رت م د :2353 - 0367
رت م د إ: 2602-5507
ص . ص 304 - 315
Mourad.bouziane@yahoo.fr
mezianeoran@yahoo.fr

أثر العوامل النفس معرفية في عملية اتخاذ ا القرار عند مسيري الموارد البشرية -فاعلية الذات نموذجا-

- **بوزيان مراد (طالب دكتوراه)، الاستاذ مزيان محمد (مشرف)**
- **جامعة محمد بن أحمد وهران2** Mourad.bouziane@yahoo.fr
- **جامعة محمد بن أحمد وهران2** mezianeoran@yahoo.fr

تاريخ الارسال : 2018-06-04 **تاريخ القبول:** 2018-06-17 **تاريخ النشر :** 2019-05-29

الملخص: تهدف هذه الدراسة إلى معرفة واقع العمليات النفس معرفية و مدى تأثيرها في عملية اتخاذ القرار عند عينة تشمل 250 مسير للموارد البشرية. قام الباحث باختيار فاعلية الذات كأرضية نظرية نموذجية مبسطة لتلك العمليات النفس معرفية و شرع بالتحقق من الخصائص السيكومترية لمقاييس "فاعلية الذات" و "فاعلية اتخاذ القرار" باستخدام صدق الاتساق الداخلي للفقرات مقارنة بالدرجة الكلية للمقاييس المذكورة و التحقق من ثباتها عن طريق معامل ألفا كرونباخ ومعامل جتمان. وقدم الباحث في الأخير خلاصة عن مدى مساهمة مفهوم فاعلية الذات عند عينة الدراسة على فاعلية اتخاذ قراراتها.

الكلمات المفتاحية : العوامل النفس معرفية، فاعلية الذات، فاعلية القرار.

The influence of psychosocial factors in the decision-making process of human resource managers

Abstract : The purpose of this contribution is to understand the state of psycho cognitive factors and their impact on managerial decision-making. The realization of this study on a sample composed of 250 human resources managers required the study of the psychometric properties (fidelity and stability) of the sets of measures used for this study, in this case "the personal efficiency" and "the 'decision-making efficiency'. The author proposes at the end of this study a summary of the nature of the impact of the concept of "personal effectiveness" on "decision-making efficiency" in the study population.

Key words: psycho cognitive factors, self-efficacy, decision-making efficiency.

ص . ص 304 - 315
رت م د :2353 - 0367
رت م د إ: 2602-5507
Mourad.bouziane@yahoo.fr
mezianeoran@yahoo.fr

مقدمة :

تعتبر دراسة موضوع اتخاذ القرار و فاعليته من بين المواضيع الاستراتيجية لا من شقها العلمي فقط و لكن كذلك من شقها الميداني. فعملية اتخاذ القرار هي جوهر العملية التسييرية و جزء من الهوية السلوكية للمسير (Journé , Cousset,2012 :112) و انطلاقا من مكانتها كان لازما على الباحثين دراسة فاعلية القرار من زوايا مختلفة و داخل نماذج معرفية متجددة.

ظهر الاهتمام العلمي "للقرار"في القرن السادس عشر حيث قام الرياضي الروسي (Nicolas Bernoulli) سنة 1713 بنشر مقال عنوانه "رسم لنظرية جديدة لقياس المصير". " Specimen theoriae novae de mensura sortis" يعرض فيه تحليليه لألعاب الحظ و التباينات السلوكية التي تحدث فيها للتنبؤ بدور اللاعب المقابل. و سميت هذه النظرية بـ "تباين سان بطرسبورغ" و التي اقترح فيها (Nicolas Bernoulli) أول لوغاريتم رياضي لحساب علاقة التنبؤ بالقرار ، ومنذ ذلك الحين أصبحت هذه النظرية الجديدة تدرس في كليات العلوم و الاقتصاد تحت مسمى "نظرية القرار".

وجاءت بعد ذلك مدارس الفكر الإداري الكلاسيكي لتهتم بموضوع القرار، فكان (Taylor) يهتم بموضوع القرار من الناحية الإنتاجية و التنظيمية المحضة حيث توصل في دراسته لحركات اللازمة قصد ترشيد الإنتاج في اقصر وقت و بأقل جهد و اكتشاف البدائل المتاحة لحل تلك الإشكالات.

أما "Fayol"فجاء بمجموعة من الأفكار مفادها أن للسمات الشخصية دورا هاما على سلوك متخذ القرار ،وأكد على مجموعة من السمات التي رأى ورائها ضرورية للمسير في عملية اتخاذ القرار و هي الصفات الذهنية ،سعة الاطلاع للمدير و ثقافته العامة و معرفته المتخصصة في العمل ،وخبرته.

أما بالنسبة لـ (Weber) فتوصل إلى ضرورة الاعتماد الكامل للمسير على مجموعة من البيانات قبل اتخاذ القرار و ألح على تركيز المسؤوليات و جعل سلطة القرار في أيدي فئة قليلة في أعلى هرم المؤسسة.

و لعل من أكثر النظريات اهتماما بالجانب النفسي و السلوكي في عملية اتخاذ القرار نجد نظرية (Herbert A.Simon) المختص في علم النفس و علوم الحاسوب .

رت م د :2353 - 0367
رت م د إ: 2602-5507
Mourad.bouziane@yahoo.fr
mezianeoran@yahoo.fr

اقترح هذا الباحث نظريته و سميت بالنظرية السلوكية لاتخاذ القرار، حيث لاحظ (H.Simon) قصور الرشد في اتخاذ القرار و استحالة متخذ القرار من الوصول إلى الحلول المثلى لإشكالاته و ذلك نظرا لعدم قدرته على دراسة كل البدائل المتوفرة و تحديد نتائجها وعدم توفر الوقت لذلك.

فالإشكالات متنوعة و معقدة و الحدود المعرفية للفرد معروفة و بالتالي لا يستطيع الفرد اخذ القرار بطريقة عقلانية ،ولعل مفهوم "العقلانية المحدودة من بين المفاهيم الأكثر تداولا في مجال علم النفس و العلوم الاجتماعية و السياسية في ما يخص دراسة القرار.

و تجددت النظريات العلمية و الإسهامات التكنولوجية في دراسة "القرار"و فاعليته"حتى تم اقتراح العديد من الأساليب الرياضية كالبحث العملياتي (Recherche Opérationnelle) في المؤسسات و تطوير برامج معلوماتية مستعملة فيها الذكاء الاصطناعي ،أنظمة الخبير(Systémes experts) وصولا إلى نظام المتعدد الوكلاء (Système Multi-Agents) قصد ترشيد السلوك الإنساني في عملية اتخاذ القرار.

إن المتأمل لكل النظريات السابقة يجد أن الفرد هو المسؤول الأول و الأخير في عملية اتخاذ القرار .فيعتبر هذا الأخير نتاج عمليات معرفية و نفسية معقدة تؤثر فيه و تتحكم في "فاعليته" ، حيث جاءت في دراسة لـ (Zajonc،1980) أن القرار هو نتاج الأنظمة المعرفية ،النفسية عند الفرد، فان دور المعالجة المعرفية للمعلومات و الاستعدادات النفسية دورا مهما في إنجاح عملية "القرار". (Habib,2013,41)

- ✓ **تساؤلات الدراسة:**

انطلاقا من هذا التأصيل النظري أردنا معرفة اثر العوامل النفسية المعرفية على عملية اتخاذ القرار الفعال. ولأن الموضوع متشعب ارتأينا إلى دراسة الموضوع انطلاقا من متغير "فاعلية الذات". حيث أثبتت الدراسات أن سلوك الفرد و البيئة و العوامل الاجتماعية تتداخل بدرجة كبيرة في السلوك الإنساني. فحسب (BANDURA) يتحدد السلوك من تفاعل مؤشرات متعددة كالعوامل الذاتية و العوامل البيئية.

وان للخبرات السابقة أهمية قصوى في تجهيز الفرد لمواجهة المواقف الحياتية (Roondier,2003:475) و انطلاقا من هذا أراد الباحث معرفة مدى مساهمة "فاعلية الذات عند المسير في عملية "اتخاذ القرار الفعال" و اقترح التساؤل الآتي :

ص . ص 304 - 315
رت م د :2353 - 0367
رت م د إ: 2602-5507
Mourad.bouziane@yahoo.fr
mezianeoran@yahoo.fr

هل هناك علاقة دالة إحصائيا ما بين فاعلية الذات و فاعلية اتخاذ القرار عند مسيري الموارد البشرية؟.

✓ **الفرضيات:**

هناك علاقة دالة إحصائيا ما بين فاعلية الذات و فاعلية اتخاذ القرار عند مسيري الموارد البشرية.

✓ **أهمية الدراسة:** تكمن أهمية الدراسة فيما يلي:

- الاستفادة العلمية من الأدبيات لمفهوم "فاعلية القرار"في ميدان تسيير الموارد البشرية.

- الاستفادة العلمية من أدبيات مفهوم "فاعلية الذات" في ميدان التسيير.

- دعم الأبعاد النفسية –المعرفية كآليات أصيلة في عملية توظيف و تطوير مهارات المسيرين.

- دعم قرارات المسيرين بآليات نفسية و معرفية تسمح لهم فهم نفسهم و تسيير جماعات العمل قصد تحقيق النمو الاقتصادي للمؤسسة.

- تساهم القرارات الفعالة في تسير الموارد البشرية و ذلك في تخفيض الإشكالات الاجتماعية و التي يمكن أن تؤثر على الصحة النفسية للمؤسسات.

- جعل المسير أكثر إدراك لطاقاته و إدخاله في ديناميكية تنافسية قصد تحقيق نمو المؤسسات الاقتصادية.

- تعميم المعارف العلمية فيما يخص مفهوم "فاعلية القرار"من حيث محتواه و تطبيقاته.

✓ **التعاريف الإجرائية:**

* **فاعلية الذات :** هي الدرجة المتحصل عليها في المقياس الكلي و تعبر عن ثقة الفرد الكامنة في قدراته خلال المواقف الجديدة أو المواقف ذات المطالب الكثيرة و غير المألوفة. (**العدل**،2001 :131).

* **فاعلية القرار**: وهي درجة مساهمة القرارات المتخذة في انجاز الأهداف الموضوعة على نحو يحقق ما يلي:

- سهولة تنفيذ القرار: أن يكون القرار المتخذ قابلا للتنفيذ دون معوقات.

رت م د :2353 - 0367
رت م د إ: 2602-5507
ص . ص 304 - 315
Mourad.bouziane@yahoo.fr
mezianeoran@yahoo.fr

- قبول القرار من قبل المعنيين: أن يكون القرار الإداري مرحبا به و مقبولا من قبل العاملين.

✓ **مفهوم فاعلية الذات:**

يعرف (**العدل** ،2001: 131) فاعلية الذات بأنها :" ثقة الفرد الكامنة في قدراته خلال المواقف الجديدة ، أو المواقف ذات المطالب الكثيرة وغير المألوفة ، أو هي اعتقادات الفرد في قواه الشخصية ، مع التركيز على الكفاءة في تفسير السلوك دون المصادر أو الأسباب الأخرى للتفاؤل".

وعرف (BANDURA) نقلا عن (**المصري** ، 2011: 36): فاعلية الذات بأنها: " توقعات الفرد عن أدائه للسلوك في مواقف تتسم بالغموض، وتنعكس هذه التوقعات على اختيار الفرد للأنشطة المتضمنة في الأداء وكمية الجهود المبذولة لمواجهة الصعاب وانجاز السلوك ".

ويرى (Cervone, Peake,1986) بأن : "معتقدات الأشخاص حول فاعلية الذات هي التي تحدد مستوى الدافعية، وينعكس ذلك على المجهود الذي يبذلوه في أعمالهم، وكذلك على المدة التي يستطيعون من خلالها الصمود في مواجهة العقبات ، كما أنه كلما زادت ثقة الفرد في فاعلية الذات تزيد مجهداته، ويزيد إصراره على تخطي ما يقابله من عقبات، فعندما يواجه الفرد بموقف ما يكون لديه شكوك في مقدرته الذاتية فهذا يقلل من مجهوده، مما يؤثر على محاولة حل المشكلات بطريقة ناجحة". (**المصري** ، 2011: 36)

ويرى الباحث بأن فاعلية الذات هي عبارة عن اعتقاد شخصي لقدرات الفرد حول إمكانياته لانجاز عمل ما، وفق متغيرات نفسية كال: الخبرة ، الثقة في النفس و العوامل الإدراكية التي تساهم في فهم تفاصيل الأداء المطلوب انجازه.

-**أبعاد فاعلية الذات:** حدد (BANDURA،1986) ثلاثة أبعاد تتغير فاعلية الذات تبعا لها و هي:

* **قدر الفاعلية** (Magnitude): ويقصد بها مستوى قوة دوافع الفرد للأداء في المجالات والمواقف المختلفة، ويختلف ا هذا لمستوى تبعاً أ لمستوى لطبيعة أو صعوبة الموقف، ويبدو قدر الفاعلية بصورة أوضح عندما تكون المهام مرتبة وفق الصعوبة والاختلافات بين الأفراد في توقعات الفاعلية، ويمكن تحديدها بالمهام البسيطة المتشابهة، ومتوسطة الصعوبة، ولكنها تتطلب مستوى أداء شاق في معظمها، ومع ارتفاع مستوى فاعلية الذات لدى بعض الأفراد فإنهم لا قبلون ي على مواقف الت حدي، وقد يرجع السبب في ذلك إلى تدني مستوى ، الخبرة، والمعلومات السابقة (**أبو هاشم**، 1994 ،48).

رت م د :2353 - 0367
رت م د إ: 2602-5507
Mourad.bouziane@yahoo.fr
mezianeoran@yahoo.fr

* **العمومية** (Generality): وتعني انتقال توقعات الفاعلية إلى مواقف مشابهة، فالأفراد غالباً ما يعممون إحساسهم بالفاعلية في المواقف المشابهة للمواقف التي يتعرضون لها ، وفي هذا الصدد يذكر (Bandura) أن العمومية تحدد من خلال مجالات الأنشطة المتسعة في مقابل المجالات المحددة، وأنها تختلف باختلاف عدد من الأبعاد مثل: درجة تشابه الأنشطة، والطرق التي تعبر بها عن الإمكانات أو القدرات السلوكية، والمعرفية، والوجدانية، ومن خلال التفسيرات الوصفية للمواقف، وخصائص الشخص المتعلقة بالسلوك الموجه. (**يوسف،** :37:2016)

* **القوة أو الشدة** (Strength) : تتحدد القوة في ضوء خبرة الفرد و مدى ملاءمتها للمواقف و إن الفرد الذي يمتلك توقعات مرتفعة يمكنه المثابرة في العمل و بذل الجهد أكثر في مواجهة الخبرات الشاقة و يؤكد على أن قوة توقعات فاعلية الذات تتحدد في ضوء خبرة الفرد و مدى ملاءمتها للموقف. (**يوسف،** 38:2006)

✓ **منهج و إجراءات الدراسة:**

- **الخصائص السيكومترية لمقاييس الدراسة:**

تعريف مقياس فاعلية الذات : هي الدرجة المتحصل عليها في المقياس الكلي و تعبر عن ثقة الفرد الكامنة في قدراته خلال المواقف الجديدة أو المواقف ذات المطالب الكثيرة و غير المألوفة. (**العدل،** 2001 :131)

يتكون المقياس من عشر بنود ، يطلب من المجيب إعطاء إجابته وفق التدرج الآتي : (لا، نادرا ، غالبا، دائما)، وتتراوح مجموع الدرجات من (10 40)، وتتراوح مدة تطبيقه ما بين (5-10) دقائق بصورة فردية أو جماعية. (**بوقصارة، زياد،** 2015 : 34).

يعلق الباحثان (بوقصارة، زياد، 2015 :47) على مقياس فاعلية الذات العامة المكيف من طرفهما على البيئة الجزائرية بذكرهم للخصائص الآتية:

امتلاك مقياس توقعات الكفاءة الذاتية العامة ل (**بوقصارة، زياد** : 2015) لمؤشرات ثبات تتلاءم مع خصائص المقياس الجيد على عينة من تلاميذ المرحلة الثانوية.

- لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في توقعات الكفاءة الذاتية العامة.
- استخراج الدرجات المعيارية التائية المعدلة (المؤقتة) للمقياس في البيئة الجزائرية.

رت م د :2353 - 0367
رت م د إ: 2602-5507
Mourad.bouziane@yahoo.fr
mezianeoran@yahoo.fr

و سوف نستعمل هنا مقياس فاعلية الذات العامة المكيف على الثقافة الجزائرية من طرف (**بوقصارة، زياد**، : 2015) و التي جاءت عباراته مناسبة و واضحة و هذا ما يتناسب مع استعماله في دراستنا هذه.

- **صدق المقياس :**

تم اختبار صدق مقياس من طرف الطالب بإخضاعه إلى الأساليب الآتية:

صدق الاتساق الداخلي للفقرات مقارنة للدرجة الكلية للمقياس :

جدول رقم (1) يمثل معاملات ارتباط البينية بين كل فقرة و الدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات

	الفقرات	معاملات الارتباط	مستوى الدلالة
1	عندما يقف شخص ما في طريق تحقيقٌ هدف أسعى إليه فإني قادر على إيجاد الوسائل المناسبة لتحقيق مبتغاي.	0.83	**
2	إذا ما بذلت من الجهد كفاية، فإني سأنجح في حل المشكلات الصعبة.	0.74	**
3	من السهل علي تحقيق أهدافي ونواياي .	0.71	**
4	أعرف كيف أتصرف مع المواقف غير المتوقعة.	0.52	**
5	أعتقد بأني قادرا على التعامل مع الأحداث حتى لو كانت هذه مفاجئة لي.	0.72	**
6	أتعامل مع الصعوبات بهدوء لأني أستطيع دائما الاعتماد على قدراتي الذاتية.	0.88	**
7	مهما يحدث فإني أستطيع التعامل مع ذلك .	0.82	**
8	أجد حلا لكل مشكلة تواجهني .	0.78	**
9	إذا ما واجهني أمر جديد فإني أعرف كيفية التعامل معه .	0.62	**
10	أمتلك أفكارا متنوعة حول كيفية التعامل مع المشكلات التي تواجهني .	0.54	**

يتضح من الجدول السابق أن كل فقرات المقياس دالة إحصائيا عند مستوى 0.05 ، و هذا ما يجعلنا نطمئن على صدق المقياس.

ص . ص 304 - 315
رت م د :2353 - 0367
رت م د إ: 2602-5507
Mourad.bouziane@yahoo.fr
mezianeoran@yahoo.fr

- **معامل ثبات الكلي لمقياس فاعلية الذات :**

جدول رقم (2) يوضح معاملات الثبات لجيتمان وألفا كرونباخ

	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ	جيتمان
مقياس فاعلية الذات	10	0.88	0.87

يبيّن الجدول (2) أنّ معدلات الثبات حسب ألفا كرونباخ و جيتمان بلغت بالنسبة لمقياس فاعلية الذات الكلي (ألفا كرونباخ= 0.88 وجيتمان = 0.87) ، مما يعني أنّ المقياس يتميز بمستوى عالي من الثبات.

- **تعريف مقياس فاعلية القرار:**

يعبر المقياس على درجة مساهمة القرارات المتخذة في انجاز الأهداف الموضوعة على نحو يحقق مايلي :

- سهولة تنفيذ القرار: أن يكون القرار المتخذ قابلا للتنفيذ دون معوقات.
- قبول القرار من قبل المعنيين: أن يكون القرار الإداري مرحبا به و مقبولا من قبل العاملين.
- زمن اتخاذ القرار:أن يتخذ القرار في الوقت الناسب لحدوث المشكلة .

وقد طور هذا المقياس (الغزالي، 2012) ويتضمن بعد عام تم قياسه من خلال (9) فقرات. إن الدراسة الحالية اتبعت أسلوب القياس المستند وفقا لمقياس (Likert) وكانت بدائل الإجابة لكل فقرة من (1-5) وفقا لما يلي : (دائما، غالبا،أحياناً، نادراً، أبداً)

تم اختبار الصدق من طرف (**الغزالي**، 2012) لأداة الدراسة بالاستعانة بنخبة من المحكمين من أعضاء الهيئة التدريسية والمتخصصين في مجالات إدارة الأعمال والتسويق والإحصاء، لأخذ آرائهم والإفادة من مخزونهم المعرفي وخبرتهم المتراكمة في مجال اختصاصاتهم والاستفادة من ملاحظاتهم في تعديل الاستبانة والخروج بها على صورتها النهائية الحالية. (**الغزالي**، 61:2012).

ص . ص 304 - 315
رت م د :2353 - 0367
رت م د إ: 2602-5507
Mourad.bouziane@yahoo.fr
mezianeoran@yahoo.fr

- صدق المقياس :

تم اختبار صدق مقياس من طرف الطالب بإخضاعه إلى الأساليب الآتية:

صدق الاتساق الداخلي للفقرات مقارنة للدرجة الكلية للمقياس :

جدول رقم (3) يمثل معاملات ارتباط البينية بين كل فقرة و الدرجة الكلية لمقياس فاعلية القرار

	الفقرات	معاملات الارتباط	مستوى الدلالة
1	اتخذ قراراتي بما يتماشى مع أهداف المؤسسة.	0.77	**
2	اعتقد أن قراراتي تحقق الأهداف المرجوة منها.	0.62	**
3	اختار البديل الأسهل للتطبيق العملي عند اتخاذ قراراتي.	0.40	**
4	لا يواجه العاملين معوقات رئيسية في تنفيذ القرارات التي اتخذها.	0.74	**
5	اتخذ قراراتي مراعيا قدرات العاملين وامتلاكهم للمعرفة اللازمة لتنفيذ القرارات.	0.73	**
6	اتخذ قراراتي في الوقت المناسب.	0.70	**
7	امتلك القدرة لاتخاذ قرارات سريعة لمواجهة المشكلات الطارئة.	0.36	**
8	القرارات التي اتخذها تلاقي قبولا من قبل العاملين المعنيين.	0.82	**
9	استشير العاملين عند اتخاذ القرارات مما يسهم في تسهيل قبولهم لهذه القرارات.	0.67	**

يتضح من الجدول السابق أن كل فقرات المقياس دالة إحصائيا عند مستوى 0.05 ، و هذا ما يجعلنا نطمئن على صدق المقياس.

- معامل ثبات الكلي لمقياس فاعلية القرار :

جدول رقم (4) يوضح معاملات الثبات لجيتمان وألفا كرونباخ

	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ	جيتمان
مقياس فاعلية القرار	9	0.82	0.83

رت م د :2353 - 0367
رت م د إ: 2602-5507
ص . ص 304 - 315
Mourad.bouziane@yahoo.fr
mezianeoran@yahoo.fr

يبيّن الجدول (4) أنّ معدلات الثبات حسب ألفا كرونباخ و جيتمان بلغت بالنسبة لمقياس فاعلية الذات الكلي (ألفا كرونباخ= 0.8 2 وجيتمان = 30.8) ، مما يعني أنّ المقياس يتميز بمستوى عالي من الثبات.

- **خصائص العينة:**

بعد التحقق من الخصائص السيكومترية لكل من فاعلية الذات و فاعلية القرار من حيث الصدق والثبات، قمنا بتوزيع 250 استبيان على مسيري الموارد البشرية موزعين عبر الولايات الآتية : وهران، مستغانم، غليزان، عين تموشنت ، سيدي بلعباس، تلمسان، العاصمة، البويرة، سطيف، قسنطينة، عنابة، ادرار، تم التفاعل معهم انطلاقا من :

* الانخراط في صفحات المواقع الاجتماعية : Facebook صفحة : « Le capital humain – Algérie Ressources humaines humaines »

* مواقع التواصل الاجتماعي المهني : Viadéo, Linkedin

- **مواصفات عينة الدراسة الأساسية:**

- **متغير الجنس:**

جدول (5) يبيّن توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس، (ن=250)

الجنس	التكرارات	النسب المئوية
الذكور	170	% 68
الإناث	80	%32
المجموع	250	%100

يبيّن الجدول (5) أنّ معظم عينة الدراسة الأساسية بلغت فيها نسبة المسيرين الذكور 68%.

- **متغير المستوى العلمي للعينة :**

الجدول (6) يبيّن توزيع أفراد العينة وفق المتغير المستوى العلمي ، (ن=250)

المستوى العلمي	بكالوريا	ليسانس	ماستر	ماجستير	دكتوراه	المجموع
العينة	43	168	22	15	2	120
النسب المئوية	%17.2	%67.2	%8.8	%6	%0.8	100

رت م د :2353 - 0367
رت م د إ: 2602-5507
Mourad.bouziane@yahoo.fr
mezianeoran@yahoo.fr

من خلال الجدول (6) ، نجد أنّ نسبة 67.2% لديهم مستوى علمي ليسانس ، أمّا الذين لديهم مستوى علمي بكالوريا قدرت نسبتهم بـ 17.2%.

- **متغير المنصب:**

الجدول (7) يبين توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير الرتبة المنصب ، (ن=250)

الرتبة المهنية	العينة	النسب المئوية
رئيس دائرة	35	%14
رئيس مصلحة	35	%14
مسير N+1	104	%41.6
مسير التوظيف	28	%11.2
مسير التكوين	40	%16
مسير المسار المهني	8	%3.2
المجموع	250	100%

✓ **الاساليب الاحصائية للتحليل:** تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية لتحليل بيانات الدراسة وهي كالأتي:

- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية.

- *معامل* الارتباط بيرسون.

✓ **النتائج :**

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية مع قيمة معامل ارتباط بيرسون = 0.38 عند مستوى دلالة 0.01 بين درجات فاعلية الذات الكلية مع الدرجة الكلية لفاعلية القرار عند عينة الدراسة.

وكانت نتائج الدراسة مفسرة لأهمية العوامل النفسية و المعرفية في ميدان الكفاءات التسييرية، فخبرة المسير، و ثقته بالنفس، و المعارف الاجتماعية كلها عناصر مهمة في عملية تفعيل القرار الفعال.

ص . ص 304 - 315
رت م د :2353 - 0367
رت م د إ: 2602-5507
Mourad.bouziane@yahoo.fr
mezianeoran@yahoo.fr

قائمة المراجع :

1. السيد محمد أبو هاشم. (1994). أثر التغذية الراجعة على فعالية الذات، كلية التربية ، جامعة الزقازيق.
2. عادل العدل. (2001). تحليل المسار للعلاقة بين مكونات القدرة على حل المشكلات الاجتماعية وكل من فعالية الذات والاتجاه نحو المخاطرة ، مجلة كلية التربية جامعة عين شمس ، الجزء الأول، العدد 25.
3. منصور بوقصارة ، رشيد زياد. (2015). الخصائص السيكومترية للنسخة الجزائرية لمقياس توقعات الكفا ءة الذاتية العامة لدى تلاميذ المرحلة الثانوية، جامعة وهران.
4. نيفين عند الرحمن المصري. (2011). قلق المستقبل و علاقته بكل من فاعلية الذات و مستوى الطموح الأكاديمي لدى عينة من طلبة جامعة الأزهر ، غزة.
5. ولاء سهيل يوسف. (2016)، فاعلية الذات وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية ، جامعة دمشق.