بان ترك العمل فيها يكلفه الكثير. فكلما طالت مدة خدمة الفرد في المنظمة فان تركه لها سيفقده الكثير مما استثمر فيها على مدار الوقت.

3-2- الالتزام العاطفي:

ويعبر عن قوة الفرد في الاستمرار بالعمل في منظمة معينة لأنه موافق على أهدافها وقيمها ويريد المشاركة في تحقيق تلك الأهداف. (جرينبرج وبارون.2004. ص216)

3-3-الالتزام المعياري:

وهو يشير إلى شعور الفرد بأنه ملتزم بالبقاء في المنظمة بسبب ضغوط الآخرين. فالأشخاص الذين يقوى لديهم الالتزام المعياري يأخذون في حسابهم إلى حد كبير ماذا يمكن أن يقوله الآخرون لو ترك العمل بالمنظمة. فهو التزام أدبي حتى لو كان على حساب نفسه. (جرينبرج وبارون.2004. ص ص216)

4- محددات الالتزام الوظيفي:

اتفق معظم الباحثين أن المحددات الأساسية لدرجة الالتزام تتمثل في أربعة مجموعات أساسية من العناصر التي يمكن أن تؤثر على درجة الالتزام الوظيفي وهي:

1- السمات أو الخصائص الشخصية (السن، الجنس، التعليم .... الخ)

2- السمات أو الخصائص المرتبطة بالدور الذي يؤديه الفرد (صراع الدور، غموض الدور، عبء الدور)

3- سمات أو خصائص الهيكل التنظيمي (حجم التنظيم، استقلال التنظيم)

4- الخبرات المرتبطة بالعمل (اتجاهات الجماعة، استقلال التنظيم) (عبد الباقي، 2004، ص182)

5- ابعد الالتزام الوظيفي:

اتجهت العديد من الدراسات إلى تشخيص عدد من الأبعاد للاستدلال بها على مستوى الالتزام التنظيمي وتحديد طبيعة تأثيره في المتغيرات التنظيمية والسلوكية، ويعتبر بوتر رائد من الرواد في هذا الجانب من خلال إسهامه في تحديد بعدين هما التطابق بين أهداف وقيم الفرد والمنظمة' والارتباط العاطفي بالمنظمة، وفي إحدى الدراسات التي أجراها ستيرز تمت الاستعانة بالالتزام الاسمي وأحداث الماضي، للتعبير عن الالتزام التنظيمي. (خصير، 1996، ص 78)

وقد كانت أعراف الالتزام وقيمه هي الأبعاد التي حددها نموذج الالتزام مدى الحياة، وتمت تسمية كل من الولاء للمنظمة، والمسؤولية التي يشعر بها الفرد اتجاه منظمته، والرغبة في الاستمرار في العمل بها، بالإضافة إلى الإيمان بها، أبعادا يمكن من خلالها التعبير عن الالتزام التنظيمي (أبو الروس وحنونة، 2006، ص 165)

6- خصائص الالتزام الوظيفي:

من خصائص الالتزام الوظيفي كما جاءت فيما يلي:

- أن الالتزام الوظيفي حالة نفسية تصف العلاقة بين الفرد والمنظمة.

- يؤثر الالتزام الوظيفي على قرار الفرد فيما يتعلق ببقائه أو تركه للمنظمة.

- يتصف الأفراد الذين لديهم التزام وظيفي بالصفات التالية: قبول أهداف وقيم المنظمة الأساسية والإيمان بها، وبذل المزيد من الجهد لتحقيق أهداف المنظمة، ووجود مستوى عال

من الانخراط في المنظمة لفترة طويلة ووجود الميل لتقويم المنظمة التقويم الإيجابي (محمد،2006، ص68).

7- مراحل الالتزام الوظيفي (Stages of Commitment) وتطويره:

يترسخ الالتزام لدى الفرد عبر مراحل يمر بها في منظمته وينبغي للإداري التعرف عليها كي تعينه على تطوير مستولى الالتزام للعاملين بالمؤسسة وهي كالتالي:

7-1-مرحلة الطاعة: وتعني القبول أي قبول الفرد الإذعان للآخرين والسماح بتأثيرهم المطلق عليه من اجل الحصول على اجر مادي ومعنوي أي يرضخ لأوامر والتعليمات دون تفكير أو مناقشة.

7-2- مرحلة الاندماج مع الذات: وتعني قبول الفرد العامل تأثير الآخرين من اجل تحقيق الرضا الدائم له في العمل، وتحقيق الانسجام مع الذات، والشعور بالفخر والكبرياء لكونه ينتمي للمنظمة.

7-3- مرحلة الهوية: وهي المرحلة التي تشير إلى اكتشاف الفرد العامل بان المنظمة جزء منه، وهو جزء منها، وان قيمتها تتناغم مع قيمه الشخصية. (محمد، 2006، ص69)

8- مداخل تنمية الالتزام الوظيفي:

هناك الكثير من محددات الالتزام الوظيفي التي تخرج عن نطاق سيطرة الإدارة مما يتيح أمامها فرصة محدودة لتقوية الالتزام. ومع ذلك فان الإدارة باستطاعتها عمل الكثير لتقوية الالتزام العاطفي من خلال:

8-1- الإثراء الوظيفي:

إن الإثراء الوظيفي بالتعمق الراسي للوظيفة يجعل الفرد أكثر مسؤولية عن عمله ويعطيه المزيد من حرية التصرف والاستقلال ومزيد من المشاركة في اتخاذ القرارات المؤثرة في عمله. وهذا من شأنه أن يقوي الالتزام الوظيفي لدى الأفراد.

8-2- إيجاد نوع من التوافق بين مصلحة الشركة ومصالح العاملين:

يجب أن يشعر العاملون بان ما تحققه الشركة من منافع يعود عليهم أيضا بالنفع لان هذا الشعور من شانه أن يقوي التزامهم تجاه المؤسسة وتحاول بعض الشركات تحقيق ذلك بشكل مباشر من خلال خطط الحوافز وخاصة برامج المشاركة في الأرباح ومثل هذه الخطط والبرامج إذا لم تتم إدارتها بطريقة عادلة فإنها ستلعب دورا فعالا في دعم الولاء التنظيمي لدى الأفراد.

8-3- استقطاب واختيار الموظفين الجدد الذين تتوافق قيمهم مع قيم المنظمة:

كلما كانت قيم الفرد متوافقة مع قيم المنظمة وأهدافها، كلما قوي لديه الالتزام (وخاصة الالتزام العاطفي) اتجاه المنظمة، فإذا كان من قيم المنظمة الاهتمام بالعمل الجاد والحرص على الجودة، فيجب أن تراعى هذه الشروط بحزم عند اختيار الموظفين الجدد بحيث يتم اختيار من تتوافر فيه هذه القيم.

9- العوامل المساعدة في تكوين الالتزام الوظيفي:

تشير معظم الدراسات التي أجريت في مجال الالتزام الوظيفي أن من أهم العوامل التي تسهم في تنمية الالتزام العاملين وولائهم لمنظماتهم هي:

9-1- المكانة الاجتماعية: ويقصد بها المرتبة الاجتماعية للشخص مقارنة بآخرين في أي نظام اجتماعي ،وقد تكون المكانة مكانة رسمية أو مرتبة اجتماعية تضفيها الجماعة على

شخص ما تعبيرا عن شعورهم نحوه فتكون مكانة غير رسمية ويرتبط الأفراد في التنظيم ببعضهم بعضا حسب مراتبهم بترتيب هرمي معين تحدد فيه مرتبة كل فرد بالنسبة للآخرين في التنظيم، ويسعى العاملون ببذل قصارى جهودهم للمحافظة على مكانتهم وتنميتها وللمكانة الاجتماعية أسباب عديدة منها الدرجة الرسمية التي يحصل عليها الشخص في بناء المنظمة وأنماط العمل ومهاراته وظروف العمل، والأجور والأقدمية في التعيين بالإضافة إلى الأسباب التي يحصل عليها الشخص من خارج المنظمة كالتعليم والمكانة المهنية .

9-2- إشباع حاجات العاملين الإنسانية في التنظيم: من المعروف أن العاملين مجموعة من الحاجات المتداخلة التي يسعون إلى إشباعها، فهم يرغبون في إشباع حاجاتهم الفسيولوجية الأساسية وحاجتهم للأمن والشعور بالطمأنينة في التنظيم، ويسعون لان يكونوا مقدرين محبوبين، وان ينتمون لجماعة ويسعون بالتالي لتحقيق ذاتهم، والتنظيم الذي لا يساعدهم في تحقيق وإشباع هذه الحاجات لا يمكن -على الأغلب- أن يكون مكانا لاستقرارهم، بل يسعى أعضاؤه للبحث عن غيره يمكنهم من تحقيق هذه الحاجات مما يزيد من التزامهم الوظيفي له ويدفعهم إلى مزيد من العمل الجاد المنتج لتحقيق أهدافه ،فإذا أشبعت تلك الحاجات بمساندة ذلك التنظيم فانه يتولد لدى الفرد ذلك الشعور بالرضا والاطمئنان ومن ثم بالانتماء والالتزام الوظيفي ،فالالتزام الوظيفي يزيد إذا سعت المنظمة إلى العمل على إشباع الحاجات الإنسانية للعاملين لديها .

9-3- وضوح الأهداف وتحديد الأدوار: لقد أظهرت الدراسات أن الالتزام الوظيفي يزداد كلما كانت أهدافه واضحة يستطيع الأفراد فهمها وتمثلها والسعي لتحقيقها، وكذلك كلما كانت أدوارهم واضحة ومحددة ساعد ذلك على زيادة الانتماء والالتزام الوظيفي وذلك لتجنب حالة الصراع التي تحدث في حالة غموض أدوار العاملين.

9-4-الرضا الوظيفي: نقصد بالرضا الوظيفي المشاعر التي يبديها الفرد نحو عمله في التنظيم، وينشا الرضا من إدراك الفرد للفرق بين ما تقدمه له الوظيفة وما يجب عليها أن

تقدمه له، فكلما قل الفرق بينهما ازدادت درجة الرضا الوظيفي لديه، ويرى هيرزبيرج Herzberg أن الرضا الوظيفي يمكن تحديده بمعرفة شعور الفرد نحو ما تنطوي عليه الوظيفة بما في ذلك الشعور بالإنجاز والاعتبار والمسؤولية. أما عدم الرضا فيمكن تحديده من خلال شعوره نحو بيئة العمل المتمثلة بسياسة التنظيم وظروف العمل المادية ودرجة الاستقرار والأمن في الوظيفة والمركز الاجتماعي والأجور وأسلوب الإشراف.

9-5-الاهتمام بتحسين المناخ الوظيفي: يعبر مفهوم المناخ الوظيفي عن "الخصائص المختلفة التي تميز البيئة في العمل والتي تشمل نواحي التنظيم الرسمي، وحاجات العاملين وطبيعة الاتصالات التنظيمية وأساليب الإشراف السائدة وسلوك الجماعات وغيرها من العوامل التي يدركها أفراد فتؤثر في سلوكهم وفي كل السلوك الوظيفي " ومن التعريفات الأخرى للمناخ الوظيفي انه مجموعة الخصائص الداخلية للبيئة والتي تتمتع بدرجة من الثبات النسبي أو الاستقرار يفهمها العاملون ويدركونها فتنعكس على قيمهم واتجاهاتهم وبالتالي على سلوكهم، إن تمتع العاملين بجو يسوده الوفاق والوئام والتسامح والتعاون والعدالة والمساواة للوصول إلى الأهداف المشتركة يعزز الثقة بالعاملين ويرفع روحهم المعنوية ويزيد درجة رضاهم الوظيفي ويعزز شعورهم بالولاء للمنظمة والالتزام الوظيفي فيها، وقد بينت الأبحاث في هذا المجال أن التنظيمات ذات البيئات المتسلطة والمثبطة لمعنويات العاملين والتي تتصف بعدم المبالاة وعدم الحيوية هي تنظيمات تشجع على تسرب العاملين ولا تنمي فيهم قيم الولاء الوظيفي لذلك يرى الباحثون انه من الضروري الاهتمام بالبيئة التنظيمية وتحقيق التوافق بين الإنجاز وتحقيق الأهداف من ناحية والعناية بالإنسان من ناحية أخرى لرفع الالتزام الوظيفي لدى العاملين .

9-6- زيادة مشاركة العاملين في التنظيم: إن المشاركة تزيد من الولاء والالتزام الوظيفي للعاملين، حيث عن إتاحة الفرصة للعاملين للإسهام بأفكارهم وتشجيعهم لتحمل المسؤولية من شانها تقوية الروابط وإيجاد الجو النفسي والاجتماعي البناء في بيئة العمل

حيث تعرف المشاركة بأنها اندماج الفرد العقلي والعاطفي في عمل الجماعة بعد أن تتيح له الجماعة التي هو عضو فيها الفرص للإسهام في الأهداف والمشاركة في المسؤوليات.

وقد أوضحت الدراسات أن المشاركة تعمل على زيادة الانتماء التنظيمي وتجعل الأفراد يرتبطون ببيئة عملهم بشكل أكبر حيث يعتبرون أن ما يواجه المنظمة من مشكلات هو تهديد لهم ولأمنهم ولاستقرارهم الأمر الذي يؤدي لتقبلهم لروح المشاركة برغبة وبروح معنوية عالية بما يؤدي في النهاية لرفع درجة التزامهم الوظيفي للمنظمة.

9-7-إيجاد نظام مناسب للحوافز: يعبر الحافز على تلك الوسيلة أو الأسلوب أو الأداة التي تقدم للفرد الإشباع المطلوب – بدرجات متفاوتة- لحاجاته الناقصة وتركز نظرية حوافز العمل على الحوافز الداخلية وهي تتعامل أصلا مع الأسباب التي تدفع الناس للعمل وأسباب تركهم العمل في المنظمات أو بقائهم فيها لذلك فان توافر أنظمة مناسبة من الحوافز المادية والمعنوية يؤدي على زيادة الرضا على المناخ الوظيفي وعن المنظمة ككل وبالتالي زيادة الالتزام الوظيفي وزيادة معدلات إنتاج وانخفاض التكاليف وفي هذا السياق يرى بعضهم أن الالتزام الوظيفي وزيادة معدلات الإنتاج وانخفاض التكاليف وفي هذا السياق يرى بعضهم أن الالتزام الوظيفي يتحقق من خلال معاملة العاملين على أنهم شركاء وليسوا مجرد أفراد ومنح المزايا المادية والمعنوية وإتاحة فرص التطور المهني والوظيفي لهؤلاء العاملين. (عبوي، زيد، 2000، ص ص211-216)

الفصل الثاني

الإجراءات المنهجية الدراسة الميدانية

-تمهيد

1-الدراسة الاستطلاعية.

1-1-أهداف الدراسة الاستطلاعية

1-2-إجراءات الدراسة الاستطلاعية

1-3-حدود الدراسة الاستطلاعية

1-4-مجتمع الدراسة والعينة الاستطلاعية

1-5-أدوات الدراسة الاستطلاعية:

1-6-وصف أدوات الدراسة الاستطلاعية

1-7-نتائج الدراسة الاستطلاعية

2-الدراسة الأساسية

2-1-منهج الدراسة

2-2-مجتمع وعينة الدراسة الأساسية

3-أساليب المعالجة الإحصائية

خلاصة

تمهيد:

يسعى كل باحث من خلال دراسته إلى إيجاد حل للإشكال الذي طرحه، حيث يتم الإجابة عليه من إثبات أو نفي الفرضيات التي تم صياغتها كإجابات مؤقتة عن تساؤلات الدراسة، وذلك بإخضاعها للدراسة العلمية عن طريق اختبار الفروض ميدانيا.

وكي يتم هذا الأمر وجب على الباحث الاعتماد على منهج معين يلائم طبيعة الموضوع بالإضافة إلى تحديد مجالات الدراسة المكانية والزمانية وحتى البشرية، وكذلك عينة الدراسة الأساسية ومن ثمة تحديد أدوات الدراسة والأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة المتغيرات، وهذا ما سنتعرف عليه من خلال هذا الفصل.

1. الدراسة الاستطلاعية:

الدراسة الاستطلاعية: تعد الدراسة الاستطلاعية منطلق كل باحث لتحديد وضبط وحصر ما تحتاجه الدراسة تطبيقيا، وباعتبارها الخطوة الأولى التي تساعدنا على إلقاء نظرة استطلاعية من أجل الإلمام بجوانب الدراسة، وهي مرحلة مهمة في البحث العلمي نظرا لارتباطها المباشر بالميدان.

1-1-أهداف الدراسة الاستطلاعية:

- التعرف على مجتمع الدراسة وتحديد عينته.
- معرفة الصعوبات والعراقيل التي ممكن أن تواجهنا، في الدراسة الأساسية .
- معرفة مدى تجاوب أفراد العينة.
- التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة.
- معرفة مدى ملائمة أدوات الدراسة ("مقياس الكفاءة الذاتية، ومقياس الالتزام الوظيفي).

1-2-إجراءات الدراسة الاستطلاعية: تم اعتماد المنهج الوصفي عيث تم تطبيق المقياس من (50) عبارة على عينة استطلاعية بلغ عددها (40) مستشارا من مستشاري ولاية المسيلة.

1-3-حدود الدراسة الاستطلاعية:

1.3.1. المجال المكاني: تمت الدراسة الاستطلاعية "متوسطة ابن هاني الأندلسي" بالمسيلة.

2.3.1 المجال الزماني: أجريت الدراسة الاستطلاعية يوم:2024/04/17 بمركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بالمسيلة.

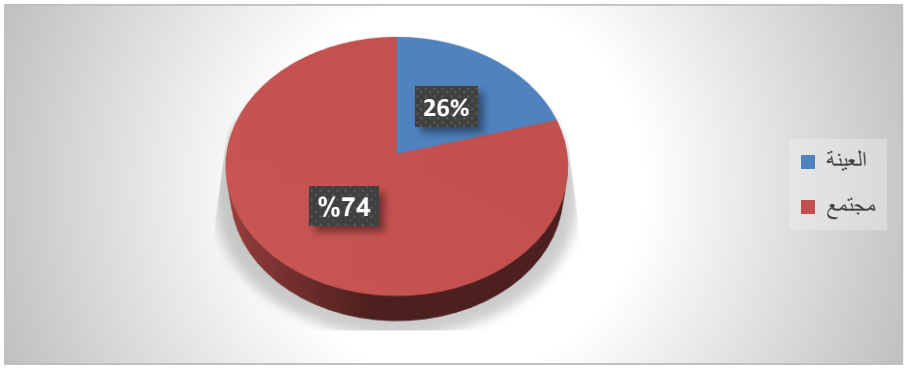
3.3.1. المجال البشري: تمت الدراسة الاستطلاعية على (40) مستشارا ومستشارة بمركز التوجيه بالمسيلة.

1-4-مجتمع الدراسة والعينة الاستطلاعية:

تمثل مجتمع الدراسة في مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية المسيلة والبالغ عددهم 154 مستشارا، وقد ثم اختيار منهم عينة استطلاعية بالطريقة العشوائية البسيطة، وقد بلغ حجم العينة الاستطلاعية 40 مستشارا ومستشارة، أي ما يمثل نسبة 26%، والنتائج كما هي ممثلة في الجدول التالي:

جدول رقم (03): عدد أفراد مجتمع الدراسة والعينة الاستطلاعية:

	العدد	النسبة
عدد أفرادا لعينة الاستطلاعية	40	%26
عدد أفراد مجتمع الدراسة	154	%100



شكل رقم (01): يمثل أفراد مجتمع وعينة الدراسة الاستطلاعية

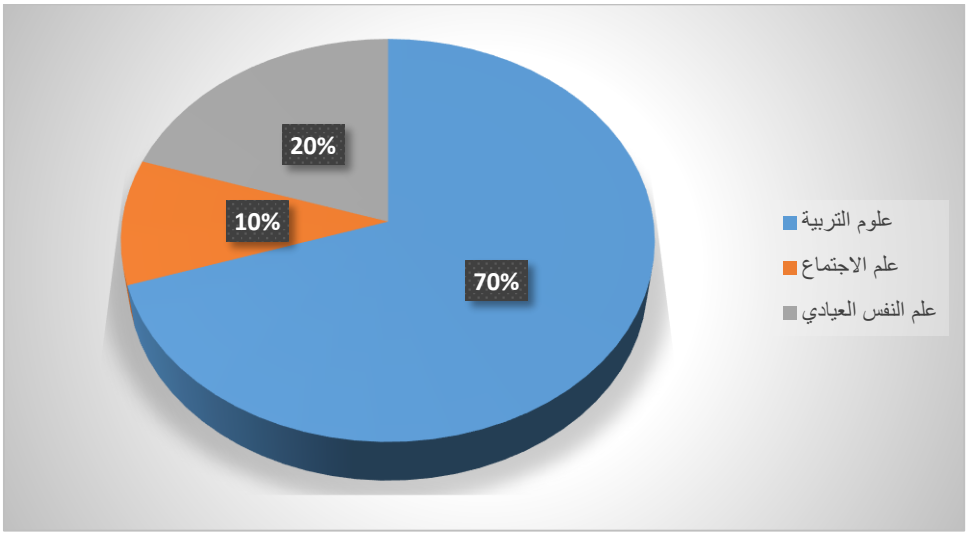
وقد تمثلت خصائص العينة الاستطلاعية للدراسة في الخصائص التالية:

1-4-1 توزيع أفراد العينة حسب التخصص: شملت عينة الدراسة الاستطلاعية على التخصصات التي كما هي مبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (04) يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب متغير التخصص:

التخصص	التكرار	النسبة المئوية
علوم التربية	**28**	**%70**
علم الاجتماع	**04**	**%10**
علم النفس العيادي	**08**	**%20**
المجموع	**40**	**100%**

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمها الإجمالي (40) مستشارا ومستشارة، نلاحظ أن عدد المستشارين ذوي التخصص" **علوم التربية**" بلغ عددهم بـ (28) وبنسبة مئوية قدرت بـ (70%)، عدد المستشارين ذوي التخصص " **علم النفس العيادي** "والبالغ عددهم بـ (08) وبنسبة مئوية قدرت بـ (20%)، وفي الأخير عدد المستشارين ذوي التخصص "**علم الاجتماع**" بلغ عددهم بـ (04) وبنسبة مئوية قدرت بـ(10%)، وعليه فان أغلب أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية من ذوي التخصص علوم التربية، كما هو ممثل في الرسم البياني التالي:



الشكل رقم (02) يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب متغير التخصص.

2-4-1 توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب متغير الخبرة المهنية:

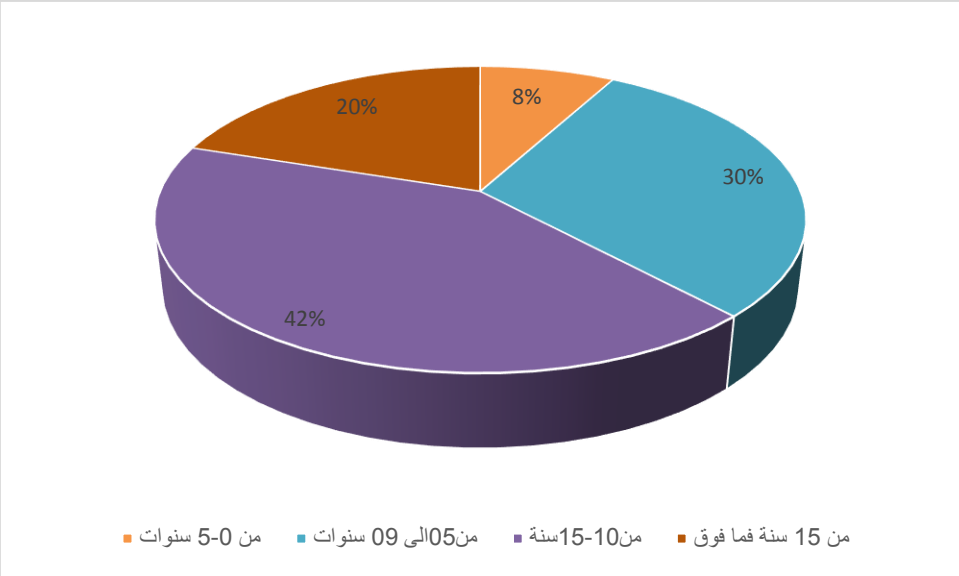
شملت عينة الدراسة الاستطلاعية على جميع أصناف الخبرة المهنية، كما هي مبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم(05) يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب متغير الخبرة المهنية:

الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
من 0-5 سنوات	**05**	**%08**
من05الى 09 سنوات	**12**	**%30**
من10-15سنة	**15**	**%42**
من 15 سنة فما فوق	**08**	**%20**
المجموع	**40**	**%100**

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمها الإجمالي (40) مستشارا ومستشارة، نلاحظ أن عدد المستشارين ذوي الخبرة المهنية" **0-5 سنوات**" بلغ عددهم بـ (05) وبنسبة مئوية قدرت بـ (08%)، أما عدد المستشارين ذوي الخبرة المهنية " **من 05 إلى 09 سنوات** "والبالغ عددهم بـ (12) وبنسبة مئوية قدرت بـ (30%)، في حين بلغ عدد المستشارين ذوي الخبرة المهنية "**من10 إلى 15 سنة**" بـ (15) وبنسبة مئوية قدرت

بـ (10%)، وفي الأخير بلغ عدد المستشارين ذوي الخبرة المهنية "**من15 سنة فما فوق**" بـ (08) وبنسبة مئوية قدرت بـ (20%)، وعليه فان أغلب أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية من ذوي الخبرة المهنية من 10 إلى 15 سنة، وكما هو ممثل في الرسم البياني التالي:



الشكل رقم (03) يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب متغير الخبرة المهنية.

1-5 أدوات الدراسة الاستطلاعية:

إن طبيعة الإشكالية المطروحة في البحث والفروض المعتمدة كإجابة مبدئية لها تتطلب اختيار أدوات معينة تساعد على جمع البيانات التي تخدم موضوع البحث ونظرا لطبيعة الموضوع قيد الدراسة فإنه تم استخدام: مقياس الكفاءة الذاتية، ومقياس الالتزام الوظيفي.

1-6 وصف أدوات الدراسة الاستطلاعية:

أولا: مقياس الكفاءة الذاتية (من إعداد عادل العدل):

أعد هذا المقياس عادل العدل سنة (2001) في ضوء الإطار النظري ومراجعة للدراسات السابقة، قام بمراجعة الاختبارات التي أعدت سابقا لقياس الكفاءة في بيئات أجنبية كالمقياس الذي أعده ويلرولاد (wheelroladd) سنة 1982، وهو يتضمن (36) عبارة وقد قام عبد الرحمان وهاشم بترجمة هذا المقياس وإعداده للتطبيق على عينة بحث في البيئة المصرية، وكذلك المقياس الذي أعده سكوارزير وأخرون (schwarzeret all) سنة 1997، ليناسب

العديد من الثقافات والنسخة الأصلية أعدت باللغة الألمانية وتتم تقنيته على ثلاث عينات من ألمانيا وإسبانيا والصين، وتم حساب صدقه العاملي بطريقة المكونات الأساسية الذي أظهر أن المقياس أحادي البعد، وقد قام عبد السلام (1998) بترجمة المقياس إلى اللغة العربية وتقنينه على عينة مصرية ويحتوي على (10) عبارات، وبعد ذلك قام عادل العدل سنة (2001) بوضع (50) عبارة حيث قام بتطبيق المقياس على عينة استطلاعية بهدف تقنينه.

بنود المقياس مصاغة في اتجاهين إجابي وسلبي، حيث يحتوي على (26) عبارة موجبة، و(24) عبارة سالبة، وهي موزعة كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (06): يوضح توزيع العبارات السلبية والإيجابية على مقياس الكفاءة الذاتية

نوع العبارة	توزيعها	عددها
العبارات السلبية	1-4-5-7-9-12-14-15-17-19-22-23-24-26-27-30-34-37-39-41-44-46-49-50	24

في ضوء تقدير الدرجات (التقدير الكمي) مستوى الكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، تم إعطاء الأوزان فتعطى لإجابة "دائما" درجة (4)، ولإجابة "غالبا" درجة (3)، ولإجابة "أحيانا" درجة (2) ولإجابة "نادرا" درجة (1) هذا بالنسبة للبنود (26) الموجبة، أما بالنسبة للبنود (24) السالبة فتعطى لإجابة "نادرا" درجة (4)، ولإجابة "أحيانا" درجة (3)، ولإجابة "غالبا "درجة (2)، ولإجابة "دائما" درجة (1)

جدول رقم (07): توزيع الدرجات على البدائل وطريقة تصحيح المقياس.

العبارات	البدائل			
	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا
العبارات الموجبة	04	03	02	01
العبارات السالبة	01	02	03	04

يتكون المقياس من (50) عبارة وأربعة بدائل للإجابة مقسمة حسب العبارات الإيجابية والعبارات السلبية، وبنود المقياس مصاغة في اتجاهين إيجابي وسلبي بواقع (26) بندا موجبا، و(24) بندا سالبا، وتكون طريقة التصحيح كالاتي:

تمثل أقل درجة للمقياس بالحصول على درجة (50)، واعلى درجة بالحصول على درجة (200) ومتوسط المقياس بالحصول على درجة (125)، وتتمثل مجالات المقياس على النحو التالي:

– درجة مرتفعة (3)، درجة متوسطة (2)، درجة منخفضة (1)، وكل مجال عبر عن مستوى الكفاءة الذاتية.

وقد تم حساب طول خلايا المقياس الثلاثي كما يلي:

- حساب المدى= (الحد الأعلى – الحد الأدنى) = 4–1=3
- يتم تقسيم الحاصل على عدد أوزان المقياس ليتم الحصول على طول الخلية الصحيح: 3/3=1.
- يضاف طول المجال المحصل عليه إلى أقل قيمة في المقياس الثلاثي، وذلك لتحديد الحد الأعلى في هذا المجال، ليتم تفسير النتائج وفقا لكل مجال كما هي ممثلة في الجدول التالي:

جدول رقم (08) تحديد طول المجال والتقدير المقابل

تحديد طول المجال	التقدير
[50–100]	منخفضة
] 100–150]	متوسطة
] 150–200]	مرتفعة

ثانيا: مقياس الالتزام الوظيفي

بعد الاطلاع على الجانب النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة بنفس الموضوع بصفة عامة وبمتغير الالتزام الوظيفي بصفة خاصة، قمنا ببناء استبيان مكون من (50) بندا، وقد تضمن الاستبيان المعلومات الشخصية المتعلقة بالمستشارين (التخصص، الخبرة المهنية). وتتم الاستجابة على فقرات المقياس وفق سلم ليكارت الخماسي (مرتفعة جدا، مرتفعة، متوسطة، منخفضة، منخفضة جدا)، وتتمثل رقميا على النحو التالي (5-4-3-2-1)، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (09) يمثل توزيع الدرجات على البدائل

البدائل	مرتفعة جدا	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جدا
الدرجات	5	4	3	2	1

وتكون الدرجة القصوى له (250) والدرجة الدنيا له (50)، ومتوسط المقياس هو (150) في ضوء تقدير الدرجات (التقدير الكمي) لاستبيان الكفاءة الذاتية تم تحديد ثلاثة مجالات لمقياس تقدير ثلاثي وفق الترتيب الاتي: درجة مرتفعة (3)، درجة متوسطة (2)، درجة منخفضة (1)، وكل مجال يعبر عن مستوى الالتزام الوظيفي.

وقد تم حساب طول خلايا المقياس الثلاثي كما يلي:

- حساب المدى= (الحد الأعلى – الحد الأدنى) = 5-1=4
- يتم تقسيم الحاصل على عدد أوزان المقياس ليتم الحصول على طول الخلية الصحيح: 1.33=3/4
- يضاف طول المجال المحصل عليه إلى أقل قيمة في المقياس الثلاثي وهي (1)، وذلك لتحديد الحد الأعلى في هذا المجال، ليتم تفسير النتائج وفقا لكل مجال كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (10) تحديد طول المجال والتقدير المقابل

تحديد طول المجال	التقدير
[50-116.5]	منخفضة
] 116.5-183[	متوسطة
] 183-250[	مرتفعة

الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

أولا: مقياس الكفاءة الذاتية:

أ-الصدق

***- صدق الاتساق الداخلي أو الصدق البنائي للمقياس:**

يشير صدق الاتساق الداخلي إلي قوه ارتباط درجه العبارة أو البند من الأداة والدرجة الكلية **(الأغا،2002، ص 124).**

وقد تم التحقق من صدق اتساق الداخلي للمقياس وذلك بتطبيقها على عينه استطلاعيه بلغت 40 فردا عن طريق حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة وبالدرجة الكلية للمقياس والنتائج كما هي مبينة في الجدول التالي:

جدول رقم (11) يمثل الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لمقياس الذاتية

العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	0،418*	0.05	18	0،458**	0.01	35	0،422*	0.05
02	0،471**	0.01	19	0،666**	0.01	36	0،379*	0.05
03	0،581**	0.01	20	0،424*	0.05	37	0،573**	0.01
04	0،707**	0.01	21	0،557**	0.01	38	0،707**	0.01
05	0،433*	0.05	22	0،579**	0.01	39	0،371*	0.05
06	0،646**	0.01	23	0،512**	0.01	40	0،579**	0.01
07	0،382*	0.05	24	0،424*	0.05	41	0،745**	0.01
08	0،588**	0.01	25	0،746**	0.01	42	0،559**	0.05
09	0،370*	0.05	26	0،486**	0.01	43	0،514**	0.01
10	0،502**	0.01	27	0،559**	0.05	44	0،433*	0.05
11	0،667**	0.01	28	0،387*	0.05	45	0،581**	0.01
12	0،578**	0.01	29	0،438*	0.05	46	0،667**	0.01
13	0،579**	0.01	30	0،396*	0.05	47	0،557**	0.01
14	0،391*	0.05	31	0،514**	0.01	48	0،433*	0.05
15	0،507**	0.01	32	0،565**	0.01	49	0،418*	0.05
16	0،442*	0.05	33	0،395*	0،05	50	0،391*	0.05
17	0،559**	0.01	34	0،595**	0.01			

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن جميع عبارات المقياس دالة عند مستوى الدلالة (0,01) و(0.05)، حيث جاء معامل الارتباط كل عبارة مع الدرجة الكلية للمقياس محصورة بين أعلى معامل ارتباط للعبارة رقم (09) والذي قدر معامل الارتباط بها بـ (0,370)، وأدنى معامل ارتباط للعبارة رقم (25) بمعامل ارتباط قدر بـ (0,746)، وهذا ما

يؤكد أن جميع عبارات المقياس تتمتع بدرجة جيدة من الاتساق الداخلي. وبالتالي فان المقياس صادق لما وضع لقياسه من أجله ويمكن الاعتماد عليه في الدراسة التطبيقية.

*-**الصدق التمييزي:** تم استخدام درجات العينة الاستطلاعية وعددها (40) فراد، وتستخدم هذه الطريقة في حساب صدق المقياس من خلال قدراته على التمييز بين طرفي المقياس، أي بين المجموعتين الدنيا والعليا، وهذه الطريقة تستخدم في حساب الصدق التكويني وصـدق المحتوى، حيث قمنا بترتيب درجات العينة تنازليا وأخذت نسبة (27%) من طرفي التوزيع (**100/40x27= 10.80 بالتقريب يساوي 11 أفراد**) وحساب الفرق باختبار "ت" لعينتين مستقلتين (الفرق بين متوسطي المجموعتين العليا والدنيا)، والنتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول (12) يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس الكفاءة الذاتية

المقياس	المجموعة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة	القرار
الكفاءة الذاتية	العليا	11	187.9091	04.98908	20	10.063	0.000	دالة
	الدنيا	11	143.0909	13.90291				

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة اختبار(ت) المحسوبة بلغت في مقياس الكفاءة الذاتية بـ(10.063) وهي دالة عند مستوى دلالة 0.01، مما يشير على أن مقياس الكفاءة الذاتية قادر على التمييز بين مجموعتين مما يؤكد على صدق المقياس، وهذا ما يطمئن على تطبيقه في الدراسة الأساسية.

ب-الثبات: وقد تم التحقق من ثبات المقياس بالطرق التالية:

*-**ثبات بطريقة ألفا كرومباخ:** استخدم الباحث طريقة أخرى من طرق حساب الثبات، وذلك لإيجاد معامل ثبات المقياس، وهي طريقة ألفا كرومباخ والنتائج كما هي ممثلة في الجدول التالي:

جدول (13) يوضح ثبات ألفا كرومباخ لمقياس ا لكفاءة الذاتية

	عدد العبارات	معامل ألفا كرومباخ
مقياس الكفاءة الذاتية	50	0.936

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن معامل الثبات بطريقة ألفا كرومباخ، حيث بلغت قيمة ألفا كرومباخ لمقياس الكفاءة الذاتية بـ **(0.936)**، وهذا ما يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية وجيدة ومقبولة من الثبات تطمئن على تطبيقه على عينة الدراسة الأساسية.

***-الثبات بطريقة التجزئة النصفية:** تم استخدام درجات العينة الاستطلاعية وعددها (40) فردا لحساب ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية حيث احتسبت درجة النصف الأول للمقياس وكذلك درجة النصف الثاني من الدرجات، وذلك بحساب معامل الارتباط بين النصفين ثم جرى تعديل الطول باستخدام معادلة سبيرمان براون ومعادلة جوتمان والنتائج كما هي مبينة في الجدول:

الجدول رقم(14): يوضح الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس الكفاءة الذاتية

مقياس	المقياس	العدد	معامل الارتباط	معامل سبيرمان	معامل جوتمان
الكفاءة الذاتية	النصف الأول	25	0.828	0.906	0.906
	النصف الثاني	25			

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية بين نصفي مقياس الكفاءة الذاتية قدر معامل الارتباط بـ **(0.828)** وهذه القيمة قبل تعديل وتصحيح الطول، وبعد تصحيح طول لمقياس الكفاءة الذاتية بطريقة سبيرمان براون، فقد بلغ معامل الثبات **(0.906)**، أما بطريقة جوتمان فقد بلغ معامل الثبات **(0.906)**، وهذا يؤكد أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات يطمئن على تطبيقه على عينة الدراسة الأساسية.

ثانيا: مقياس الالتزام الوظيفي:

أ- صدق المقياس:

***- صدق الاتساق الداخلي أو الصدق البنائي للمقياس:**

وقد تم التحقق من صدق اتساق الداخلي للمقياس وذلك بتطبيقها على عينه استطلاعيه بلغت 40 فردا عن طريق حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمقياس، والنتائج كما هي مبينة في الجدول التالي:

جدول رقم (15) يمثل الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لمقياس الالتزام الوظيفي

العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	0،656**	0.01	18	0،578**	0.01	35	0،444*	0.05
02	0،657**	0.01	19	0،458*	0.05	36	0،600**	0.01
03	0،635**	0.01	20	0،526**	0.01	37	0،755**	0.01
04	0،471*	0.05	21	0،387*	0.05	38	0،590**	0.01
05	0،825**	0.01	22	0،438*	0.05	39	0،710**	0.01
06	0،563**	0.05	23	0،745**	0.01	40	0،830**	0.01
07	0،832**	0.01	24	0،588**	0.01	41	0،422*	0،05
08	0،578**	0.01	25	0،370*	0.05	42	0،573**	0.01
09	0،475*	0.05	26	0،486*	0.05	43	0،379*	0.05
10	0،494*	0.05	27	0،514**	0.01	44	0،852*	0.05
11	0،512*	0.05	28	0،559**	0.01	45	0،559**	0.05
12	0،668**	0.01	29	0،458*	0.05	46	0،370*	0.05
13	0،850**	0.01	30	0،666**	0.01	47	0،579**	0.01
14	0،519**	0.05	31	0،424*	0.05	48	0،707**	0.01
15	0،628**	0.01	32	0،557**	0.01	49	0،746**	0.01
16	0،558**	0.01	33	0،579**	0.01	50	0،514**	0.01
17	0،734**	0.01	34	0،512**	0.01			

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن جميع عبارات المقياس دالة عند مستوى الدلالة (0,01) و(0.05)، حيث جاء معامل الارتباط كل عبارة مع الدرجة الكلية للمقياس محصورة بين أعلى معامل ارتباط للعبارة رقم (41) والذي قدر معامل الارتباط بها بـ (0,422)، وأدنى معامل ارتباط للعبارة رقم (13) بمعامل ارتباط قدر بـ (0,850)، وهذا ما

يؤكد أن جميع عبارات المقياس تتمتع بدرجة جيدة من الاتساق الداخلي. وبالتالي فان المقياس صادق لما وضع لقياسه من أجله ويمكن الاعتماد عليه في الدراسة التطبيقية.

*- **الصدق التمييزي:** تم استخدام درجات العينة الاستطلاعية وعددها (40) فراد، وتستخدم هذه الطريقة في حساب صدق المقياس من خلال قدراته على التمييز بين طرفي المقياس، أي بين المجموعتين الدنيا والعليا، وهذه الطريقة تستخدم في حساب الصدق التكويني وصـدق المحتوى، حيث قمنا بترتيب درجات العينة تنازليا وأخذت نسبة (27%) من طرفي التوزيع (**100/40x27= 05،40 بالتقريب يساوي 05 أفراد**) وحساب الفرق باختبار "ت" لعينتين مستقلتين (الفرق بين متوسطي المجموعتين العليا والدنيا)، والنتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول (16) يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس الالتزام الوظيفي

مقياس	المجموعة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة	القرار
الالتزام الوظيفي	العليا	11	217.4545	07.65981	20	09.244	0.000	دالة
	الدنيا	11	158.8182	19.59499				

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة اختبار(ت) المحسوبة بلغت في مقياس الكفاءة الذاتية بـ (**9.244،**) وهي دالة عند مستوى دلالة 0.01، مما يشير على أن مقياس الالتزام الوظيفي قادر على التمييز بين مجموعتين مما يؤكد على صدق المقياس، وهذا ما يطمئن على تطبيقه في الدراسة الأساسية.

ب-الثبات: وقد تم التحقق من ثبات المقياس بالطرق التالية:

*- **ثبات بطريقة ألفا كرومباخ:** استخدم الباحث طريقة أخرى من طرق حساب الثبات، وذلك لإيجاد معامل ثبات المقياس، وهي طريقة ألفا كرومباخ والنتائج كما هي ممثلة في الجدول التالي:

جدول (17) يوضح ثبات ألفا كرومباخ لمقياس الالتزام الوظيفي

	عدد العبارات	معامل ألفا كرومباخ
مقياس الالتزام الوظيفي	**50**	**0.942**

من خلال الجدول يتضح أن معامل الثبات بطريقة ألفا كرومباخ، حيث بلغت قيمة ألفا كرومباخ لمقياس الالتزام الوظيفي بـ **(0.942)**، وهذا ما يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية وجيدة ومقبولة من الثبات تطمئن على تطبيقه على عينة الدراسة الأساسية.

*-**الثبات بطريقة التجزئة النصفية:** تم استخدام درجات العينة الاستطلاعية وعددها (40) فردا لحساب ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية حيث احتسبت درجة النصف الأول للمقياس وكذلك درجة النصف الثاني من الدرجات، وذلك بحساب معامل الارتباط بين النصفين ثم جرى تعديل الطول باستخدام معادلة سبيرمان براون ومعادلة جوتمان والنتائج كما هي مبينة في الجدول:

الجدول رقم (18): يوضح الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس الالتزام الوظيفي

مقياس الالتزام الوظيفي	المقياس	العدد	معامل الارتباط	معامل سبيرمان	معامل جوتمان
	النصف الأول	**25**	**0.863**	**0.927**	**0.926**
	النصف الثاني	**25**			

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية بين نصفي مقياس الالتزام الوظيفي قدر معامل الارتباط بـ **(0.863)** وهذه القيمة قبل تعديل وتصحيح الطول، وبعد تصحيح طول لمقياس الالتزام الوظيفي بطريقة سبيرمان براون، فقد بلغ معامل الثبات **(0.927)**، أما بطريقة جوتمان فقد بلغ معامل الثبات **(0.926)**، وهذا يؤكد أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات يطمئن على تطبيقه على عينة الدراسة الأساسية.

1-7 نتائج الدراسة الاستطلاعية: تم التأكد من صلاحية مقياس كل من الكفاءة الذاتية والالتزام الوظيفي، ويمكن تطبيقهما على الدراسة الأساسية.

2-الدراسة الأساسية:

2-1منهج الدراسة: إن طبيعة البحث العلمي تفرض على الباحث اتباع منهج معين يعتمد عليه في الدراسة باعتباره العمود الفقري في تصميم البحوث بغية الوصول إلى المعرفة العلمية الدقيقة بغية الوصول إلى المعرفة العلمية الدقيقة.

فالمنهج العلمي هو أسلوب للتفكير والعمل يعتمده الباحث لتنظيم أفكاره وعرضها وبالتالي الوصول إلى نتائج وحقائق معقولة حول الظاهرة موضوع الدراسة. **(عليان وغنيم،2000، ص30).**

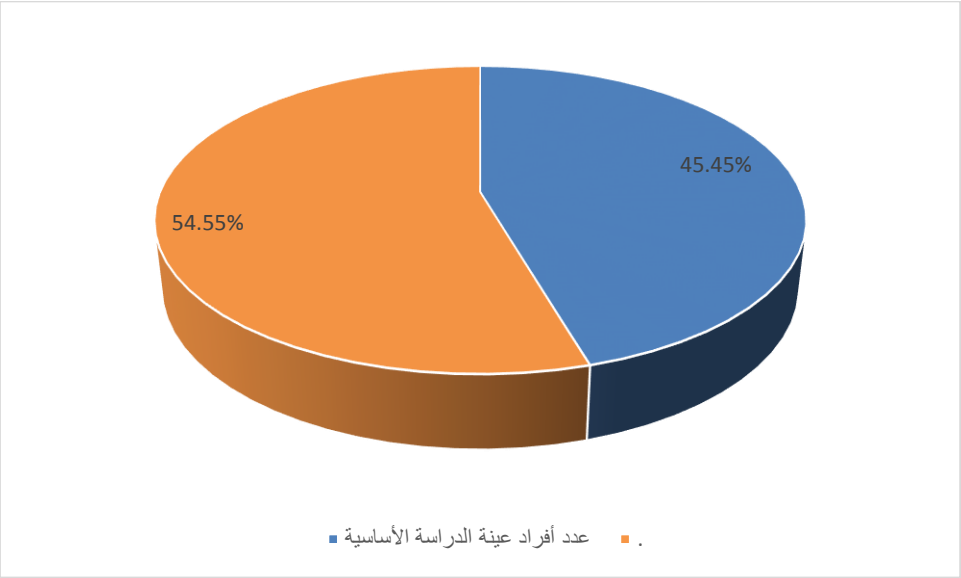
فالمنهج المناسب لدراستنا هو المنهج الوصفي الذي يسمح لنا بمعرفة الارتباط الموجود بين الكفاءة الذاتية والالتزام الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، ومعرفة الفروق في الكفاءة الذاتية تبعا لمتغيراتها، "فهو يهدف إلى جمع بيانات كافية ودقيقة عن الظاهرة.

2-2 مجتمع وعينة الدراسة الأساسية:

اشتمل مجتمع الدراسة الأساسية على جميع مستشاري التوجيه المهني والمدرسي بقطاع ولاية المسيلة والبالغ عددهم الإجمالي (154) مستشارا ومستشارة، وقد تم اختيار عينة منهم بالطريقة العشوائية، والبالغ عددها في الدراسة الحالية (70) مستشارا ومستشارة التابعين لمركز التوجيه المدرسي والمهني بالمسيلة، وكما هي ممثلة في الجدول والشكل التالي:

جدول الرقم (19) يمثل أفراد مجتمع وعينة الدراسة الأساسية

	العدد	النسبة
عدد أفراد عينة الدراسة الأساسية	70	%45.45
عدد أفراد مجتمع الدراسة الأساسية	154	%100



شكل الرقم (04) يمثل أفراد مجتمع وعينة الدراسة الأساسية.

وتمثلت خصائص عينة الدراسة الأساسية فيما يلي:

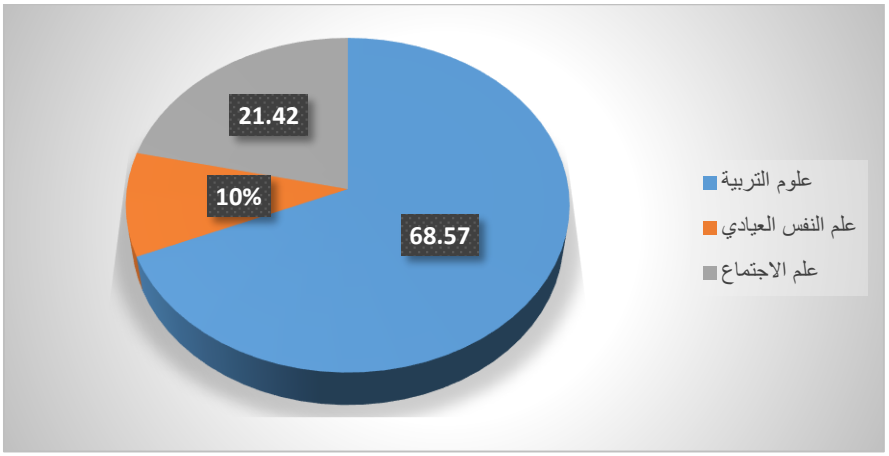
توزيع أفراد عينة الدراسة حسب التخصص: شملت عينة الدراسة الأساسية على جميع التخصصات، والنتائج كماهي ممثلة في الجدول التالي:

الجدول رقم (20) يوضح توزيع أفراد العينة الأساسية حسب متغير التخصص:

التخصص	التكرار	النسبة المئوية
علوم التربية	**48**	**%68.57**
علم النفس العيادي	**07**	**%10**
علم الاجتماع	**15**	**%21.42**
المجموع	**70**	**%100**

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمها الإجمالي (70) مستشارا ومستشارة، نلاحظ أن عدد المستشارين ذوي التخصص "**علوم التربية**" بلغ عددهم بـ (48) وبنسبة مئوية قدرت بـ (68.57%)، عدد المستشارين ذوي التخصص "**علم النفس العيادي**" وبلغ عددهم (07) وبنسبة مئوية قدرت بـ (10%)، وفي الأخير عدد المستشارين من تخصص "**علم الاجتماع**" بلغ عددهم بـ(15) وبنسبة مئوية قدرت

بـ(21.42%)، وعليه فان أغلب أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية من ذوي التخصص علوم التربية، كما هو ممثل في الرسم البياني التالي:



الشكل رقم(05): توزيع نسبة أفراد عينة الدراسة حسب متغير التخصص.

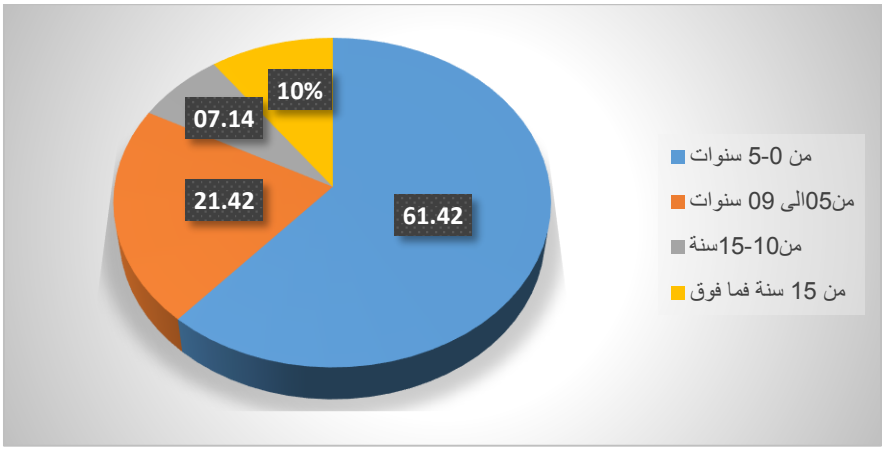
توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الخبرة المهنية: شملت عينة الدراسة الأساسية على جميع التخصصات، والنتائج كماهي ممثلة في الجدول التالي:

الجدول رقم(21) يوضح توزيع أفراد العينة الأساسية حسب متغير الخبرة المهنية:

الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
من 0-5 سنوات	**43**	**%61.42**
من05الى 09 سنوات	**15**	**%21.42**
من10-15سنة	**05**	**%07.14**
من 15 سنة فما فوق	**07**	**%10**
المجموع	**70**	**%100**

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمها الإجمالي (70) مستشارا ومستشارة، نلاحظ أن عدد المستشارين ذوي الخبرة المهنية" **0-5 سنوات**" بلغ عددهم بـ (43) وبنسبة مئوية قدرت بـ (61.42%)، أما عدد المستشارين ذوي الخبرة المهنية "**من 05 إلى 09 سنوات**" بلغ عددهم (15) وبنسبة مئوية قدرت بـ (21.42%)، في حين بلغ عدد المستشارين ذوي الخبرة المهنية "**من10 إلى 15 سنة**"

(05) وبنسبة مئوية قدرت بـ (07.14%)، وفي الأخير بلغ عدد المستشارين ذوي الخبرة المهنية "**من15 سنة فما فوق**" (07) وبنسبة مئوية قدرت بـ (10%)، وعليه فان أغلب أفراد عينة الدراسة الأساسية من ذوي الخبرة المهنية من 0 إلى 05 سنوات، وكما هو ممثل في الرسم البياني التالي:



الشكل رقم:(06) يوضح توزيع أفراد العينة الأساسية حسب متغير الخبرة المهنية

4-أساليب المعالجة الإحصائية:

بعد استرجاع أداة الدراسة تم تفريغ البيانات وترميزها تمهيدا لإدخالها بالحاسب الآلي لتصبح لدينا متغيرات رقمية وقد تم استخدام الرزنامة الإحصائية للعلوم الإحصائية النسخة 28 تم الاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية.
- معامل الارتباط بيرسون لحساب الصدق البنائي
- اختبار "ت" لعينيتين مستقلتين لحساب الصدق التمييزي (صدق المقارنة الطرفية)
- معامل ألفا كرومباخ لحساب الثبات
- معامل الثبات بالطريقة التجزئة النصفية
- معادلة سبيرمان وجوتمان لتصحيح الطول
- اختبار كولموغروف سميرنوف لمعرفة اعتدالية التوزيع
- اختبار التباين الأحادي ONE –WAY ANOVA لتحديد الفروق بين المتغيرين
- معامل الارتباط بيرسون لتحديد العلاقة بين المتغيرين.

خلاصة:

تعتبر الدراسة الميدانية العامل الأساسي والجوهري في البحث العلمي، فمن خلالها نتعرف كباحثين على كل التفاصيل وحجم المعلومات والإمكانات المتاحة للدراسة موضوعنا وجمع البيانات وتحديد المنهج الملائم له ومجتمع الدراسة والوسائل المعتمدة وصدقها وثباتها وموضوعيتها، فالدراسة الميدانية أسلوب بحثي فعال وخطة أساسية لنجاح الدراسة بمراعاة التفاصيل المهمة، كما تتيح لنا فهما عميقا شاملا لموضوع دراستنا وتمكننا من تطبيق النتائج على الواقع كما تحدد صعوبات التي تواجهنا في جمع البيانات والمعلومات المطلوبة

الفصل الرابع

عرض ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة

1-احتار اعتدالية التوزيع.

2-اختبار الفرضيات وعرض نتائج الدراسة.

2-1 عرض نتائج الفرضية الأولى

2-2 عرض نتائج الفرضية الثانية

2-3 عرض نتائج الفرضية الثالثة

2-4 عرض نتائج الفرضية الرابعة

2-5 عرض نتائج الفرضية الخامسة

3-تفسير ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة:

3-1 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى

3-2 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية

3-3 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة

3-4مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الرابعة

4-5مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الخامسة.

تمهيد:

في هذا الفصل سيتم عرض علاقات التأثير بين متغيرات الدراسة، من خلال تأثير أبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع، وعلى الفروق في البيانات الشخصية بالنسبة للمتغير المستقل باستعمال الأساليب الإحصائية الملائمة لاختبار فروض الدراسة وذلك بالتطرق للنقاط التالية:

1- اختبار اعتدالية التوزيع لمتغيرات الدراسة:

يجب تحديد ما إذا كانت بيانات أفراد العينة لإجابتهم على استبيانات الدراسة التي يتم دراستها يتبع التوزيع الطبيعي أم لا. وهناك عدة طرق إحصائية للكشف عن نوع التوزيع طريقة اختبار Kolmogorov-Smirnov، وطريقة اختبار Shapiro-Wilk، كما أن اختبار Kolmogorov–Smirnov يستخدم إذا كان عدد العينة أكبر من 50، كما يستخدم اختبار Shapiro–WilK إذا كان عدد الحالات اقل من 50 وفي دراستنا نستخدم طريقة إختبار Kolmogorov–Smirnov لان عدد العينة اكبر من 50.

جدول رقم (22): يبين نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات إجابات أفراد العينة.

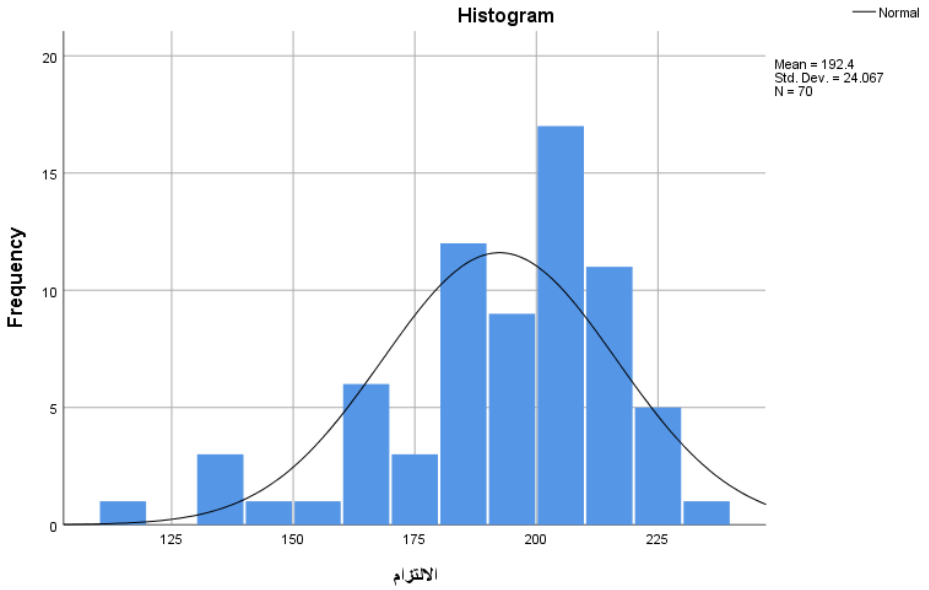
مقاييس الدراسة	Kolmogorov-Smirnov			النتيجة الاختبار
	Statistic	df	Sig.	
الكفاءة الذاتية	0.945	70	0.734	البيانات تتبع التوزيع الطبيعي
الإلتزام الوظيفي	0.968		0.338	البيانات تتبع التوزيع الطبيعي
قاعدة: هي إذا كانت قيمة الاحتمال الخطأ أو (مستوى المعنوية sig) أكبر من 0.05 فان البيانات تتبع توزيع طبيعي.				

المصدر: من إعداد طلبة الدراسة بالاعتماد على مخرجات SPSS

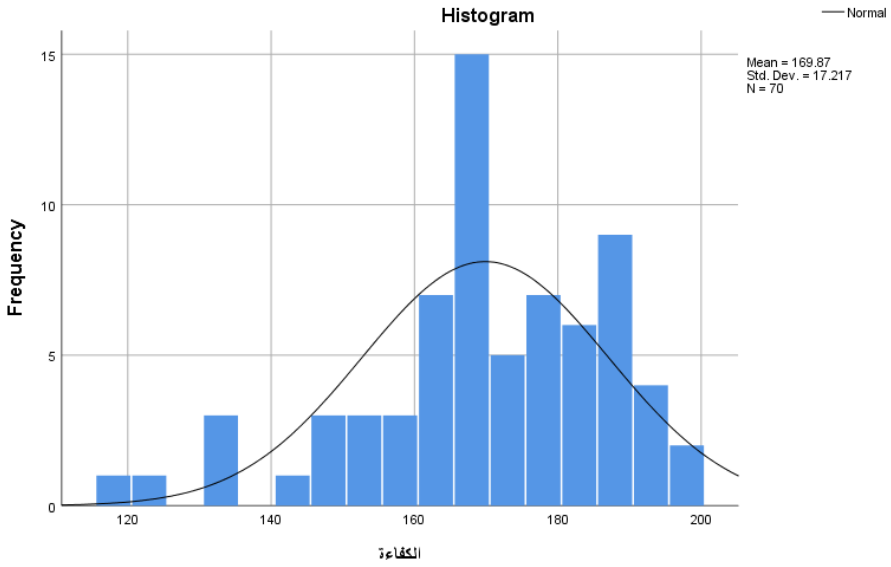
من خلال الجدول أعلاه نجد نتائج اختبار **Kolmogorov-Smirnov** بالنسبة لبيانات إجابات العينة على بنود مقياس المتعلق بمتغير الكفاءة الذاتية تظهر أن مستوى المعنوية بلغت ب (0.734)، وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا مما يدل على أن

بيانات إجابات أفراد العينة تتبع التوزيع الطبيعي، ولهذا يجب استخدام الإحصاءات المعلمية للإجابة على تساؤلات وفرضيات الدراسة.

أما بالنسبة لبيانات إجابات أفراد العينة على بنود مقياس المتعلق بمتغير الالتزام الوظيفي فان مستوى المعنوية (0.338) وهي قيمة أكبر من (0.05)، مما يدل على أن بيانات إجابات أفراد العينة تتبع التوزيع الطبيعي، ولهذا يجب استخدام الإحصاءات المعلمية للإجابة على تساؤلات وفرضيات الدراسة.



اعتدالية التوزيع الطبيعي لمقياس الالتزام الوظيفي



اعتدالية التوزيع الطبيعي لمقياس الكفاءة المهنية

2-عرض نتائج الدراسة:

2-1عرض نتائج الفرضية الأولى: والتي تنص **على أنه:** "**توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الذاتية والالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه بولاية المسيلة**" ولاختبار والتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا باستخدام معامل الارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين متغيري الدراسة، والنتائج المتحصل عليها كما هي في الجدول التالي:

جدول (22) يوضح معامل الارتباط بيرسون بين متغيري الدراسة.

المتغيرات	العينة	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة	القرار
الكفاءة الذاتية والالتزام الوظيفي	70	0.583**	0.000	دالة عند 0.01 توجد علاقة بين المتغيرين

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا أنه بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين(0.583) وهي علاقة ارتباطية طردية موجبة ومتوسطة ذات دلالة إحصائية، وهي قيمة أصغر من مستوى الدلالة 0.05، مما يمكن القول انه: توجد علاقة ارتباطيه موجبة متوسطة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الذاتية والالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولاية المسيلة، أي أننا متأكدون من نتائج الدراسة بنسبة (99%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (01%)، وعليه فقد تحققت الفرضية الأولى.

2-1 عرض نتائج الفرضية الثانية: والذي تنص **على أن:** "**لا توجد فروق في مستوى الالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير التخصص**" ولاختبار والتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا باستخدام اختبار "ف" تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفرق بين متغيري الدراسة، والنتائج المتحصل عليها كما هي في الجدول التالي:

جدول (23) يوضح العدد وقيمة اختبار "ف" ومستوى الدلالة بين متغيري الدراسة.

الالتزام الوظيفي	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	اختبار "ف"	مستوى الدالة
بين المجموعات	2288.684	03	762.895	01.489	0.226
خارج المجموعات	33808.302	66	512.247		
المجموع	36096.986	69			

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة اختبار "ف" بلغت بـ (01.489)، وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يعني لا توجد فروق في مستوى الكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير التخصص، وعليه لم تتحقق الفرضية الجزئية الثانية.

2-2 اختبار الفرضية الثالثة والذي تنص **على أن: "لا توجد فروق في مستوى الالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الخبرة المهنية"** ولاختبار والتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا باستخدام اختبار "ف" تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفرق بين متغيري الدراسة، والنتائج المتحصل عليها كما هي في الجدول التالي:

جدول (24) يوضح العدد وقيمة اختبار "ف" ومستوى الدلالة بين متغيري الدراسة.

الالتزام الوظيفي	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	اختبار "ف"	مستوى الدالة
بين المجموعات	1067.954	03	355.985	0.671	0.573
خارج المجموعات	35029.032	66	530.743		
المجموع	36096.986	69			

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة اختبار "ف" بلغت بـ (0.671)، وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يعني لا توجد فروق في مستوى الالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الخبرة المهنية، وعليه تحققت الفرضية الثالثة.

2-4اختبار الفرضية الرابعة: والذي تنص **على أن: "لا توجد فروق في مستوى الكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير التخصص"** ولاختبار والتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا باستخدام اختبار "ف" تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفرق بين متغيري الدراسة، والنتائج المتحصل عليها كما هي في الجدول التالي:

جدول (25) يوضح العدد وقيمة اختبار "ف" ومستوى الدلالة بين متغيري الدراسة.

الكفاءة الذاتية	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	اختبار "ف"	مستوى الدالة
بين المجموعات	475.498	03	158.499	0.524	0.668
خارج المجموعات	19978.344	66	302.702		
المجموع	20453.843	69			

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة اختبار "ف" بلغت بـ (0.524)، وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يعني لا توجد فروق في مستوى الكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير التخصص، وعليه تحققت الفرضية الرابعة.

2-5اختبار الفرضية الخامسة: والذي تنص **على أن:" لا توجد فروق في مستوى الكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الخبرة المهنية** " ولاختبار والتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا باستخدام اختبار "ف" تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفرق بين متغيري الدراسة، والنتائج المتحصل عليها كما هي في الجدول التالي:

جدول (26) يوضح العدد وقيمة اختبار "ف" ومستوى الدلالة بين متغيري الدراسة.

الكفاءة الذاتية	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	اختبار "ف"	مستوى الدالة
بين المجموعات	251.183	03	83.728	0.274	0.844
خارج المجموعات	20202.660	66	306.101		
المجموع	20453.843	69			

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة اختبار "ف" بلغت بـ (0.274)، وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يعني لا توجد فروق في مستوى الكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه تعزى لمتغير الخبرة المهنية، وعليه لم تتحقق الفرضية الجزئية الثالثة.

3-تفسير ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة:

3-1 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى: التي نصت على أنه" توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الذاتية والالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولاية المسيلة"، وبعد تحليل نتائج الدراسة توصلنا إلى أنه توجد علاقة ارتباطية متوسطة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الذاتية والالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية المسيلة.

يمكن تفسير هذه النتيجة أن الكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه يعتبرونها كمكون وبعد هام في بناء الشخصية وانها تعتبر كدافع قوي لسلوكهم الذي يظهر في بيئة العمل وهي المؤسسات التربوية التي دائما تحت تصرفاتهم وهذا ما تأكد في دراسة عجوة التي بينت أن الكفاءة الذاتية مرتفعة في المؤسسات التعليمية، كما أن الكفاءة الذاتية يعتبروها مستشارو التوجيه من الأمور الخصوصية التي ترتبط بمجالات ومواقف وأعمال معينة وهو الأمر الذي يجعلهم لا يحبون التدخل فيها خاصة في سلوك الالتزام الوظيفي الذي هو بدوره يساهم في

الحفاظ على صحتهم النفسية ورفع روحهم المعنوية ومكانتهم وتعزيز ثقتهم بنفسهم وبمنظمتهم، الأمر الذي يجعلهم يتنبؤون بحالة المؤسسات التربوية ومدى استقرارها وفاعليتها ودرجة ارتباط الفريق العامل بها خاصة في اذا كانت هذه المؤسسات بعيدة مما يجعل مستشاري التوجيه المهني يشعرون بكفاءة ذاتية والتزام وظيفي متوسط.

واذا كان مستشارو التوجيه المهني يتمتعون بكفاءة مهنية مرتفعة ومستوى عال زاد ذلك من قوة شعورهم بالانتماء إلى المؤسسة التربوية التي هي تحت تصرفهم والتابعة لمقاطعاتهم وبارتباطهم العاطفي بها واستغلال أقصى ما لديهم من قدرات وإمكانيات لرفع أدائهم المنهي وتحسين المردود التربوي للمؤسسة، وهذا ما تجلى في دراسة مريم بوخطة (2016) التي بينت أن مستوى الكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه مرتفعة، وقد يرجع كذلك السبب إلى الشعور بالمسؤولية التي يشعر بها مستشارو التوجيه اتجاه المؤسسات التربوية من حيث تحقيق أهدافها والتفاني في خدمتها، والمساهمة في حل المشاكل التي تصادفهم في العمل وتذليل الصعوبات وإيجاد البدائل للمشكلات الراهنة جعلهم دائما يمتلكون نوعا من الالتزام الوظيفي في معتقداتهم التربوية وكفاءتهم المهنية والعامة، وهذا ما تبين في دراسة الشافعي (2004) التي أكدت على وجود علاقة ارتباطية بين الكفاءة الذاتية والكفاءة العامة والمعتقدات التربوية، وكذلك دراسة هواري وبرقوق(2021) التي بينت أن هناك علاقة بين الالتزام الوظيفي والثقافة التنظيمية وتحقيق المسؤولية.

فقد نجد مستشاري التوجيه الذين لديهم قبولا بذاتهم وقناعاتهم بنفسهم وثقة بقدراتهم وإمكاناتهم وتصورا إيجابيا نحو ذاتهم وعملهم الذي يتسم بالتشبع بالقيم المختلفة قادرين على تقديم أحسن ما لديهم بكفاءة لنجاح مؤسساتهم، وتحسين إنجازاتهم والشعور بنتائجها التي تتجلى في أوجه النشاط المرتبطة بالعمل خاصة، وذو شخصية قوية قادرة على التأثير في الطاقم الإداري والتربوي إيجابا، مما يجلب الاحترام لشخصيتهم سواء داخل العمل أو خارجه والاعتراف بكفاءتهم ومكانتهم وتميزهم، وبهذا الاحترام والتقدير تبرز أفكارهم وآراءهم وطريقة

تسييرهم والعمل كفريق ، محاولين المضي قدما كعضو واحد تجمعهم الأهداف المشتركة للمؤسسة التربوية، مشكلين بذلك رباطا قويا.

3-2 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية: والتي نصت على أن "لا توجد فروق في مستوى الالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولاية المسيلة تعزى لمتغير التخصص." وبعد تحليل نتائج الفرضية توصلنا إلى أنه لا توجد فروق في مستوى الالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولاية المسيلة تعزى لمتغير التخصص.

لأن مستشاري التوجيه يعملون في ظروف عمل متشابهة، فهم تحت قيادة أكاديمية واحدة ويتلقون حوافز متشابهة بغض النظر عن المنطقة التي يعملون بها.

يمكن تفسير نتيجة البحث إلى عدم وجود فروق بين تقديرات أفراد العينة للالتزام الوظيفي تعزى لمتغير التخصص تدل على أن الشعور الإيجابي لمستشاري التوجيه المهني والمدرسي لم يتفاوت في درجات تقديرهم وإن دل على شيء فهو يدل على مدى تطابق واندماجهم فيما بينهم ومع مؤسستهم، أي أنهم يسيرون كمجموعة من النظم المتفاعلة مع بعضهم البعض، ونمط العلاقات بينهم تتجدد فيه حقوقهم وواجباتهم اتجاه بعضهم البعض مما جعلهم في تكافؤ من حيث الأجر، ساعات العمل، أسلوب الإشراف المطبق فكل هذه النقاط لا تختلف باختلاف التخصص.

كما أن المستشارين المهنيين لهم دراية كافية بعملهم وانهم مستمرون بالعمل في مؤسسات مما يجعلهم موافقين على أهدافها وقيمها ويريدون المشاركة في تحقيق تلك الأهداف قبول الفرد الإذعان للآخرين والسماح بتأثيرهم المطلق عليه من اجل الحصول على أجر مادي ومعنوي أي يرضخ لأوامر والتعليمات دون تفكير ومناقشة.

قبول الفرد العامل تأثير الآخرين من اجل تحقيق الرضا الدائم له في العمل، وتحقيق الانسجام مع الذات، والشعور بالفخر والكبرياء لكونه ينتمي للمنظمة.

اكتشاف الفرد العامل بأن المنظمة جزء منه، وهو جزء منها، وأن قيمتها تتناغم مع قيمه الشخصية

إن الإثراء الوظيفي بالتعمق الراسي للوظيفة يجعل الفرد أكثر مسؤولية عن عمله ويعطيه المزيد من حرية التصرف والاستقلال ومزيد من المشاركة في اتخاذ القرارات المؤثرة في عمله. وهذا من شأنه أن يقوي الالتزام الوظيفي لدى الأفراد.

3-3 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة: والتي نصت على أن "لا توجد فروق في مستوى الالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولاية المسيلة تعزى لمتغير الخبرة المهنية، وبعد تحليل نتائج الفرضية توصلنا إلى أنه لا توجد فروق في مستوى الالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولاية المسيلة تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

3-4 تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة: والتي نصت على أن" لا توجد فروق في مستوى الكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولاية المسيلة تعزى لمتغير التخصص." وبعد تحليل نتائج الفرضية توصلنا إلى أنه لا توجد فروق في مستوى الكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولاية المسيلة تعزى لمتغير التخصص.

وهو مما يعني أن مستشاري التوجيه المهني والمدرسي يتساوون ولا يختلفون التخصص ويمكن تفسير نتيجة البحث والتي توصلت إلى عدم وجود فروق في الكفاءة الذاتية تبعا للتخصص الدراسي بسبب تدريب مستشاري التوجيه المدرسي هؤلاء مسبقا في مجال أكاديمي متقارب (العلوم الاجتماعية)، وهو مجال وشرط في التحاقهم بالمهنة، فهم يمارسون نفس الأنشطة والمهام، من خلال المهام المتمثلة في الإعلام المدرسي، والتوجيه نحو التخصصات الدراسية، ومساعدة التلاميذ في بناء مشاريعهم الشخصية ببعديها الدراسي والمهني، ونشاط التقويم وتحليل النتائج المدرسية، والوقوف على نقاط القوة والضعف، واقتراح الحلول التربوية، ووصولا للإرشاد والمرافقة النفسية، من مقابلات وحصص إرشادية جماعية أي انهم يقومون بعملهم بكل ما لديهم من إمكانيات ومهارات

للنجاح في مهنتهم، فكلما زادت ثقتهم بكفاءتهم الذاتية وقدراتهم أهلهم ذلك لمواجهة متطلبات البيئة المهنية بصفة عامة والبيئة المدرسية بصفة خاصة وهذا ما يتفق مع دراسة مريم بوخطة (2016) التي بينت نتائجها انه لا توجد فروق في الكفاءة الذاتية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

كما أن الظروف العامة الأكاديمية والاجتماعية المسؤولة في تشكيل وتعزيز الكفاءة الذاتية هي ظروف مشتركة لدى مستشاري التوجيه وخصوصا في المرحلة الجامعة لكن خارج الجامعة كلى الجنسين لديه مصادر معينة لاكتساب الكفاءة الذاتية، وان لمستشاري التوجيه لهم نفس المشكلات المطروحة في المجال التربوي والتي قد يواجهها المستشار أثناء أداء مهامه تكون متشابهة في بيئة الدراسية، وكون أغلب المستشارين من نفس هذه البيئة فيكون لديهم مهارات وكفاءات متقاربة في التعامل معها، وهنا تبرز الكفاءة في حسن التصرف والتكفل وليس في الفروق حسب التخصص وقد توافقت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة إبراهيم الشافعي (2004) التي بينت هناك علاقة ارتباطية عكسية بين الكفاءة الذاتية والضغط النفسي المهني.

كما يمكن أن نعزو نتائج الدراسة إلى أن مستشاري التوجيه المهني والمدرسي على رغم من اختلاف تخصصاتهم لهم الجلسات التنسيقية الأسبوعية تلعب دورا كبيرا في تبادل الخبرات وتعلم مهارات التعامل مع المشكلات المدرسية وغير المدرسية التي يواجهها مستشار التوجيه، وذلك من خلال مناقشة تلك الوضعيات وطرح الحلول المناسبة، وهنا تصبح الكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه المهني والمدرسي عاملا حافزا ودافعا على اتخاذ القرارات وهذا ما تبين في دراسة باندورا (1989) أن الكفاءة الذاتية المرتفعة تحسن من القدرة على اتخاذ القرارات المعقدة والإنجاز والفي المقابل فان الكفاءة الذاتية المنخفضة أدت إلى تدني القدرة على اتخاذ القرارات المعقدة والإنجاز.

وقد اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة غاردنو (2001) التي بينت أن هناك فروق في الكفاءة الذاتية في الاتجاهات نحو المواقف التعليمية التنافسية.

3-5مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الخامسة: والتي نصت على أنه "لا توجد فروق في مستوى الكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولاية المسيلة تعزى لمتغير الخبرة المهنية." وبعد تحليل نتائج الفرضية توصلنا إلى أنه لا توجد فروق في مستوى الكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولاية المسيلة تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

وهو مما يعني أن مستشاري التوجيه المهني والمدرسي يتساوون ولا يختلفون الخبرة المهنية وهذا راجع إلى أن الكفاءة الذاتية تخضع لما يمتلكه الشخص من قدرات ومهارات وكيف يديرها، وهي أمور تظهر في الشخصية منذ تشكلها، وقد تتطور بمواجهة مواقف مختلفة خلال الحياة، وهذا الأمر خاضع إلى الخبرة وليس الأقدمية، فالأقدمية في مجال العمل ومكانه يجعل المستشار يواجه مواقف متشابهة ولا تمنحه مجالا في التعامل مع مشكلات جديدة تبادل الخبرات المكتسبة أثناء مواجهة مستشار لموقف معين يمكن أن يتعلمه من هو أقل منه خبرة في المجال انطلاقا من الاجتماعات التنسيقية والندوات والأيام الدراسية التي تجمعهما وتفتح المجال لتبادل الخبرات على نطاق واسع. وهذا ما يتفق مع دراسة مريم بوخطة (2016) التي بينت نتائجها انه لا توجد فروق في الكفاءة الذاتية تعزى لمتغير الأقدمية.

إن مستشاري التوجيه المهني والمدرسي كلهم يمتلكون دراية عن أنفسهم وقدراتهم الذاتية في مجال عملهم، جعلهم يدركون أهمية الكفاءة الذاتية ودورها في تحسين قدراتهم العلمية، مما يؤدي إلى قربهم من تحقيق طموحهم عن طريق تحسين التواصل من جميع الفئات التربوية. فان هذه الأخيرة كفيلة بتخطي حاجز سنوات الخبرة.

وكذلك قد يرجع إلى امتلاك مستشاري التوجيه إلى مستوى متساوي من الكفاءة الذاتية العالية جعلهم لا يتأثرون بعامل الخبرة المهنية وهذا ما تتفق عليه الدراسات السابقة كدراسة

مريم بوخطة (2016) التي بينت إن مستوى الكفاءة المهنية مرتفع لدى مستشاري التوجيه، ودراسة عجوة (2012) التي توصلت إلى إن مستوى الكفاءة المهنية مرتفع لدى المعلمين، ودراسة باندورا ووود (1989) التي بينت أن مستوى الكفاءة المهنية مرتفع لدى الطلبة.

كما أن البيئة التي يعيشون فيها مستشاري التوجيه والمؤثرة عليهم، واستخدام نفس الأساليب التعليمية والتربوية الأنجح مع الطلبة، مما يترتب مع ذلك أن العقبات والصعوبات التي يواجهونها يتناقص وقعها ويقل عمقها مع تقدم الخبرة التعليمية، وقدرة المعلم على التأثير في طلابه واتباع أيسر الطرق لتفهيمهم والتي بدورها تزيد من الكفاءة الذاتية له خاصة في ظل الخبرات الكثيرة الناجحة، يجعلهم يتمتعون بروح معنوية عالية في الحصول على المعرفة العلمية لتطوير كفاءتهم الذاتية ولكونهم يمتلكون من الخبرة الكافية لتطوير أنفسهم، بينما ذوي الخبرة القليلة ليس لديهم من المعرفة لما تكفي لتطوير كفاءتهم الذاتية، ولكون مستشاري التوجيه يخضعون إلى نفس القوانين والروتين الذي يتكرر منذ فترة طويلة أدى بهم انهم يعيشون نفس هذا الروتين وهو ما تطلب منهم التغلب على جميه مشكلاتهم النفسية والاجتماعية والمهنية وهذا ما تأكد في دراسة إبراهيم الشافعي (2004) التي بينت أن هناك علاقة عكسية بين الكفاءة الذاتية والضغوط النفسية والمهنية.

4-الاستنتاج العام:

من خلال ما تم التطرق إليه حول موضوع: "**الالتزام الوظيفي وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه -دراسة ميدانية بمركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بالمسيلة**"

وبعد عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها تبين الآتي:

-تحققت الفرضية الأولى التي نصت على: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الذاتية والالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية المسيلة.

- تحققت الفرضية الثانية التي نصت على : "لا توجد فروق في مستوى الالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد تعزى لمتغير التخصص"

- تحقق الفرضية الثالثة التي نصت على : لاتوجد فروق في مستوى الالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير الخبرة المهنية".

- تتحقق الفرضية الرابعة التي نصت على : "لا توجد فروق في مستوى الكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير التخصص".

- تحقق الفرضية الثالثة التي نصت على : "لا توجد فروق في مستوى الكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى لمتغير الخبرة المهنية."

ومنه نستنتج أن أهداف الدراسة قد تحققت.

الخاتمة

خاتمة:

في الختام نجد أن الالتزام الوظيفي والكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه لا يمكن فصلهما عن بعضهما البعض. إذ يظهر أن هناك ارتباطًا عميقًا بينهما يؤثر كلاهما على الأداء والسلوك المهني، وهما من العوامل الأساسية التي تساهم في تحسين الأداء المهني ورضاهم الوظيفي وبالنظر إلى الدور الذي يلعبه مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، في تقديم الدعم والإرشاد لتلاميذ، وجب تعزيز هذين العاملين لضمان تقديم خدمات استشارية فعالة ومثمرة.

فالمستشار الذي يشعر بالالتزام تجاه مهنته والمؤسسة التي يعمل فيها، يميل إلى التحسن المستمر وتطوير مهاراته وثقافته المهنية وتحقيق أهدافه بكفاءة

من ناحية أخرى، فإن الكفاءة الذاتية تلعب دورًا حاسمًا في تحقيق الالتزام الوظيفي، حيث يشعر المستشار بالثقة في قدرته على تحقيق الأهداف وتقديم الخدمات بجودة عالية. وبالتالي، فإن الارتباط الوثيق بين الالتزام والكفاءة يساهم في بناء بيئة عمل إيجابية ومثمرة تعزز الإنتاجية ورضا العملاء.

لذلك من المهم أن تركز المؤسسات التعليمية والتوجيهية على توفير بيئة داعمة ومستدامة لمستشار التوجيه المدرسي والمهني، وتقديم الدعم النفسي والاجتماعي اللازم بالإضافة إلى ذلك يجب تحسين سياساتها وإجراءاتها لتعزيز الالتزام الوظيفي والكفاءة الذاتية لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني مما ينعكس إيجابا على جودة الخدمات المقدمة ويسهم في تحقيق الأهداف التعليمية والتوجيه، ومنه خلق جيل واعي قادر على تحمل مسؤولياته، متحكم في اختياراته ومبدع في مجالاته

لذا فإن دعم تطوير الكفاءة الذاتية وتعزيز الالتزام الوظيفي، مفتاحان أساسيان لتحقيق أهداف المستشارين وتحسين جودة خدمات التوجيه، ومن خلال التركيز على تطوير القدرات الفردية وتعزيز الشعور بالانتماء والمسؤولية، يمكن أن نخلق بيئة عمل محفزة تسهم في تحقيق النجاح المشترك والتطور المستمر.

-الاقتراحات:

في ضوء النتائج المتحصل عليها يمكن اقتراح مجموعة من التوصيات والاقتراحات لتعزيز هذا الجانب وتحقيق فوائد أكبر على المستوى الوظيفي والمؤسساتي:

1-تعزيز بيئة العمل من خلال توفير بيئة عمل ملهمة وداعمة يمكن يعزز من كفاءة المستشارين والتزامهم الوظيفي وذلك من خلال الاهتمام بالرفاهية النفسية والاجتماعية للمستشار وتوفير موارد الدعم الازم.

2-تنظيم برامج تدريبية وتطويرية تهدف إلى تعزيز المهارات والكفاءات الذاتية للمستشارين يجب أن تكون هذه البرامج متجددة ومواكبة لأحدث التطورات في مجال التوجيه والإرشاد.

3-تحفيز المستشارين وتقديم حوافز مالية ومعنوية للمستشارين المتميزين يمكن أن يزيد من التزامهم الوظيفي ويشجعهم على تحقيق أداء أفضل.

4-إشراك المستشارين في اتخاذ القرار ت المتعلقة بالعمل، يمكن أن يعزز من شعورهم بالانتماء والالتزام تجاه مؤسساتهم.

5-تخصيص برامج توجيهية للمستشارين الجدد والمستشارين الذين يحتاجون إلى تطوير مهارات معينة، يمكن أن يساهم ذلك في رفع كفاءتهم الذاتية ومنه رفع مستواهم الوظيفي.

6-إجراء تقييمات دورية لأدا ء المستشارين والكفاءة الذاتية لديهم، يمكن استخدام نتائج هذه التقييمات لتحسين البرامج التدريبية وتحديد النقاط التي تحتاج إلى تطوير.

7-تعزيز روح العمل الجماعي بين المستشارين من خلال أنشطة بناء الفرق وبرامج التعاون المشتركة، يمكن أن يساهم ذلك في تحسين العلاقات المهنية وزيادة الالتزام الوظيفي.

8-مراجعة وتحديث السياسات والإجراءات المتعلقة بالعمل بانتظام لضمان أنها تدعم الكفاءة الذاتية والالتزام الوظيفي.

9-توفير الدعم الفني والإداري اللازم لمستشارين لضمان تمكنهم من أداء مهامهم بكفاءة وفاعلية.

قائمة المراجع

قائمة المصادر والمراجع:

1)ابتسام حدان (2015): فاعلية الذات المدركة وعلاقتها بالألم المزمن – دراسة مقارنة لدى عينة من المرضى وغير المرضى بمدينة ورقلة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية، جامعة قاصدي مرباح بورقلة

2)إبراهيم الشافعي إبراهيم (2004): الكفاءة الذاتية المهنية لدى المعلمين وعلاقتها بكل من: الكفاءة الذاتية العامة، والضغوط النفسية المرتبطة بمهنة التعليم، والمعتقدات التربوية، المجلة التربوية. جامعة الكويت

3)ابن منظور (2004): لسان العرب، طبعة مراجعة مصححة، القاهرة، دار الحديث

4)أبو الروس، سامي وحنونة، سامي(2006): تأثير الإيمان بالمؤسسة على رغبة العاملين في الجامعات الفلسطينية في الاستمرار بالعمل في جامعاتهم، دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، مجلة الجامعة السالمية بغزة.

5)أسماء شبوب (2005): الاضطرابات النفس عصبية وعلاقتها بكل من الالتزام الصحي والكفاءة الذاتية والتدين لدى مرضى السكري بورقلة، رسالة ماستر (غير منشورة)، جامعة ورقلة، الجزائر

6)بلقاسم مهدي وعياش شفيق (2019): العلاقة بين الالتزام الوظيفي والضغوطات النفسية لدى أساتذة التربية البدنية لولاية البويرة مذكرة ماستر، جامعة اكلي محند اولحاج، البويرة، الجزائر

7)بندر بن محمد العتيبي (2008): اتخاذ القرار وعلاقته بكل من الكفاءة الذاتية والمساندة الاجتماعية لدى عينة من المرشدين الطالبيين، رسالة ماجستير، محافظة الطائف

8)جرينبرج، جيرالد وبارون، روبرت(2004): إدارة السلوك في المنظمات، ترجمة: رفاعي محمد وبسيوني، إسماعيل، دار المريخ، الرياض

9)حمادات، محمد حسين(2006): قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين في المدارس، دار الحامد، عمان.

10) الخزاعلة، محمد سلمان (2001). مدى رضا المشرفين التربويين ومديري المدارس والمعلمين عن تطبيق منحى الإشراف التربوي في محافظة المفرق. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت: الأردن.

11) خصير، نعمة عباس وآخرون(1996): الالتزام التنظيمي وفاعلية العمل، مجلة اتحاد الجامعات العربية العدد 31.

12) راوية مشتى وزهية خطار (2002): الالتزام الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الجامعي–دراسة ميدانية ببعض جامعات الوسط الجزائري، مجلة العلوم النفسية والتربوية، العدد (6).

13) رجاء محمود أبو علام (2004): التعلم أسسه وتطبيقاته، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن.

14) رمضان، نعمت (2007). الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الثانوية في مديرية عمان الأولى. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم التربوية الجامعة الأردنية: الأردن.

15) زعطوط رمضان (2014): نوعية الحياة لدى المرضى المزمنين وعلاقتها ببعض المتغيرات، علم النفس الاجتماعي، رسالة دكتوراه (غير منشورة)، كلية علم النفس والتربية، جامعة ورقلة، الجزائر

16) الزيات (2001): مدخل إلى علم النفس المعرفي، مداخل ونماذج ونظريات الجزء الثاني، ط1، دار النشر للجامعات، مصر

17) الزيات، فتيحي مصطفى 1999: البنية العاملة للكفاءة الذاتية ومحدداتها، المؤتمر الدولي السادس لمركز الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، العدد 3، منشورة بمجلة الخدمة العمومية للدراسات السيسيولوجية والتنمية الإدارية ص62–81

18) سالمة عقيل سالمة المحسن (2006): الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بدافعية الإنجاز والتوافق والتحصيل لدى طلبة كلية التربية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن

19) سامي عيسى حسونة(2009): الكفاءة الذاتية في تدريس العلوم لدى معلمي المرحلة الأساسية الدنيا قبل الخدمة، مجلة جامعة الأقصى، سلسلة العلوم الإنسانية، المجلد 09، العدد 7.

20) سعد بن حامد آل يحي العبدلي (2009): الذكاء الانفعالي وعلاقته بكل من فاعلية الذات والتوافق الزواجي لدى عينة من المعلمين المتزوجين بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى بمكة المكرمة.

21) الشخابنة (2020). الضغوط النفسية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير عير منشورة، جامعة الشرق الأوسط: الأردن

22) عابدين، محمد (2009): درجة الالتزام المهني لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية الفلسطينية ومعلميها من وجهات نظر المعلمين والمديرين، المجلة الأردنية للعلوم التربوية، مجلد 6، العدد 3، جامعة اليرموك، الأردن.

23) عائشة بنت سعيد بن سالم البادي (2014): بعض سمات الشخصية وعلاقتها بفاعلية الذات لدى الأخصائيين الاجتماعيين في مدارس سلطنة عمان، رسالة ماجستير، كلية العلوم والآداب، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

24) عبد الباقي، صالح الدين محمد(2004): السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية، القاهرة.

25) عبد الحليم خلفي: الكفاءة الذاتية وأساليب معالجة المعلومات لدى طلبة المركز الجامعي بتمنراست في ظل الازدواجية اللغوية وبعض متغيرات الشخصية، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، المجلد (9)، العدد (18)، 2019

26) عبد الرحمن، محمد بشارة(1998): مفهوم الالتزام المهني والانضباط الوظيفي، مجلة الفكر الشرطي، المجلد السابع، العدد الثاني، الشارقة.

27) عبد المجيد عبد الرحيم (1981): علم النفس التربوي والتوافق الاجتماعي، ط2، مكتبة النهضة المصرية

28) عبوي، زيد، (2006): التنظيم الإداري مبادئه وأساسياته، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط،1 عمان

29) عجوة (2021): الكفاءة الذاتية المدركة والتمكين النفسي وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي الطلاب المهوبين بمحافظة جدة، العدد 153، ص340-341

30) فتيحة فضيلي، طلال قنفود: الكفاءة الذاتية لأستاذ التعليم الابتدائي وعلاقتها بنوعية العلاقة:(أستاذ – تلميذ)، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، المجلد (5)، العدد (2)، 2020.

31) فيصل قريشي (2011): التدين وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى مرضى القصور الكلوي المزمن، رسالة ماجستير، جامعة الحاج لخضر بباتنة، الجزائر

32) القحطاني، عبد الوهاب بن سعيد (2000). أثر تصميم الوظيفة على بعض المتغيرات السلوكية لشاغليها، رسالة ماجستير، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية

33) مريم بوخطة (2016)، مهارات الاتصال وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى مستشار التوجيه بمنطقة ورقلة وتقرت، جامعة قاصدي مرباح –ورقلة–، الجزائر

34) المطيري 2020: أثر الفاعلية الذاتية لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على أداء العملية الإرشادية، مجلة جودة الخدمات العمومية للراسات السوسيولوجية والتنمية الإدارية، المجلد 1، ص 62-81

35) مفيدة زبيدي (2017): العلاقة بين الذكاء الانفعالي والكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولاية ورقلة، مذكرة ماستر، تخصص إرشاد وتوجيه، جامعة قاصدي مرباح بورقلة، الجزائر

36) ناصر عثمانية ودنيا سيف احمد بني عبد الغني (2022): أثر ضغوطات العمل على الالتزام الوظيفي في المستشفيات الجامعية بالأردن

37) نيفين عبد الرحمان المصري (2021): قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح لدى عينة من طلبة جامعة الأزهر بغزة، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الزهرة بغزة، فلسطين

38) هواري إبراهيم وبرقوق (2021): العلاقة بين الالتزام الوظيفي والضغوطات النفسية، مجلة المنظومة الرياضية. جامعة الجلفة الجزائر المجلد (08). العدد(03).

39) 1. Bandura, A. (1997). Self-Efficacy: The Exercise of Control. New York: W.H. Freeman.

40) 2. Schwarzer, R., & Hallum, S. (2008). Perceived Teacher Self-Efficacy as a Predictor of Job Stress and Burnout: Mediation Analyses. Applied Psychology: An International Review, 57, 152-171.

41) 3. Tschannen-Moran, M., & Hoy, A.W. (2001). Teacher Efficacy: Capturing an Elusive Construct. Teaching and Teacher Education, 17, 783-805.

42) 4. Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. Journal of Occupational Psychology, 63, 1-18.

43) 5. Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. Journal of Vocational Behavior, 61(1), 20-52.

44) 6. Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover. New York: Academic Press

45) 7. Bandura, A. 1998 : Self-efficacy . (in) Encyclopedia of Mental Health . (ed) fridman, H. San Diego : Academic Press

46) 8. Pajares, M. 1992 : Teachers' beliefs and educational research Cleaning up a messy construct . * Review of Educational Research, 62 (3): 307-332

47) 9. Bruce .bouchant(1974) building organisationnel commitment the socialisation of managers in work organisations administrative science quarterly vol 19 no (4).

48) 10. Albert Bandura’s Social Cognitive Theory, https://www.simplypsychology.org/social-cognitive-theory.html, 29/05/2024, 18:34.

49) 11.www.elbassair.com

الملاحق

الملحق رقم (01):

:وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف -المسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

شعبة: علوم التربية

تخصص: إرشاد وتوجيه

استبيان

السادة والسيدات مستشارو التوجيه:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، تقوم الطالبتان بدراسة بعنوان "**الالتزام الوظيفي وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه بولاية المسيلة** "كجزء من متطلبات الحصول على درجة الماستر أكاديمي في تخصص إرشاد وتوجيه

أمامك مجموعة من العبارات، نرجو منك قراءة كل عبارة منها بعناية والإجابة عليها بوضع علامة (X) أمام الإجابة التي ترى أنها تناسبك.

مع العلم أنه لا توجد إجابة صحيحة أو أخرى خاطئة، فالإجابة الصحيحة هي التي تعبر عن وجهة نظرك بدقة، علما بأن إجابتك ستحاط بالسرية التامة ولا يطلع عليها سوى الباحثتين لاستخدامها في البحث العلمي.

مع خالص الشكر والتقدير لكم

مقياس الكفاءة الذاتية

أولا : البيانات العامة :

الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐

2/ السن :

أقل من 25 سنة ☐ 25-34 سنة ☐ 35 - 44 سنة ☐ 45 فما فوق ☐

3/ الأقدمية في العمل:

أقل من 5 سنوات ☐ 5 - 9 سنوات ☐ 10 - 15 سنة ☐ 15 سنة فما فوق ☐

التخصص : علوم تربية ☐ علم الاجتماع ☐ علم النفس العيادي ☐

الرقم	العبـــارات	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما
1	لا يمكنني التعامل مع جميع العقبات التي تواجهني				
2	إذا واجهتني عقبة ما فسوف أجد طريقة لحلها				
3	أستطيع وضع الحلول المناسبة لأي مشكلة قد تواجهني				
4	أتمكن من حل المشاكل السهلة إذا بذلت الجهد المناسب				
5	يمكن لبعض العقبات أن تحول بيني وبين تحقيق أهدافي				
6	يسهل علي الوصول إلى أي هدف مهما كان بعيدا				
07	لا يمكنني وضع الخطط المناسبة لتحقيق أمالي				
08	يلجأ لي زملائي في حل معظم مشكلاتهم				
09	يسهل على زملائي حل الكثير من مشاكلهم التي يصعب علي حلها				
10	ثقة زملائي في مهارتي هي التي تدعوهم إلى اللجوء إلي.				
11	يمكنني مساعدة أي فرد لديه مشكلة.				
12	لا أثق في مقدرتي على التعامل بكفاءة مع الأحداث غير المتوقعة				
13	سيكون لي مستقبلا باهرا.				
14	عندي كثيرا من الطموحات التي سوف أنجزها				
15	أستطيع التعامل مع المواقف مضمونة العواقب				
16	يمكنني التفكير بطريقة عملية عندما أجد نفسي في مأزق.				
17	يصعب علي إقناع أي إنسان بأي شيء.				
18	أستطيع المحافظة على اتزاني في المواقف الصعبة				
19	لا يمكنني ضبط انفعالاتي إذا استثارني أي إنسان.				
20	يمكنني السيطرة على انفعالات الآخرين من زملائي.				

21	يقتنع زملائي بآرائي لثقتهم الكبيرة في شخصيتي.				
22	أتبع جميع إرشادات المرور طالما يلتزم بها الجميع.				
23	التعامل مع الآخرين بجدية لا يعني إجبارهم على اتباع نفس الأسلوب				
24	يصعب علي التفكير في حل أي مشكلة تواجهني.				
25	أستطيع الوصول إلى حلول منطقية لما يعترضني من مشكلات				
26	أرى نظرات السخرية بقدراتي في عيون زملائي.				
27	يصعب علي الوصول إلى أهدافي وتحقيق غاياتي.				
28	عندما تواجهني مشكلة أجد عندي حلولا كثيرة				
29	يمكنني التعامل بكفاءة مع مستجدات الحياة.				
30	يصعب علي التوافق مع المجتمعات الجديدة.				
31	أعتمد علي نفسي في حل كل ما يواجهني من مشكلات.				
32	نظرا لقدراتي العالية يمكنني توقع نتائج الحلول التي أصل إليها.				
33	وهبني الله عز وجل من القدرات ما يجعلني أعيش سعيدا.				
34	إذا عارضني أحد أكون أنا الخاسر في النهاية.				
35	إذا أعاقني أي إنسان أستطيع التغلب عليه.				
36	أنتصر لنفسي في كثير من المواقف.				
37	يصعب علي إيقاف أي إنسان عند حده.				
38	لا أترك حقي مهما كان مع أي إنسان.				
39	ترك الإنسان لحقوقه لا يعد انهزامية أو سلبية.				
40	على الأنسان أن يضبط انفعالاته في المواقف التي تتطلب ذلك.				
41	لا يمكنني تحقيق الكثير من الإنجازات				
42	سوف أصل إلى مكانة مرموقة في هذا المجتمع.				
43	أستطيع قيادة مجموعة من زملائي إلى هدف محدد.				
44	ليس من الصعب على أي إنسان أن يقودني إلى ما يريد.				
45	أستطيع تحمل الكثير من المسؤوليات.				
46	يمكنني القيام بالقليل من الأدوار في الحياة.				
47	تشعر أسرتي بنقص ما في حالة عدم وجودي معهم.				
48	وجودي في أي مكان كفيل بأن يجعله ممتعا ومشوقا				
49	يمكنني إضافة القليل لأي عمل أكلف به.				
50	يكلفني الجميع من حولي بالأعمال السهلة.				

الملحق رقم (02)

مقياس الالتزام الوظيفي

الرقم	العبارات	عالي جدا	عالي	متوسط	منخفضة	منخفضة جدا
01	أتطلع على كل ما هو جديد في مجال عملي.					
02	أتجنب الغياب قدر الإمكان حفاظا على السير الحسن للمؤسسة					
03	أتفرغ بشكل كامل لمهنتي داخل المؤسسة					
04	أخطط للبقاء في مهنتي رغم ما لدي من تحفظات عليها.					
05	ألتزم بأوقات عملي داخل المؤسسة					
06	أمارس مهنتي بعيدا عن الأمور الشخصية					
07	أجد متعة في ممارسة عملي.					
08	أقوم بتأدية أعمالي بكفاءة وفاعلية.					
09	أعمل على تقديم أفضل ما عندي في العمل داخل المؤسسة.					
10	أتحلى بالجدية التامة في أداء عملي.					
11	أهتم بواجباتي ومهامي قبل كل شيء.					
12	أنجز أعمالي في الوقت المحدد.					
13	أشعر بالملل أثناء تأدية أعمالي في المؤسسة.					
14	أقدم كل المساعدات الممكنة داخل المؤسسة.					
15	أفتخر بأنني عضو في المؤسسة.					
16	أرغب في قضاء وقت أكبر من حياتي المهنية في المؤسسة التي أعمل بها.					
17	أشعر بفخر حينما يتحدث الآخرين عن المؤسسة التي أنتمي إليها.					
18	يصعب علي الالتحاق بمؤسسة جديدة والانتماء إليها كما هو الحال مع هذه المؤسسة.					
19	يسود الجو الأخوي مع زملائي داخل هذه المؤسسة.					
20	لهذه المؤسسة مكانة عالية في نفسي.					
21	دائما اعتز بأصدقائي في العمل					
22	أرى أن أمورا كثيرة في حياتي سوف تتأثر إذا ما قررت ترك العمل في المؤسسة التي أنتمي إليها.					
23	أعتقد أن بقائي في المؤسسة نابع من حاجتي للعمل فيها.					

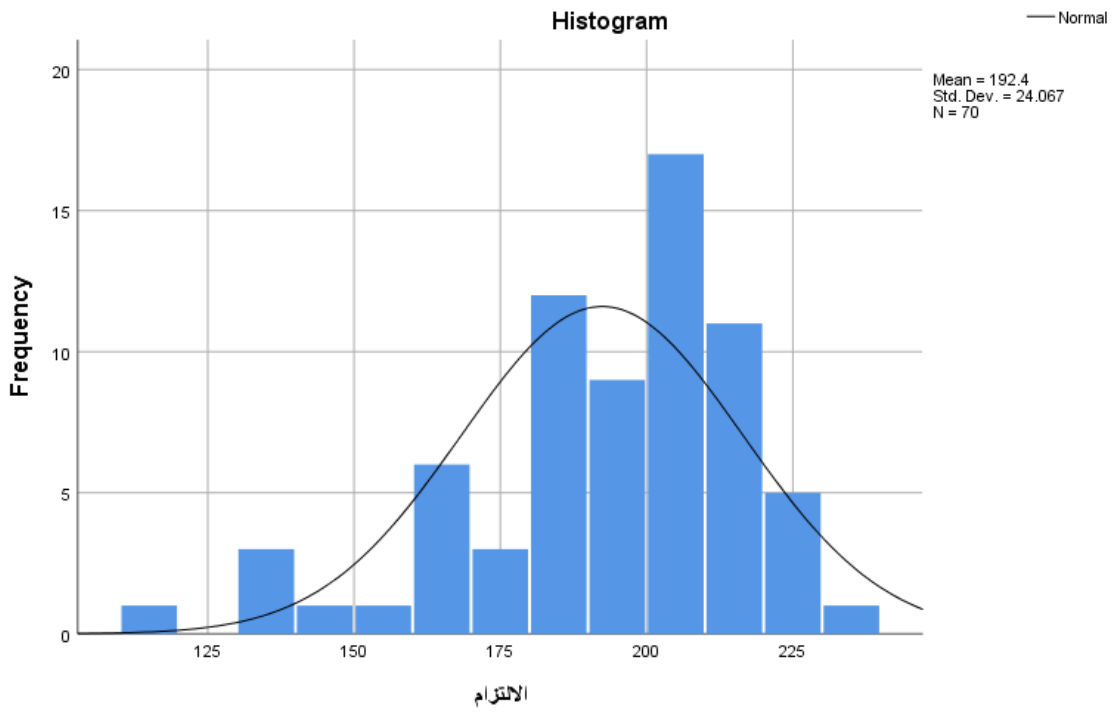
24	أحرص على البقاء في المؤسسة حتى وجود فرص عمل أخرى في مؤسسات أخرى.					
25	أعتقد أن هذه المؤسسة أكثر أمنا وظيفيا من المؤسسات الأخرى.					
26	أعتقد أن عملي في هذه المؤسسة يلبي طموحاتي المستقبلية.					
27	أرى ضرورة الالتزام التنظيمي للمؤسسة التي أعمل بها.					
28	من الجيد مهنيا البقاء في مؤسسة واحدة من وجهة نظري.					
29	تساعد البيئة ومناخ العمل على إنجاز مهامي وتزيد من شعوري بالانتماء القوي نحوها.					
30	أعمل على نقل صورة حسنة للعاملين خارج مؤسستي					
31	أقوم بأعمال إضافية في مؤسستي					
32	أقوم بإتمام المهام المنوطة بي في مؤسستي في الوقت المحدد					
33	أرغب في الاستمرار في الوظيفة التي أعمل بها في مؤسستي					
34	أحظى بالتقدير والاحترام من قبل زملائي في العمل					
35	أشعر بالسعادة لإتمام مساري المهني في المؤسسة					
36	أهتم كثيرا بسمعة مؤسستي ومصيرها					
37	يوجد توافق بين قيمي وقيم المؤسسة التي أعمل بها					
38	أنا راضي عن العمل بالمؤسسة التي أعمل بها.					
39	أشعر بأن مشاكل هذه المؤسسة هي مشاكلي الخاصة.					
40	أشعر بحماسة نحو أدا عملي في المؤسسة.					
41	تتميز بيئة العمل التي أعمل فيها بأنها ثقافية وإبداعية تحفزني على الاستمرار بالعمل فيها واتخاذ القرارات ومجابهة جميع المشاكل والمعيقات.					
42	أعتمد في إنجاز مهامي على الدقة والتنظيم والاهتمام بطريقة إنجاز العمل					
43	تتوفر لدي دافعية الإنجاز المطلوبة لأجل زيادة الانضباط والالتزام بتنفيذ مهامي					
44	أتتمتع في أداء مهامي بروح الابتكار والإبداع.					
45	يعطي التكوين الاجتماعي والديني والقانوني دافعا للالتزام بتنفيذ الأعمال والواجبات الموكلة إلي.					
46	الاحترام المتبادل في أواسط العمل يدفع إلى تحقيق تقدير العمل					

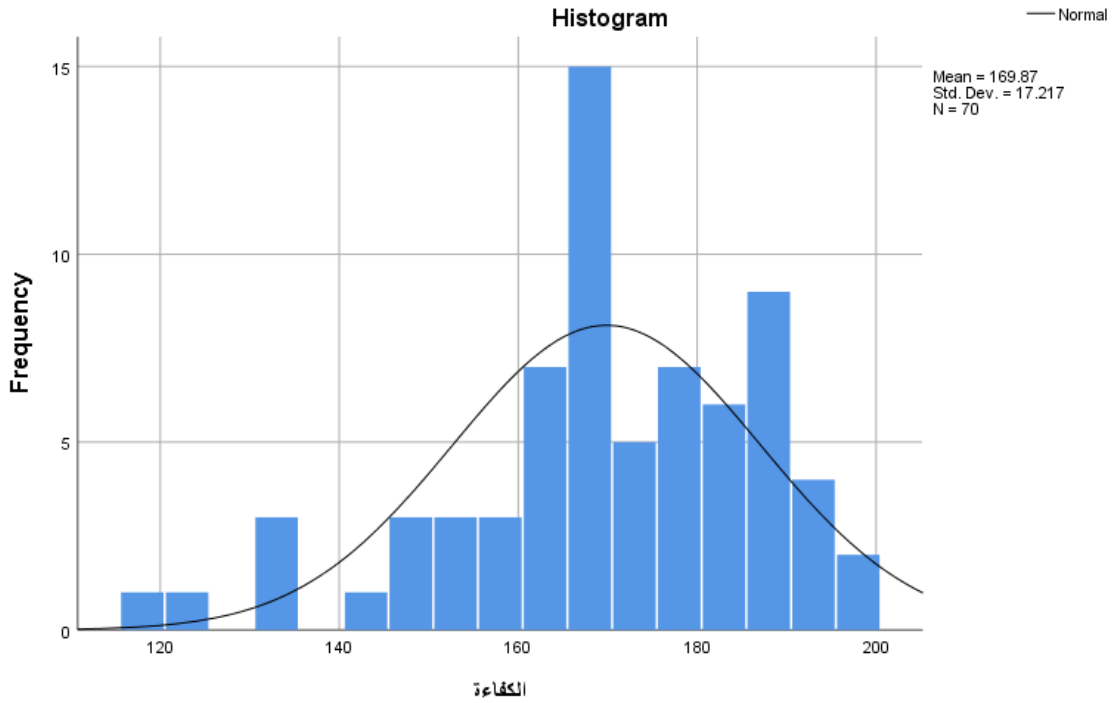
	واحترام المشرفون عليه.					
47	توجد صرامة في بذل المجهودات اللازمة من أجل تحقيق الإنجازات والأهداف المسطرة.					
48	أتخلى عن هاته المهنة لو أتيحت لي الفرصة للعمل براتب أفضل.					
49	أشجع الطلبة من أهل الاختصاص حينما تحين الفرصة على العمل في هاته المهنة النبيلة من وجهة نظري					
50	أشعر بالفخر والاعتزاز كوني أحتل هذا المنصب المرموق في المؤسسة.					

الملحق رقم(03): مخرجات SPSS

اعتدالية التوزيع الطبيعي:

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
الكفاءة	.945	70	.734	.951	70	.800
الالتزام	.968	70	.338	.892	70	.660
a. Lilliefors Significance Correction						





الفرضية الأولى:

Correlations			
		الكفاءة	الالتزام
الكفاءة	Pearson Correlation	1	.583**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
الالتزام	Pearson Correlation	.583**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

الفرضية الثانية:

ANOVA					
التخصص- الالتزام					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2288.684	3	762.895	1.489	.226
Within Groups	33808.302	66	512.247		
Total	36096.986	69			

الفرضية الثالثة:

ANOVA					
الالتزام - الخبرة					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1067.954	3	355.985	.671	.573
Within Groups	35029.032	66	530.743		
Total	36096.986	69			

الفرضية الرابعة:

ANOVA					
الكفاءة- التخصص					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	475.498	3	158.499	.524	.668
Within Groups	19978.344	66	302.702		
Total	20453.843	69			

الفرضية الخامسة:

ANOVA					
الكفاءة - الخبرة					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	251.183	3	83.728	.274	.844
Within Groups	20202.660	66	306.101		
Total	20453.843	69			