

## الفاعلية الذاتية والأداء المهني- دراسة الخصائص السيكومترية لأدوات القياس-

الباحثة زريبي أحلام

الأستاذ المشرف فراحي فيصل

جامعة وهران 2 محمد بن احمد

### ملخص

تهدف الدراسة الحالية إلى دراسة الخصائص السيكومترية لإستباني الفاعلية الذاتية والأداء المهني لدى عمال شركة سوناطراك. حيث تم جمع البيانات من (100) فرد، منهم (46) ذكورا، و(54) إناثا. وتم التحقق من صدق الاستبانيين بطريقتين وهما: الصدق الظاهري (صدق المحكمين) وبعد استغلال نتائجه تم إعادة عملية التحكيم للمرة الثانية، أما الطريقة الثانية هي صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانيين وذلك بحساب معامل الارتباط (بيرسون) بين كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتهي إليه، وبين كل بُعد والدرجة الكلية للإستبيان الذي ينتهي إليه؛ كما تم التحقق من ثبات الاستبانيين باستخدام طريقة ألفا كرونباخ، حيث تم حساب ثبات الاستبانيين على مستوى الأبعاد والاستبيان الكلي.

أكدت نتائج الدراسة أن كل من استبيان الفاعلية الذاتية واستبيان الأداء المهني صادق في قياس ما وضع لقياسه، كما بينت النتائج أنهما يتمتعان بدرجة جيدة من الثبات، ويتمتعان بقدر كبير من الاستقرار في نتائجهما.

### الكلمات المفتاحية:

الفاعلية الذاتية، الأداء المهني، الخصائص السيكومترية.

### 1. مقدمة:

تعتبر الفاعلية الذاتية من المكونات المهمة للنظرية المعرفية الاجتماعية لـ "باندورا" (Bandura) (حسن، 2005: 35)، ويعرفها باندورا بأنها "إيمان الشخص بقدرته على إنجاز مهمة أو مجموعة مهام" (نقلا عن النشاوي، 2006: 478). كما تقوم نظرية فاعلية الذات على أساس الأحكام الصادرة من الفرد عن قدرته على تحقيق أو القيام بسلوكيات معينة، والفاعلية الذاتية ليست مجرد مشاعر عامة، ولكنها تقويم من جانب الفرد لذاته عما يستطيع القيام به، ومدى مثابرتة، وللجهد الذي سيبدله، ومرونته في التعامل مع المواقف الصعبة والمعقدة، وتحديه للصعاب ومقاومته للفشل.

ويضيف "باندورا" (Bandura) أن إدراك الأفراد لفاعليتهم الذاتية يؤثر على أنواع الخطط التي يضعونها فالذين لديهم إحساس مرتفع بالفاعلية يضعون خططاً ناجحة، والذين يحكمون على أنفسهم بعدم الفاعلية أكثر ميلا للخطط الفاشلة والأداء الضعيف والإخفاق المتكرر، ذلك أن الإحساس المرتفع بالفاعلية ينشئ أبنية معرفية ذات أثر فعال في تقوية الإدراك الذاتي للفاعلية (حسن، 2005: 7)، وهذا ما أشارت إليه نتائج دراسة "ألكسندر وفريد" (Alexander & Fred (1998 بعنوان فاعلية الذات والأداء المرتبط بالعمل: إلى وجود ارتباط موجب دال إحصائيا بين مستوى فاعلية الذات والقدرة على الأداء في المجالات المهنية المختلفة (نقلا عن حسن، 2005: 9).

ويشير النشاوي إلى أن فاعلية الذات تؤثر على الأداء حيث تؤدي فاعلية الذات المنخفضة إلى تعلم العجز، والعالية تؤدي إلى تعلم الأداء الأقصى (النشاوي، 2006: 479).

وبالنسبة لموضوع الأداء المهني؛ نجد أن كل المنظمات تسعى جاهدة لتحقيق أهدافها والوصول إلى النتائج التي تم تحديدها مسبقا، وهذا ما يسعى بالفعالية التنظيمية. ويمكن قياس هذه الأخيرة من خلال فعالية أداء الأفراد العاملين، فهذا ما دفع المنظمات بوضع أداءهم تحت مجهر التقييم بصفة مستمرة ومنتظمة للتأكد من أنهم يؤدون مهامهم بمستويات عالية وبالتالي فإن نجاح الفرد في مهمة ما يصب في الاستراتيجية المحددة لتحقيق أهداف المنظمة. وقد أصبح الاهتمام بالسلوك الإنساني في المؤسسات من أهم عوامل نجاحها، لذا من الضروري الاستجابة لحاجات العاملين ومتطلباتهم وعلمهم يتوقف زيادة الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة وتحسينها (بنات، 2009: 3).

يقصد بالأداء هو "الأساس الذي من خلاله يتم الحكم على فعالية الأفراد والجماعات والمؤسسات ويقصد به من زاوية أخرى إنجاز هدف أو أهداف المؤسسة" (بربر، 2008: 172).

ويشير إليه كشرود على أنه "النتيجة الفعلية للجهد المبذول من قبل الفرد، ويتأثر هذا الأداء بمقدار استغلال الفرد لطاقته وإمكانياته، وفي الوقت نفسه بمقدار الرغبة لدى الفرد في الأداء. فهذا الأخير إذن هو حسيطة لتفاعل المعادلة التالية:  
الأداء = القدرة × الرغبة.

فالقدرات العالية والرغبة القوية لدى الفرد سوف تساعد على أن يكون أداءه فعالاً" (كشرود، 2007: 438).  
وانطلاقاً مما سبق فإنه من ناحية الأدبيات المتطرق إليها المتعلقة بموضوع الدراسة يمكن القول بأنه توجد علاقة ما بين الفاعلية الذاتية والأداء المهني، وعليه قام الباحثان من خلال هذه الدراسة ببناء استبيانين ودراسة الخصائص السيكومترية لهما قصد التأكد من هذه العلاقة بين المتغيرين ميدانياً لاحقاً.

### 1.1 تساؤل البحث:

يمكن صياغة تساؤل الدراسة على النحو التالي:

- هل استبباني الفاعلية الذاتية والأداء المهني يتمتعان بخصائص سيكومترية جيدة؟

### 2.1 فرضية البحث:

تنطلق هذه الدراسة من الفرضية التالية:

- نتوقع أن استبباني الفاعلية الذاتية والأداء المهني يتمتعان بخصائص سيكومترية جيدة.

### 2. مراجعة الأدبيات:

#### 1.2 الفاعلية الذاتية:

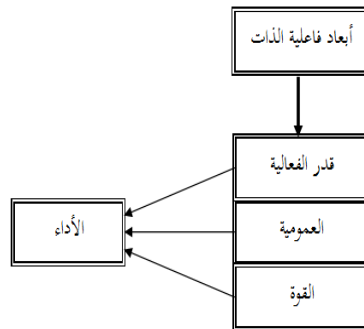
عبر "باندورا" (Bandura) عن فاعلية الذات بأنها قوة مهمة تفسر الدوافع الكامنة وراء أداء الأفراد في المجالات المختلفة، وإن إدراك الفاعلية الذاتية يسهم في فهم وتحديد أسباب المدى المتنوع من السلوك الفردي والمتضمنة في التغيرات، وفي سلوك المثابرة الناتج عن حالات الأفراد المختلفة، ومستويات ردود الأفعال للضغوط الانفعالية، وضبط الذات، والمثابرة من أجل الانجاز، ونمو الاهتمامات في مجالات خاصة، والاختيار المهني (نقلاً عن حسن، 2005: 37).

يعرفها "باندورا" (Bandura) بأنها "أحكام الفرد أو توقعاته عن أدائه للسلوك في مواقف تتسم بالغموض، وتنعكس تلك التوقعات على اختيار الأنشطة المتضمنة في الأداء والجهد المبذول، ومواجهة الصعوبات وإنجاز السلوك (نقلاً عن أبو غالي، 2012: 624).

ويمكن تعريف فاعلية الذات بأنها "الرغبة في في ابتداء السلوك (المبادرة)، والرضا عن بذل المجهود في إكمال السلوك (المجهود)، والمثابرة في مواجهة المحنة أو الشدة (المثابرة)" (فايد، 2005: 373).

ويحدد "باندورا" (Bandura) ثلاثة أبعاد لفاعلية الذات مرتبطة بالأداء، ويرى أن معتقدات الفرد عن فاعلية ذاته تختلف تبعاً لهذه الأبعاد، ويبين الشكل رقم (1) أبعاد الفاعلية الذاتية وعلاقتها بالأداء لدى الأفراد: (نقلاً عن حسن، 2005:

(37



شكل رقم (1) أبعاد فاعلية الذات عند "باندورا" (Bandura) (نقلا عن حسن، 2005: 37)

- قدر الفاعلية: ويتحدد مقدار الفاعلية بمستوى الإتقان وبذلك الجهد والإنتاجية والدقة والتنظيم الذاتي.
- العمومية: وتعني انتقال التوقعات الفاعلة إلى مواقف متشابهة وانطباعات الآخرين وهي تختلف في عنونها فمنها يكون محددًا لخلق توقعات التفوق أو تمتد لتشمل العلاج النوعي كما أن التفسيرات الوصفية وخصائص الشخص تؤثر في ذلك.

- القوة: وتتحدد في ضوء خبرة الفرد ومدى ملائمتها وكما أن الشعور بالفاعلية يعبر عن المثابرة الكبيرة والقدرة العالية التي تساعد الفرد أو الطالب في اختيار الأنشطة التي سوف تؤدي بنجاح (سالم، 2009: 139).

## 2.2 الأداء المهني:

أما عن مفهوم الأداء المهني حسب عقيل محمود رفاعي فهو يعني "مجموعة المخرجات أو الأهداف المتوقعة التي تسعى أي مؤسسة إلى تحقيقها" (رفاعي، 2009: 147).

كما يرى "ناصر قاسمي" أن الأداء المهني هو "جملة السلوكيات والتصرفات التي يقوم بها العاملون لإنجاز مهام معينة، ويتحدد الأداء الجيد بناء على المعنويات المرتفعة والتكوين الجيد للعاملين والتكنولوجيا العالية وتصميم المهام، وقدرة التنظيم والأفراد، وقواعد السلوك الجماعي، بحيث يتم التحكم في العمل من الناحيتين الكمية والنوعية".

"هو درجة إتمام إنجاز المهام المسندة إلى العاملين من خلال توفير جملة من الشروط الموضوعية كالجهود والقدرات الضرورية والوسائل وإدراك الدور والمهارات والاستعدادات المختلفة" (قاسمي، 2011: 10).

يشير الأداء الوظيفي إلى "درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها، أو يشع الفرد بها متطلبات الوظيفة، وغالباً ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج" (أبو شرخ، 2010: 17).

## 3.2 الفاعلية الذاتية والأداء المهني:

يعتبر الأداء من أحد تقديرات الفاعلية الذاتية حسب باندورا. وتؤثر أيضاً معتقدات الفاعلية الذاتية على أنماط تفكير الفرد وردود فعله العاطفية حيث يخلق الإحساس بفاعلية الذات العالية. إحساس يساعد على الاقتراب من المهام والأنشطة الصعبة على عكس الناس ذوي فاعلية الذات المنخفضة يعتقدوا أن الأشياء أقوى منهم وهذا الاعتقاد يسرع بالقلق والضغط والاكئاب والرؤية الضيقة في حل مشكلاته وبالتالي يؤثر الإيمان بفاعلية الذات بقوة على مستوى الإنجاز الذي يمكن تحصيله ومن ثم يمكن التنبؤ بالإنجاز من خلاله. كما أن المثابرة المرتبطة بفاعلية الذات العالية من المحتمل أن تؤدي إلى الأداء الذي يؤدي تبعاً إلى رفع الروح المعنوية والإحساس بالفاعلية. بينما الاستسلام المرتبط بفاعلية الذات المنخفضة يساعد على الفشل الذي يخفف الثقة والروح المعنوية (النشاوي، 2006: 472).

وهذا يعني أن الفاعلية الذاتية تساعد بالتنبؤ بالأداء المهني أو مستوى الإنجاز المطلوب حيث الفاعلية الذاتية المرتفعة تساهم في زيادة الأداء الفعال وكلما انخفضت الفاعلية الذاتية تؤثر على مستوى الانجاز والأداء ككل.

## 3. منهجية البحث:

### 1.3 مكان وزمان إجراء الدراسة:

لقد تم إجراء الدراسة الميدانية ابتداءً من 18 أبريل 2017 إلى غاية 25 أبريل 2017 بشركة سوناپارك (نشاط المصعب سابقاً).

### 2.3 منهج الدراسة:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي، انطلاقاً من طبيعة الدراسة والبيانات المراد الحصول عليها.

### 3.3 عينة الدراسة ومواصفاتها:

كان عدد أفراد الدراسة الميدانية (100) فرد من إطارات عليا، وإطارات، ومتحكمين، ومنفذين، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة من مختلف مصالح شركة سوناطراك (نشاط المصب سابقا)، بلغ عدد الذكور (46) (46%) من عينة الدراسة وعدد الإناث (54) (54%)، حيث بلغ متوسط أعمار عينة الدراسة (38,73) وانحراف معياري (7,817). أما بالنسبة للمستوى التعليمي، (3) (3%) من عينة الدراسة مستواهم التعليمي "متوسط"، و (9) (9%) مستواهم التعليمي "ثانوي" و (88) (88%) مستواهم التعليمي "جامعي". أما الحالة العائلية، (20) (20%) من عينة الدراسة "عزبا"، (74) (74%) "متزوجين" و (6) (6%) "مطلقين". أما بالنسبة لمتوسط الأقدمية في العمل بلغ (12,47) وانحراف معياري (7,212). أما الفئة الاجتماعية المهنية، (5) (5%) من عينة الدراسة "منفذين"، و (19) (19%) من "متحكمين"، و (72) (72%) "إطارات" و (4) (4%) "إطارات عليا".

#### 4. أدوات الدراسة:

لتحقيق أهداف البحث، قام الباحثان انطلاقا من موضوع البحث وإشكاليته وفرضياته ومتغيراته ببناء استبيانين، الأول لقياس الفاعلية الذاتية، والثاني لقياس الأداء المهني، وفيما يلي عرض لهذين الاستبيانين:

#### 1.4 استبيان الفاعلية الذاتية:

##### 1.1.4 خطوات بناء استبيان الفاعلية الذاتية:

بعد تعريف متغير الفاعلية الذاتية، قام الباحثان ببناء استبيان لقياس متغير الفاعلية الذاتية من خلال الخطوات الآتية:

**الخطوة الأولى:** تحديد موضوع الاستبيان: قام الباحثان خلال هذه الخطوة بمراجعة بعض الأدبيات والإطلاع على بعض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الفاعلية الذاتية؛ ومن خلال هذه الخطوة قام الباحثان بتحديد موضوع الاستبيان.

**الخطوة الثانية:** تحديد أبعاد الاستبيان: قام الباحثان بتحديد أربعة أبعاد لمتغير الفاعلية الذاتية، وتم تحديدها بالإعتماد على أبعاد الفاعلية الذاتية المتمثلة في قدر الفاعلية، العمومية، القوة لألبرت باندورا وذلك بعد الإطلاع على أدبيات الدراسة، وبعض الدراسات السابقة ذات العلاقة بالموضوع، كما تم الاعتماد على عدد من الأدوات التي استخدمت في دراسات سابقة: أبو غالي (2012)، سالم (2009)، مصبح (2011)، عبد القادر وأبوهاشم (2007)، بني خالد (2010)، الشنطي (2006)، زريبي (2014).

وتتمثل هذه الأبعاد فيما يلي:

- إدراك الاقتدار، بذل المجهود، المبادرة، والمثابرة؛ وتم تحديدها من خلال دراسات سابقة حول الموضوع كما هو موضح في الجدول التالي:

#### جدول رقم (1) يبين مصادر تحديد الأبعاد لمتغير الفاعلية الذاتية

الرقم	البعد	الباحثون/ المؤلفون
1	إدراك الاقتدار	اقتراح من الأستاذ تيغزة أمجد (جامعة وهران 2) بعد عملية التحكيم الأول.
2	بذل المجهود	أبو غالي (2012)
3	المبادرة	أبو غالي (2012)
4	المثابرة	أبو غالي (2012)

**الخطوة الثالثة:** جمع فقرات الاستبيان وصياغتها: قام الباحثان خلال هذه الخطوة بجمع فقرات أبعاد استبيان متغير الفاعلية الذاتية وصياغتها، بالاعتماد على مجموعة من الاستبيانات تقيس متغير الفاعلية الذاتية، تناولتها دراسات سابقة حول الموضوع، كما هو موضح في الجدول رقم (2).

#### جدول رقم (2) يبين مصادر فقرات أبعاد استبيان متغير الفاعلية الذاتية

البعد	الفقرات	الباحثون/ المؤلفون
إدراك الاقتدار	1، 2، 4، 6	(عبد القادر، وأبوهاشم، 2007)
	3، 5، 7، 13، 16	(أبو غالي، 2012)
	8، 12، 18	(سالم، 2009)
	9، 15	(الشنطي، 2006)
	10	(بني خالد، 2010)
	11	(مصباح، 2011)
	14	(زريبي، 2014)
	17	<i>Issa Al-Manssour, Ralf Schwarzer &amp; Matthias Jérusalem, (1993)</i>
بذل المجهود	19، 22، 24، 25	(عبد القادر، وأبوهاشم، 2007)
	20، 23	(أبو غالي، 2012)
	21	(سالم، 2009)
المبادرة	26، 27، 29	(أبو غالي، 2012)
	28	(زريبي، 2014)
المتابعة	30	(عبد القادر، وأبوهاشم، 2007)
	31	(بني خالد، 2010)
	32، 33، 34	(زريبي، 2014)
	35	(مصباح، 2011)

وعليه قد بلغ عدد فقرات استبيان الفاعلية الذاتية (35) فقرة جميعها ذات اتجاه موجب. كما تم استخدام سلم ليكرت المتدرج ذي النقاط الخمس لقياس فقرات الاستبيان كما هو موضح في الجدول التالي:

#### جدول رقم (3) يمثل سلم ليكرت المتدرج ذي النقاط الخمس

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

الخطوة الرابعة: إعداد استمارة المعلومات الشخصية، وتحتوي على سبع (07) فقرات تناولت متغيرات: الجنس، والسن، والمستوى التعليمي، والحالة العائلية، والفئة الاجتماعية المهنية، والأقدمية، واسم القسم/ المصلحة التي ينتهي إليها الموظف وفيما يلي طريقة ترميز متغيرات البيانات الشخصية:

- الجنس: ذكر (01)، أنثى (02).

- السن: تم حسابه بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

- المستوى التعليمي: متوسط (01)، ثانوي (02)، جامعي (03).

- الحالة العائلية: أعزب (01)، متزوج (02)، مطلق (03)، أرمل (04).

- الفئة الاجتماعية المهنية: منفذ (01)، متحكم (02)، إطار (03)، إطار ساهي (04).

- الأقدمية: تم حسابه بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

#### 2.4 استبيان الأداء المهني:

##### 1.2.4 خطوات بناء استبيان الأداء المهني:

بعد تعريف متغير الأداء المهني، قام الباحثان ببناء استبيان لقياس متغير الأداء المهني من خلال الخطوات الآتية:

الخطوة الأولى: تحديد موضوع الاستبيان: قام الباحثان خلال هذه الخطوة بمراجعة بعض الأدبيات والإطلاع على بعض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الأداء المهني؛ ومن خلال هذه الخطوة قام الباحثان بتحديد موضوع الاستبيان. الخطوة الثانية: تحديد أبعاد الاستبيان: قام الباحثان بتحديد ثلاثة أبعاد لمتغير الأداء المهني، وتم تحديدها بالإعتماد على معايير تقييم الأداء المتمثلة في نواتج الأداء، سلوك الأداء، صفات شخصية لأحمد ماهر (2007)، وذلك بعد الاطلاع على أدبيات الدراسة، وبعض الدراسات السابقة ذات العلاقة بالموضوع، كما تم الاعتماد على عدد من الأدوات التي استخدمت في دراسات سابقة: الشريف (2004)، السكران (2004)، الشنطي (2006)، زريبي (2014)، ماهر (2007). وتتمثل هذه الأبعاد فيما يلي:

- نواتج الأداء، سلوك الأداء، صفات شخصية؛ وتم تحديدها من خلال معايير تقييم الأداء لأحمد ماهر (2007: ص416)؛ تم حذف بعد صفات شخصية لتقارب فقراته مع متغير الفاعلية الذاتية. الخطوة الثالثة: جمع فقرات الاستبيان وصياغتها: قام الباحثان خلال هذه الخطوة بجمع فقرات أبعاد استبيان متغير الأداء المهني وصياغتها، بالإعتماد على مجموعة من الاستبيانات تقيس متغير الأداء المهني، تناولتها دراسات سابقة حول الموضوع، كما هو موضح في الجدول رقم (4).

#### جدول رقم (4) يبين مصادر فقرات أبعاد استبيان متغير الأداء المهني

البعد	الفقرات	الباحثون/ المؤلفون
نواتج الأداء	43, 41, 36	(زريبي، 2014)
	42, 37	(السكران، 2004)
	40, 39, 38	(الشنطي، 2006)
	44	(الشريف، 2004)
سلوك الأداء	62, 61, 59, 58, 57, 53, 52, 51, 49	(زريبي، 2014)
	50, 46, 45	(السكران، 2004)
	48, 47	(الشنطي، 2006)
	60	(الشريف، 2004)
	56, 55, 54	(ماهر، 2007)

وعليه قد بلغ عدد فقرات استبيان الأداء المهني (27) فقرة جميعها ذات اتجاه موجب. كما تم استخدام سلم ليكرت المتدرج ذي النقاط الخمس لقياس فقرات الاستبيان كما هو موضح في الجدول التالي:

#### جدول رقم (5) يمثل سلم ليكرت المتدرج ذي النقاط الخمس

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

الخطوة الرابعة: إعداد استمارة المعلومات الشخصية، وتحتوي على سبع (07) فقرات تناولت متغيرات: الجنس، والسن، والمستوى التعليمي، والحالة العائلية، والفئة الاجتماعية المهنية، والأقدمية، واسم القسم/ المصلحة التي ينتمي إليها الموظف وتم ترميز متغيرات البيانات الشخصية بنفس طريقة ترميز استبيان الفاعلية الذاتية.

#### 5. الخصائص السيكومترية لأدوات القياس:

##### 1.5 الخصائص السيكومترية لاستبيان الفاعلية الذاتية:

##### 1.1.5 صدق استبيان الفاعلية الذاتية:

قام الباحثان بالتأكد من صدق الاستبيان بطريقتين وهما:

##### 1.1.1.5 الصدق الظاهري للاستبيان (صدق المحكمين):

- إعداد الاستبيان للتحكيم:

قام الباحثان بعد الانتهاء من بناء استبيان الفاعلية الذاتية بإعداده للتحكيم، حيث تضمن طلب التحكيم العناصر التالية:

- موضوع الأداة.

- خانة مخصصة لاسم الأستاذ المحكم، إضافة إلى تعليمة موجبة للأساتذة المحكمين.

- معلومات حول موضوع البحث: تمثلت في إشكالية البحث، وفرضياته، والتعاريف الإجرائية لمغيرات البحث، وعينة البحث.

- طريقة إعطاء الأوزان.

- استمارة المعلومات الشخصية.

- تقديم فقرات البحث مرتبة ضمن أبعادها، وتقابلها خانة مخصصة لإبداء الرأي من حيث الوضوح والقياس.

- خانة مخصصة لملاحظات إضافية للأساتذة المحكمين.

- عملية تحكيم الاستبيان:

للتحقق من صدق أداة الاستبيان، تم عرضها على عدد من المحكمين، بلغ عددهم سبعة أساتذة، من قسم علم النفس والأرطوفونيا وقسم علوم التربية بكلية العلوم الاجتماعية لجامعة وهران 2 ومن جامعة مستغانم. وقد طُلب من المحكمين إبداء رأيهم حول الفقرات، أي تحكيمها من حيث القياس والوضوح: هل هي تقيس أو تقيس نوعا ما أو لا تقيس، وكذلك هل هي واضحة أو واضحة نوعا ما أو ليست واضحة؟، وفحص صياغة ومضمون كل فقرة، ومن حيث عددها وترتيبها، وكذلك إبداء رأيهم فيما يتعلق باستمارة المعلومات الشخصية (الجنس، والسن، والمستوى التعليمي، والحالة العائلية، الفئة الاجتماعية المهنية، الأقدمية، اسم القسم/ المصلحة التي ينتهي إليها الموظف)، إلى جانب مقياس ليكرت المتدرج ذي النقاط الخمس لقياس فقرات الاستبيان، وكذلك تقديم ملاحظاتهم حول الاستبيان. وامتدت مدة تحكيم الصدق الظاهري للاستبيان من 2017/02/09 إلى 2017/03/16 بالنسبة للتحكيم الأول، ومن 2017/03/19 إلى 2017/04/06 بالنسبة للتحكيم الثاني.

- استغلال نتائج التحكيم:

استنادًا إلى ملاحظات الأساتذة المحكمين، قام الباحثان بتسجيل المقترحات في نموذج تم إعداده وإجراء تعديلات على بعض الكلمات داخل عدد من الفقرات وبما يحافظ على الفكرة الأساسية التي تتضمنها كل فقرة من الفقرات، كما تم حساب النسبة المئوية لاتفاقهم حول صلاحية فقرات كل بعد من هذه الأبعاد، حيث تم الإبقاء على الفقرات التي تم الاتفاق بشأنها والتي تحصلت على نسبة اتفاق (75%) وحذف ما عداها. وقد أجمع الأساتذة المحكمين على صلاحية أبعاد الاستبيان وبدائل الإجابة وأوزانها، كما تم تقديم اقتراح إضافة بعد (إدراك الاقتدار) وإضافة كلمة لبعدها المجهود حيث أصبح بعد بذل المجهود، مما أدى إلى إعادة عملية التحكيم للمرة الثانية. والجدول التالي يوضح التعديلات التي أدخلت على بعض فقرات الاستبيان في التحكيم الأول.

جدول رقم (6) يبين التعديلات التي أدخلت على فقرات أبعاد استبيان الفاعلية الذاتية بعد التحكيم الأول

البعد	*رقم الفقرة	الفقرة قبل التعديل	الفقرة بعد التعديل	
بذل المجهود	01	مهما كانت المهمة، أستطيع إكمالها بدقة.	أستطيع إتمام مهامها الصعبة بدقة.	
	02	أستطيع تنفيذ الخطط التي أضعتها للقيام بشيء ما.	أستطيع تنفيذ الخطط التي أضعتها للقيام بعمل ما.	
	03	أضع لِنفسي هدفا كبيرا ثم أحاول جاهدا بلوغه أو تحقيقه.	أضع لِنفسي هدفا كبيرا ثم أحاول جاهدا بلوغه.	
	07	عندما أشعر بالفشل في إتمام المهمة أعود بسرعة إلى الاتجاه الصحيح.	عندما أشعر بالفشل في إتمام المهمة بإمكانني المحاولة من جديد.	
	08	أضع الأهداف وأستطيع تقييم تقدم نشاطي على ضوءها.	أستطيع تقييم تقدم نشاطي على ضوء الأهداف المسطرة.	

09	أحرص على العمل في حيوية ونشاط فيما أقوم به من أعمال.	أحرص على العمل بحيوية ونشاط فيما أقوم به من أعمال.
11	أستطيع الاستمرار في العمل بالرغم من وجود صعوبات.	أستطيع الاستمرار في العمل رغم الصعوبات.
12	أستطيع إيجاد حلول مناسبة لأي مشكلة تواجهني.	أستطيع إيجاد حلول مناسبة لجل المشاكل التي تواجهني.
14	أستطيع أن أقنع أي شخص بوجهة نظري.	أستطيع أن أقنع جل الأشخاص بوجهة نظري.
18	يمكنني القيام بأي محاولة تبدو معقدة بالنسبة لي.	يمكنني القيام بأي محاولة ولو كانت معقدة.
30	أستمتع في أداء المهام الصعبة حتى إذا ارتكبت بعض الأخطاء.	أرغب في أداء المهام الصعبة حتى ولو ارتكبت بعض الأخطاء.
35	يكسبني التحفيز اللفظي نوع من الترغيب في إنجاز مهامي.	يكسبني التحفيز اللفظي نوع من الرغبة في إنجاز مهامي.
37	يمكنني التعامل بكفاءة مع مستجدات الحياة.	يمكنني التعامل بكفاءة مع مستجدات الحياة المهنية.
38	أمتلك عزيمة وإرادة أقوى تمكنني من تحدي الصعاب.	أمتلك عزيمة وإرادة قوية تمكنني من تحدي الصعاب.

\*بالنسبة لأرقام الفقرات تم الاعتماد على التقييم المعتمد في النسخة الأولى للتحكيم.

فيما يلي سيتم توضيح التعديلات التي أدخلت على الفقرات بعد إضافة بعد إدراك الاقتدار؛ أي بعد عملية

التحكيم الثاني:

جدول رقم (7) يبين التعديلات التي أدخلت على فقرات أبعاد استبيان الفاعلية الذاتية بعد التحكيم الثاني

البعد	*رقم الفقرة	الفقرة قبل التعديل	الفقرة بعد التعديل
إدراك الاقتدار	08	أستطيع التعامل مع الضغوط الحياتية التي تواجهني.	أستطيع التعامل مع ضغوط الحياة التي تواجهني.
بذل المجهود	16	أستطيع تقييم تقدم نشاطي على ضوء الأهداف المسطرة.	أستطيع تقييم التقدم في العمل على ضوء الأهداف المسطرة.
	17	أحرص على العمل بحيوية ونشاط فيما أقوم به من أعمال.	أحرص على العمل بحيوية ونشاط فيما يوكل إلي من أعمال.
	19	أستطيع الاستمرار في العمل رغم الصعوبات.	أستطيع الاستمرار في العمل رغم الصعوبات التي تواجهني.
	21	بإمكاني التمييز بين ما أستطيع أو لا أستطيع إنجازه.	بإمكاني التمييز بين ما أستطيع إنجازه وبين ما لا أستطيع إنجازه.
المبادرة	23	عندما أشعر بالفشل في إتمام المهمة بإمكاني المحاولة من جديد.	بإمكاني المحاولة من جديد حين أشعر بالفشل في إتمام المهمة.
	31	حينما أقرر القيام بشيء ما، فإنني أتوجه مباشرة للبدء فيه.	حينما أقرر إنجاز عمل ما، أبدأ فيه مباشرة.
	37	يكسبني التحفيز اللفظي نوع من الرغبة في إنجاز مهامي.	يكسبني التحفيز اللفظي نوع من الرغبة للاستمرار في إنجاز مهامي.
المثابرة	38	أستطيع تحمل الكثير من المسؤوليات.	أستطيع تحمل الكثير من المسؤوليات المتعلقة بعلمي.

\*بالنسبة لأرقام الفقرات تم الاعتماد على التقييم المعتمد في النسخة الثانية للتحكيم.

وبعد إجراء التعديلات الملائمة على استبيان الفاعلية الذاتية ومراجعتة وتقويمه، ظهر في صورته شبه النهائية أي بعد التحكيم واشتمل على (35) فقرة، وهي موزعة على أربعة أبعاد كالتالي: (18) فقرة تقيس بعد إدراك الاقتدار، (07) فقرات تقيس بعد بذل المجهود، (04) فقرات تقيس بعد المبادرة، (06) فقرات تقيس بعد المثابرة، مع العلم أن جميع الفقرات ذات اتجاه موجب.

2.1.1.5 صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان:



قام الباحثان بحساب الاتساق الداخلي للاستبيان على عينة مكونة من 100 فرد، وذلك بحساب معامل الارتباط (بيرسون) باستعمال برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار رقم (20):

- بين كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتهي إليه.

- بين كل بعد والدرجة الكلية لاستبيان الفاعلية الذاتية، كما هو موضح في الجداول التالية:  
جدول رقم (8) يوضح قيم معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية لبعده إدراك الاقتدار.

البعده	رقم الفقرة	الفقرات	معامل الارتباط
إدراك الاقتدار	1	أستطيع إتمام مهامى الصعبة بدقة.	0,646**
	2	أستطيع تقييم المواقف بمهارة ودقة.	0,504**
	3	يمكننى الاعتماد على قدراتى الذاتية للتغلب على المواقف الصعبة.	0,578**
	4	أنا قادر على التخطيط الجيد.	0,291**
	5	أستطيع إيجاد حلول مناسبة لحل المشاكل التى تواجهنى.	0,499**
	6	عندما أفضل فى أول الأمر أستمر حتى أتمكن من النجاح.	0,470**
	7	بإمكانى الوثوق بقدراتى فى مساعدة الآخرين.	0,604**
	8	أستطيع التعامل مع ضغوط الحياة التى تواجهنى.	0,519**
	9	تتوفر لدى القدرة على الإبداع لأجل تطوير العمل.	0,456**
	10	بإمكانى تحقيق أهدافى وطموحاتى.	0,607**
	11	يمكننى التعامل بكفاءة مع مستجدات الحياة المهنية.	0,632**
	12	أمتلك عزيمة وإرادة قوية تمكننى من تحدى الصعاب.	0,516**
	13	عندما أحدد الأهداف العامة لنفسى، أعتقد أنى لا أجد صعوبة فى تحقيقها.	0,602**
	14	أستطيع التغلب على الضغوط أثناء إنجازى للمهام الموكلة لى.	0,480**
	15	تتوفر لدى المعرفة الكاملة بمتطلبات الوظيفة التى أشغلها.	0,451**
	16	يمكننى مواجهة الصعاب فى عملى.	0,513**
	17	يمكننى التعامل مع المشاكل غير المتوقعة بفعالية.	0,604**
	18	أستطيع أن أقنع جلا الأشخاص بوجهة نظرى.	0,333**

\*\*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0,01

يبين الجدول رقم (8) معاملات الارتباط (بيرسون) بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتهي إليه (إدراك الاقتدار)، ويتضح من خلال الجدول أن معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة 0,01، مما يؤكد أن الفقرات تتسق فى قياس ما يقيسه بعد إدراك الاقتدار.

جدول رقم (9) يوضح قيم معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية لبعده بذل المجهود.

البعده	رقم الفقرة	الفقرات	معامل الارتباط
بذل المجهود	19	أستطيع تقييم التقدم فى العمل على ضوء الأهداف المسطرة.	0,477**
	20	أحرص على العمل بحيوية ونشاط فيما يوكل لى من أعمال.	0,676**
	21	أستطيع تنفيذ الخطط التى أضعها لإنجاز عمل ما.	0,525**
	22	أستطيع الاستمرار فى العمل رغم الصعوبات التى تواجهنى.	0,626**
	23	أضع لنفسى هدفاً كبيراً و أبذل جهداً لبلوغه.	0,669**
	24	بإمكانى التمييز بين ما أستطيع إنجازه وبين ما لا أستطيع إنجازه.	0,655**
	25	بإمكانى المحاولة من جديد حين أشعر بالفشل فى إتمام المهمة.	0,543**

\*\*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0,01

يبين الجدول رقم (9) معاملات الارتباط (بيرسون) بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتهي إليه (بذل المجهود)، ويتضح من خلال الجدول أن معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة 0,01، مما يؤكد أن الفقرات تتسق في قياس ما يقيسه بعد بذل المجهود.

#### جدول رقم (10) يوضح قيم معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية لبعد المبادرة.

العدد	رقم الفقرة	الفقرات	معامل الارتباط
المبادرة	26	يمكنني القيام بأي محاولة ولو كانت معقدة.	0,640**
	27	أستطيع الاستغناء عن مساعدة الآخرين فيما أقوم به من أعمال.	0,698**
	28	يمكنني المبادرة لمساعدة زملائي في المهام المسندة إليهم.	0,502**
	29	حينما أقرر إنجاز عمل ما، أبدأ فيه مباشرة.	0,611**

\*\*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0,01

يبين الجدول رقم (10) معاملات الارتباط (بيرسون) بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتهي إليه (المبادرة)، ويتضح من خلال الجدول أن معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة 0,01، مما يؤكد أن الفقرات تتسق في قياس ما يقيسه بعد المبادرة.

#### جدول رقم (11) يوضح قيم معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية لبعد المثابرة.

العدد	رقم الفقرة	الفقرات	معامل الارتباط
المثابرة	30	أرغب في أداء المهام الصعبة حتى ولو ارتكبت بعض الأخطاء.	0,657**
	31	أتعامل مع الصعوبات بهدوء لأنني أستطيع دائماً الاعتماد على قدراتي الذاتية.	0,589**
	32	أكرر القيام بعمل معين عدة مرات حتى أصل إلى الهدف المتوقع تحقيقه.	0,558**
	33	يكسبني الفشل تحدياً لمحاولة إنجاز الأهداف المسطرة وتحقيقها.	0,586**
	34	يكسبني التحفيز اللفظي نوعاً من الرغبة لكي أستمر في إنجاز مهامي.	0,695**
	35	أستطيع تحمل الكثير من المسؤوليات المتعلقة بعملتي.	0,670**

\*\*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0,01

يبين الجدول رقم (11) معاملات الارتباط (بيرسون) بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتهي إليه (المثابرة)، ويتضح من خلال الجدول أن معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة 0,01، مما يؤكد أن الفقرات تتسق في قياس ما يقيسه بعد المثابرة.

#### جدول رقم (12) يوضح قيم معامل ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية لاستبيان الفاعلية الذاتية.

الرقم	الأبعاد	معامل الارتباط بيرسون
1	إدراك الاقتدار	0,901**
2	بذل المجهود	0,759**
3	المبادرة	0,638**
4	المثابرة	0,791**

\*\*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0,01

يبين الجدول رقم (12) معاملات الارتباط (بيرسون) بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لاستبيان الفاعلية الذاتية، ويتضح من خلال الجدول أن معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة 0,01، مما يؤكد أن الأبعاد تتسق في قياس ما يقيسه استبيان الفاعلية الذاتية، ونستخلص مما سبق أن استبيان الفاعلية الذاتية صادق في قياس ما وضع لقياسه.

2.1.5 ثبات استبيان الفاعلية الذاتية:

قام الباحثان بحساب ثبات الاستبيان على عينة مكونة من 100 فرد، وذلك باستخدام طريقة ألفا كرونباخ، باستعمال برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار رقم (20)، حيث تم حساب ثبات استبيان الفاعلية الذاتية على مستوى الأبعاد والاستبيان الكلي، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (13) يبين قيم معاملات الثبات ألفا كرونباخ لأبعاد استبيان الفاعلية الذاتية.

الأبعاد	عدد الفقرات	قيمة معامل ألفا كرونباخ
إدراك الاقتدار	18	0,836
بذل المجهود	7	0,702
المبادرة	4	0,445
المثابرة	6	0,678
الاستبيان الكلي	35	0,887

يبين الجدول رقم (13) قيم معاملات ألفا كرونباخ بالنسبة لأبعاد استبيان الفاعلية الذاتية حيث تقع في المدى المقبول وتراوح ما بين ( 67 – 84%) ماعدا بعد المبادرة الذي بلغت قيمته (0,445)، بينما كانت مرتفعة بالنسبة لقيمة معامل ألفا كرونباخ الكلية التي بلغت (0,887) مما يبين تناسق فقرات الاستبيان وتمتعته بدرجة جيدة من الثبات. بعد التحقق من الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات)، أصبح استبيان الفاعلية الذاتية في صورته النهائية متكون من (35) فقرة.

ونستخلص مما سبق أن استبيان الفاعلية الذاتية، صادق في قياس ما وضع لقياسه، كما أنه ثابت بدرجة مقبولة، ويتمتع بقدر كبير من الاستقرار في نتائجه.

#### 2.5 الخصائص السيكومترية لاستبيان الأداء المهني:

##### 1.2.5 صدق استبيان الأداء المهني:

قام الباحثان بالتأكد من صدق الاستبيان بطريقتين وهما:

##### 1.1.2.5 الصدق الظاهري للاستبيان (صدق المحكمين):

##### - إعداد الاستبيان للتحكيم:

قام الباحثان بعد الانتهاء من بناء استبيان الأداء المهني بإعداده للتحكيم، وتمت طريقة التحكيم بنفس طريقة تحكيم استبيان الفاعلية الذاتية.

##### - استغلال نتائج التحكيم:

استناداً إلى ملاحظات الأساتذة المحكمين، تم تقديم اقتراح حذف بُعد (صفات شخصية) لتقارب فقراته مع متغير الفاعلية الذاتية، مما أدى إلى إعادة عملية التحكيم للمرة الثانية. والجدول التالي يوضح التعديلات التي أدخلت على بعض فقرات الاستبيان في التحكيم الأول.

جدول رقم: (14) يبين التعديلات التي أدخلت على فقرات أبعاد استبيان الأداء المهني بعد التحكيم الأول

البعد	*رقم الفقرة	الفقرة قبل التعديل	الفقرة بعد التعديل
نواتج	53	حجم العمل الذي أنجزه يوميا يتماشى مع الأهداف المسطرة.	حجم العمل الذي أنجزه يوميا يتماشى مع الأهداف المسطرة

الأداء		للمؤسسة.
سلوك	60	تتوفر لدي القدرة على الاتصال مع المرؤوسين لتنفيذ واجبات العمل.
الأداء	65	يسهل علي إدارة الاجتماعات.
	66	أؤثر في المرؤوسين لدفعهم للعمل.

بالنسبة لأرقام الفقرات تم الاعتماد على التقييم المعتمد في النسخة الأولى للتحكيم.

فيما يلي سيتم توضيح التعديلات التي أدخلت على الفقرات في عملية التحكيم الثاني:

#### جدول رقم: (15) يبين التعديلات التي أدخلت على فقرات أبعاد استبيان الأداء المهني بعد التحكيم الثاني

البعد	*رقم الفقرة	الفقرة قبل التعديل	الفقرة بعد التعديل
نواتج الأداء	39	أحرص على إنجاز الأهداف العامة للمؤسسة بمستويات عالية.	أحرص على إنجاز الأهداف العامة للمؤسسة بكفاءة.
سلوك الأداء	55	تتوفر لدي القدرة على الاتصال مع الرؤساء/ المرؤوسين لتنفيذ واجبات العمل.	أقوم بالاتصال مع الرؤساء/ المرؤوسين لتنفيذ واجبات العمل.
	60	أؤثر في الرؤساء/ المرؤوسين لدفعهم للعمل.	أؤثر في الزملاء لدفعهم للعمل.
	65	أبادر في استخدام أحدث التقنيات في مجال عملي.	أبادر لاستخدام أحدث التقنيات في مجال عملي.

\*بالنسبة لأرقام الفقرات تم الاعتماد على التقييم المعتمد في النسخة الثانية للتحكيم.

وبعد إجراء التعديلات الملائمة على استبيان الأداء المهني ومراجعته وتقويمه، ظهر في صورته شبه النهائية أي بعد التحكيم واشتمل على (27) فقرة، وهي موزعة على بعدين كالتالي: (09) فقرات تقيس بعد نواتج الأداء، (18) فقرة تقيس بعد سلوك الأداء مع العلم أن جميع الفقرات ذات اتجاه موجب.

#### 2.1.2.5 صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان:

قام الباحثان بحساب الاتساق الداخلي للاستبيان على عينة مكونة من 100 فرد، وذلك بحساب معامل الارتباط (بيرسون) باستعمال برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار رقم (20):

- بين كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتهي إليه.

- بين كل بعد والدرجة الكلية لاستبيان الأداء المهني، كما هو موضح في الجداول التالية:

#### جدول رقم (16) يوضح قيم معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية لبعده نواتج الأداء.

البعد	رقم الفقرة	الفقرات	معامل الارتباط
نواتج الأداء	36	أحرص على إنجاز الأهداف العامة للمؤسسة بكفاءة.	,610** 0
	37	أراقب عملي جيدا من حيث النوعية والجودة قبل تقديمه.	,581** 0
	38	أستغل الوقت الكافي لإنجاز الأعمال بطريقة متقنة.	,534** 0
	39	التزام الإدارة بجودة الأداء ساعد في تحسين مستوى أدائي.	,586** 0
	40	أحرص على تنفيذ العمل وفقاً للخطط والبرامج المرسومة.	,578** 0
	41	أحرص على تعويض التأخر الناتج عن سبب من الأسباب كانقطاع التيار الكهربائي.	,606** 0
	42	حجم العمل الذي أنجزه يوميا يتماشى مع الأهداف المسطرة للمؤسسة.	,700** 0
	43	أضعاف أدائي في العمل بعد كل نجاح أحققه.	,732** 0
	44	تشجيع رئيسي في العمل يدفعني لإنجاز مهامي بكفاءة.	,563** 0

\*\*الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0,01

يبين الجدول رقم (16) معاملات الارتباط (بيرسون) بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتهي إليه (ناتج الأداء)، ويتضح من خلال الجدول أن معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة 0,01، مما يؤكد أن الفقرات تتسق في قياس ما يقيسه بعد نواتج الأداء.

جدول رقم (17) يوضح قيم معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية لبعد سلوك الأداء.

العدد	رقم الفقرة	الفقرات	معامل الارتباط
سلوك الأداء	45	أتحمل الأعباء اليومية للعمل.	0,423**
	46	أنجز العمل المحدد في وقته.	0,357**
	47	أتكيف بسرعة عند حدوث حالات طارئة في العمل.	0,339**
	48	ألتزم بأوقات العمل الرسمية.	0,610**
	49	أنسق مع زملائي في العمل لإنجاز المهام المنوطة بي.	0,641**
	50	أقوم بالاتصال مع الرؤساء/المرؤوسين لتنفيذ واجبات العمل.	0,692**
	51	أحرص على العمل بروح الفريق.	0,632**
	52	أتعاون مع أعضاء فريق العمل في تطوير المهام.	0,599**
	53	أتمتع بعلاقات جيدة مع أغلب المسؤولين في المؤسسة التي أعمل بها.	0,652**
	54	أملك حضوراً فعالاً في الاجتماعات.	0,488**
	55	أؤثر في الزملاء لدفعهم للعمل.	0,567**
	56	أسعى لمعالجة مشاكل الزملاء ومناقشتها بدلاً من تجنبها.	0,591**
	57	ألتزم بالمواعيد المحددة للاجتماعات بالعمل.	0,565**
	58	أقدم اقتراحات لتطوير المهام.	0,588**
	59	أقترح أعمالاً استثنائية لتحسين الأداء.	0,509**
	60	أبادر لاستخدام أحدث التقنيات في مجال عملي.	0,631**
	61	أشارك في الدورات التدريبية الخاصة لأحسن كفاءاتي في العمل.	0,510**
	62	أعمل على إيجاد الحلول للمشاكل التي تواجهني في العمل.	0,597**

\*\*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0,01

يبين الجدول رقم (17) معاملات الارتباط (بيرسون) بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتهي إليه (سلوك الأداء)، ويتضح من خلال الجدول أن معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة 0,01، مما يؤكد أن الفقرات تتسق في قياس ما يقيسه بعد سلوك الأداء.

جدول رقم (18) يوضح قيم معامل ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية لاستبيان الأداء المهني.

الرقم	الأبعاد	معامل ارتباط بيرسون
1	نواتج الأداء	0,883**
2	سلوك الأداء	0,963**

\*\*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0,01

يبين الجدول رقم (18) معاملات الارتباط (بيرسون) بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لاستبيان الأداء المهني، ويتضح من خلال الجدول أن معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة 0,01، مما يؤكد أن الأبعاد تتسق في قياس ما يقيسه استبيان الأداء المهني، ونستخلص مما سبق أن استبيان الأداء المهني صادق في قياس ما وضع لقياسه.

### 2.2.5 ثبات استبيان الأداء المهني:

قام الباحثان بحساب ثبات الاستبيان على عينة متكونة من 100 فرد، وذلك باستخدام طريقة ألفا كرونباخ، باستعمال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار رقم (20)، حيث تم حساب ثبات استبيان الأداء المهني على مستوى الأبعاد والاستبيان الكلي، كما هو موضح في الجدول التالي:

### جدول رقم (19) يبين قيم معاملات الثبات ألفا كرونباخ لأبعاد استبيان الأداء المهني.

الأبعاد	عدد الفقرات	قيمة معامل ألفا كرونباخ
نواتج الأداء	9	0,781
سلوك الأداء	18	0,869
الاستبيان الكلي	27	0,904

يبين الجدول رقم (19) قيم معاملات ألفا كرونباخ بالنسبة لأبعاد استبيان الأداء المهني حيث تراوحت ما بين (0,781) كحد أدنى و (0,869) كحد أقصى، وهي قيم مقبولة، بينما كانت مرتفعة بالنسبة لقيمة معامل ألفا كرونباخ الكلية التي بلغت (0,904) مما يبين تناسق فقرات الاستبيان وتمتعه بدرجة جيدة من الثبات.

بعد التحقق من الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات)، أصبح استبيان الأداء المهني في صورته النهائية متكون من (27) فقرة. ونستخلص مما سبق أن استبيان الأداء المهني، صادق في قياس ما وضع لقياسه، كما أنه ثابت بدرجة جيدة، ويتمتع بقدر كبير من الاستقرار في نتائجه.

### خلاصة:

هدفت الدراسة الحالية إلى دراسة الخصائص السيكومترية لإستبائي الفاعلية الذاتية والأداء المهني، بحيث انطلقت الدراسة من تساؤل مفاده هل استبائي الفاعلية الذاتية والأداء المهني يتمتعان بخصائص سيكومترية جيدة؟ وسبق هذا الطرح مقدمة مهدت لمتغيرات الدراسة؛ ثم حاول الباحثان من خلال هذا الطرح مراجعة أدبيات موضوع الفاعلية الذاتية وموضوع الأداء المهني، أما من ناحية الإجراءات المنهجية تم التطرق إلى تحديد مكان وزمان إجراء الدراسة وكذا المنهج المستخدم وذكر عينة الدراسة ومواصفاتها، وكأخر عنصر تم عرض أدوات الدراسة الذي شمل خطوات بناء استبائي الفاعلية الذاتية والأداء المهني، ثم التأكد من خصائصهما السيكومترية (الصدق والثبات) وخلصت النتائج أن كل من استبيان الفاعلية الذاتية واستبيان الأداء المهني صادق في قياس ما وضع لقياسه، وأنهما يتمتعان بدرجة جيدة من الثبات، ويتمتعان بقدر كبير من الإستقرار في نتائجهما.

وبعد التأكد من الخصائص السيكومترية لاستبيان الفاعلية الذاتية واستبيان الأداء المهني، سيحاول الباحثان من

التأكد من العلاقة بين المتغيرين ميدانياً.

### 6. قائمة المراجع:

أبو شرخ، نادر. (2010). تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة.

أبو غالي، عطايف. (2012). فاعلية الذات وعلاقتها بضغوط الحياة لدى الطالبات المتزوجات في جامعة الأقصى. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، 20 (01)، 619-654.

برير، كامل. (2008). *إدارة الموارد البشرية: اتجاهات وممارسات*. (ط 1). بيروت: دار المنهل اللبناني.

بنات، عبد القادر. (2009). *ضغوط العمل وأثرها على أداء الموظفين في شركة الاتصالات الفلسطينية في منطقة قطاع غزة*. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

بني خالد، محمد. (2010). التكيف الأكاديمي وعلاقته بالكفاءة الذاتية العامة لدى طلبة كلية العلوم التربوية في جامعة آل البيت. *مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)*، 24 (2)، 413-432.

حسن، السيد. (2005). *مؤشرات التحليل البعدي Meta-Analysis لبحوث فعالية الذات في ضوء نظرية باندورا*، تم استرجاعه بتاريخ 07 ماي، 2013 على الساعة 15:43 من موقع جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية

<http://faculty.ksu.edu.sa/70810/502/%D9%81%D8%B9%D8%A7%D9%84%D9%8A%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D8%B0%D8%A7%D8%AA.pdf>

رفاعي، عقيل. (2009). *إدارة التنمية المهنية*. الأزاريطة: دار الجامعة الجديدة.

زريبي، أحلام. (2014). *استراتيجيات التصرف تجاه الضغوط المهنية وعلاقتها بفعالية الأداء*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة وهران، وهران.

سالم، رفاة. (2009). علاقة فاعلية الذات والفرع الأكاديمي بدافع الإنجاز الدراسي لدى طالبات كلية عجلون الجامعية. *مجلة البحوث التربوية والنفسية*. (23)، 134-169.

السكران، ناصر. (2004). *المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء المهني: دراسة مسحية على ضباط قطاع قوات الأمن الخاصة بمدينة الرياض*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

الشريف، طلال. (2004). *الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بإمارة مكة المكرمة*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

الشنطي، محمود. (2006). *أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية: دراسة ميدانية على وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة*. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

عبد القادر، فتحي، وأبو الهاشم، السيد. (2007). *البناء العامي للذكاء في ضوء تصنيف جاردنر وعلاقته بكل من فاعلية الذات وحل المشكلات والتحصيّل الدراسي لدى طلاب الجامعة*. جامعة كلية التربية بالزقازيق، (55)، 171-242.

فايد، حسين. (2005). *علم النفس العام: رؤية معاصرة*. القاهرة: مؤسسة طيبة ومؤسسة حورس للنشر.

قاسيمي، ناصر. (2011). *دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل*. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

كشورود، عمار. (2007). *معجم مصطلحات علم النفس الصناعي والتنظيمي والإدارة*. (ط 2). بيروت: دار المهضة العربية.

ماهر، أحمد. (2007). *إدارة الموارد البشرية*. الإسكندرية: الدار الجامعية.

مصباح، مصطفى. (2011). *القدرة على اتخاذ القرار وعلاقته بكل من فاعلية الذات والمساندة الاجتماعية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية بمحافظة غزة*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة.

النشاوي، كمال. (2006). 12-13 أبريل. *فاعلية الذات وعلاقتها ببعض سمات الشخصية لدى طلاب كلية التربية النوعية*. قدم إلى المؤتمر العلمي الأول لكلية التربية النوعية بجامعة المنصورة، مصر.

*Arabian Adaptation of the General Self-Efficacy Scale, Berlin*. Retrieved (May .Al-Manssour, I., Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1993) 21, 2014 at 13:16 GMT), from <http://userpage.fu-berlin.de/~health/arabic.htm>