



جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية



فاعلية الذات وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائي النفسي المدرسي

- دراسة ميدانية بوحدات الكشف والمتابعة بولاية الوادي -

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم النفس: تخصص علم النفس المدرسي

إشراف الأستاذة :

د. حنان دبار

إعداد الطالبتين :

- هيام قماري

- نجاة بلوم

السنة الجامعية: 2019 - 2020



جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية



فاعلية الذات وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائي النفسي المدرسي

- دراسة ميدانية بوحدات الكشف والمتابعة بولاية الوادي -

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم النفس: تخصص علم النفس المدرسي

إشراف الأستاذة :

د. حنان دبار

إعداد الطالبتين:

- هيام قماري

- نجاة بلوم

السنة الجامعية: 2019 - 2020

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين، حمدا كثيرا مبارك فيه، كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه، فالحمد لله الذي وفقنا لإنجاز هذا العمل.

لا بد لنا ونحن نخطو خطواتنا الأخيرة في هذه المرحلة الجامعية من وقفة نعود إلى أعوام سابقة وآخر حاضرة قضيناها في رحاب الجامعة مع أساتذتنا الكرام الذين قدموا لنا الكثير باذلين بذلك جهودا كبيرة في بناء جيل الغد لتبعث الأمة من جديد

نتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد على انجاز هذا العمل، وفي تذليل ما واجهناه من صعوبات ونحن نخص بالذكر الأستاذة المشرفة دبار حنان، التي لم تبخل علينا بتوجيهاتها ونصائحها القيمة التي كانت عوننا لنا في إتمام هذه الدراسة

وقبل أن نمضي نقدم عبارات الشكر والامتنان والتقدير والمحبة إلى الذين حملوا أقدس رسالة في الحياة إلى الذين مهدوا لنا طريق العلم والمعرفة

إلى رئيس قسم علم النفس وجميع أساتذتنا الأفاضل ونخص بالذكر الأستاذة أسماء لشهب مما قدمته لنا من أفكار ومعلومات وكذلك الأستاذ عمار حمامة والاستاذة صحراوي نزيهة، الاستاذة جديدي زوليخة والاستاذة زهرة لسود.

**" كن عالما.. فان لم تستطع فكن متعلما.. فان لم تستطع فأحب العلماء..
فان لم تستطع فلا تبغضهم"**

ولا يفوتنا أن نشكر جميع الأخصائيين النفسيين المدمجين في وحدات الكشف والمتابعة الذين تعاون معنا خلال التطبيق برغم من إجراءات الحجر.

إلى من قدم لنا المساعدات والتسهيلات في تنظيم ومتابعة هذه المذكرة وطباعتها، فله منا كل الشكر والعرفان الأستاذ عادل رحال.

كما أتقدم بالشكر الى من ساهم معنا في كتابة هذا البحث محمد ياسين

أما الشكر من النوع الخاص فنحن نتوجه بالشكر أيضا الى كل من لم يقف الى جانبنا، ومن وقف في طريقنا وزرع الشوك فيه، وعرقل مسيرة بحثنا، فلولاً وجودهم لما أحسنا بمتعة المنافسة، ولولاهم لما وصلنا الى ما وصلنا إليه.

الملخص:

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين فاعلية الذات وجودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائي النفسي المدرسي؛ وقد شملت (27) أخصائيا مدمجا بوحداث الكشف والمتابعة بولاية الوادي، وهذا هو العدد الإجمالي للأخصائيين النفسانيين المدمجين بوحداث الكشف والمتابعة بولاية الوادي؛ وذلك بإتباع خطوات المنهج الوصفي الارتباطي وباستخدام مقياس فاعلية الذات من أعده محمد السيد عبد الرحمان (1998) والذي قام بشير معمرية بتعديله وذلك بما يناسب البيئة الجزائرية سنة (2010)، كما استخدمنا مقياس جودة الحياة الوظيفية لمروان حسن البربري (2016)، وأظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

❖ وجود ارتباط دال إحصائيا بين درجات فاعلية الذات وجودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين النفسانيين بوحداث الكشف والمتابعة عينة الدراسة.

❖ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات فاعلية الذات لدى الأخصائيين النفسانيين بوحداث الكشف والمتابعة تبعا لمتغير الجنس.

❖ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات جودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين النفسانيين بوحداث الكشف والمتابعة تبعا لمتغير الجنس.

❖ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات فاعلية الذات لدى الأخصائيين النفسانيين بوحداث الكشف والمتابعة تبعا لمتغير الأقدمية في العمل.

❖ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات جودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين النفسانيين بوحداث الكشف والمتابعة تبعا لمتغير الأقدمية في العمل.

وبعد تفسير ومناقشة النتائج على ضوء ما أسفر عنه التراث السيكولوجي والدراسات السابقة في الموضوع، توجت الدراسة في الأخير بجملة من المقترحات والتوصيات.

Abstract

The study aimed to knowing the relationship between self-efficacy of the school psychologist and its relationship to the quality of his career. through field study on a community of 27 psychologist in the in the unit of detection and follow-up in WILAYA of EL-OUED, by following descriptive relational approach and using the self-efficacy measure prepared by Mohamed EL-Sayed Abdel-Rahman (1998), which modified by Bashir Maamaria, to suit the Algerian environment in (2010), we also used the measure of the quality of life careers for Marwan Hassan Al-Barbary (2016), the results showed by the study includes:

- ❖ There is a statistically significant correlation between the degrees of self-efficacy and the quality of psychologists' career in the detection and follow-up units of the study sample.
- ❖ There were no statistically significant differences between the mean scores of Self-Efficacy among psychologist in detection and follow-up units according to the gender variable.
- ❖ There were no statistically significant differences between the average degrees of quality of work life for psychologists in the detection and follow-up units according to the gender variable.
- ❖ There were no statistically significant differences between the mean scores of Self-Efficacy among psychologist in detection and follow-up units according to the variable seniority in the work.
- ❖ There were no statistically significant differences between the mean scores of Self-Efficacy among psychologist in detection and follow-up units according to the variable seniority in the work.

After interpreting and discussing the results in the light of the results of the psychological heritage and previous studies on the subject, the study culminated in the latter with a set of proposals and recommendations.

فهرس المحتويات

أ.....	شكر وتقدير
ب.....	ملخص الدراسة باللغة العربية
ج.....	ملخص الدراسة باللغة الانجليزية
د.....	فهرس المحتويات
و.....	فهرس الأشكال والمخططات
ز.....	فهرس الجداول
1.....	مقدمة
4.....	الجانب النظري
6.....	الفصل الأول: تقديم موضوع الدراسة
7.....	1- الإشكالية:
11.....	2- فرضيات الدراسة:
11.....	3- أهمية الدراسة:
12.....	4- أهداف الدراسة:
12.....	5- التعريفات الإجرائية لمفاهيم الدراسة:
13.....	6- حدود الدراسة:
14.....	7- الدراسات السابقة:
20.....	الفصل الثاني: فاعلية الذات
21.....	تمهيد
22.....	1- تعريف فاعلية الذات Self-Efficacy:
24.....	2- النظرية المفسرة لفاعلية الذات:
26.....	3- السمات الشخصية لذوي فاعلية الذات العالية والمنخفضة:
27.....	4- أنواع فاعلية الذات:
28.....	5- أبعاد فاعلية الذات:
30.....	6- مصادر فاعلية الذات:
32.....	7- العوامل المؤثرة في فاعلية الذات:
35.....	خلاصة الفصل

37..... الفصل الثالث: جودة الحياة الوظيفية

38تمهيد

381- مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

402- ابعاد جودة الحياة الوظيفية:

433- اهداف جودة الحياة الوظيفية:

454- عوائق تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية:

465- قياس جودة الحياة الوظيفية:

48خلاصة الفصل

50..... الفصل الرابع: الأخصائي النفسي المدرسي

51تمهيد

511- مفهوم الاخصائي النفسي المدرسي:

522- خصائص الاخصائي النفساني المدرسي:

553- المهارات الاساسية للأخصائي النفساني المدرسي:

584- وظائف الاخصائي النفساني المدرسي:

595- الوسائل المعتمدة من طرف الاخصائي النفساني المدرسي:

616- المشكلات السلوكية والنفسية التي يواجهها الاخصائي النفساني المدرسي:

64خلاصة الفصل

65 الجانب الميداني

67..... الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة

68تمهيد

681- المنهج المتبع:

692- الدراسة الاستطلاعية:

703- مجتمع الدراسة:

724- وصف أدوات الدراسة:

865- الأساليب الإحصائية:

87خلاصة الفصل

89	الفصل السادس: عرض وتفسير النتائج.....
90	تمهيد.....
90	1- عرض وتفسير نتائج الفرضية العامة:.....
92	2- عرض وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الأولى:.....
94	3- عرض وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الثانية:.....
96	4- عرض وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:.....
97	5- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الرابعة:.....
99	خلاصة ومقترحات الدراسة.....
102	قائمة المراجع.....
111	الملاحق.....

فهرس الأشكال والمخططات

25	شكل رقم 1: نموذج الحتمية التبادلية للفاعلية الذاتية عند باندورا.....
29	شكل رقم 2: أبعاد الفاعلية الذاتية عند باندورا.....
31	شكل رقم 3: مصادر فاعلية الذات.....

فهرس الجداول

70	جدول 1 : توزيع أفراد مجتمع الدراسة بولاية الوادي.....
71	جدول 2: توزيع مجتمع الدراسة حسب سنوات الأقدمية
72	جدول 3: توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس.....
76	جدول 4: معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية لدراسة الحالية.....
76	جدول 5: ثبات مقياس فاعلية الذات بطريقة إعادة الاختبار ومعامل ألفا كرونباخ لمقنن المقياس بشير معمرية
78	جدول 6: معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الأمن والصحة المهنية" والدرجة الكلية للمجال.....
79	جدول 7: معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " العلاقات الاجتماعية" والدرجة الكلية للمجال.....
80	جدول 8: معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الأجور والرواتب" والدرجة الكلية للمجال.....
	جدول 9: معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الاشراف ومشاركة العاملين في الادارة" والدرجة الكلية للمجال
81	
82	جدول 10: معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الأمان والاستقرار الوظيفي" والدرجة الكلية للمجال
83	جدول 11: معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "الترقية والتقدم الوظيفي" والدرجة الكلية للمجال
84	جدول 12: معامل الارتباط بين درجة كل بعد من الأبعاد الاستبانة والدرجة.....
84	الكلية للاستبانة
85	جدول 13: معامل ألفا كرونباخ لقياس الثبات والصدق الذاتي لدراسة الحالية.....
86	جدول 14: معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة
90	جدول 15: عرض نتائج الفرضية العامة.....
	جدول 16: دلالة الفروق بين متوسطي درجات فاعلية الذات بين الأخصائيين النفسانيين باختلاف الجنس(إناث/ ذكور)
92	
	جدول 17: دلالة الفروق بين متوسطي درجات جودة الحياة الوظيفية بين الأخصائيين النفسانيين باختلاف
94	الجنس(إناث/ ذكور)
	جدول 18: دلالة الفروق بين متوسطي درجات فاعلية الذات بين الأخصائيين النفسانيين باختلاف عدد سنوات
96	العمل(أقل من 10 سنوات/ أكثر من 10 سنوات).....
	جدول 19: دلالة الفروق بين متوسطي درجات جودة الحياة الوظيفية بين الأخصائيين النفسانيين عدد سنوات العمل
97	أقل من 10 سنوات / أكثر من 10 سنوات).....

مقدمة

تعتبر الموارد البشرية موارد ومصدرا مهمة لتحقيق المزايا التنافسية للمنظمات، وقد أصبح الاستخدام الأمثل لهذه الموارد يعتمد على التدابير التي يمكن اتخاذها لحماية العاملين بدنيا ومعنويا.

كما أن العنصر البشري يعتبر أحد المؤثرات القوية والفاعلة التي تقوم عليها الميزة التنافسية لأغلب المؤسسات، ولكون نجاح أي مؤسسة من عدمه مرتبط بإنتاجية المورد البشري، لذا وجب على القائمين على هذه المؤسسات ومنها المؤسسات الصحية والتربوية الاهتمام بكفاءة ومهارات الموارد البشرية للارتقاء بهذه المؤسسات، ولتحقيق ذلك يجب على إدارة الموارد البشرية توفير حياة وظيفية مناسبة وجيدة للعاملين (الأخصائيين النفسيين بالوسط المدرسي) بها.

تعد جودة الحياة الوظيفية من أهم المفاهيم الإدارية والتي انتشرت ولاقت قبولا في جل المنظمات المعاصرة، وذلك نظرا للدور الأساسي التي تلعبه بالنسبة للفرد في تحسين أدائه وجعله ذو كفاءة وفاعلية عالية من خلال تحسين متطلبات البيئة التي يعمل فيها وجعل شعوره بالانتماء وتبنيه فكرة التطوير والإبداع خاصة، وإن المنظمات اليوم تملك المورد البشري الكفاء هي التي تمتاز بالريادة والقبول، لذلك اعتمدت هاته المنظمات على تطوير وتحسين جودة حياة موظفيها. (جاد الرب، 2008، 240).

بالمقابل، ظهر في العقود الأخيرة مصطلح فاعلية الذات الذي هو إحدى موجهات السلوك، فالفرد الذي يؤمن بقدرته يكون أكثر نشاطا وتقديرا لذاته، ويمثل ذلك مرآة معرفية للفرد، وتشعره بقدرته على التحكم في البيئة، حيث تعكس معتقدات الفرد عن ذاته قدرته على التحكم في معطيات البيئة من خلال الأفعال والوسائل التكيفية التي يقوم بها، والثقة بالنفس في مواجهة ضغوط الحياة.

كما وصف باندورا (2007) فاعلية الذات بأنها حالة دافعية يتم خلالها قياس التقدير الذاتي للفرد على تنفيذ أعمال معينة لتحقيق بعض أهدافه، ولا تعنى فاعلية الذات بما يمتلك الفرد، بل تعني باعتقاداته حول ما يمكنه القيام به، وتمثل المحور المعرفي للعمليات.

كما أوضح صالح (1993) أن فاعلية الذات تعد من أهم ميكانيزمات القوى الشخصية لدى الأفراد، حيث تمثل مركزا هاما في دافعية الأفراد للقيام بأي عمل أو نشاط، إذ تساعد الفرد على مواجهة الضغوط التي تعترضه في مراحل حياته المختلفة.

من هذا المنطلق ستحاول الدراسة الحالية معرفة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وفاعلية الذات لدى الأخصائي النفسي المدرسي، وقد احتوت على ستة فصول، وهي كالآتي: تضمن الفصل الأول تحديدا لمشكلة الدراسة وتساؤلاتها وفرضياتها، بعدها تم عرض أهمية الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، كما عرض التعاريف الاجرائية بالمتغيرات المستخدمة في هذه الدراسة.

وتضمن الفصل الثاني المتغير التابع فاعلية الذات حيث تطرقنا فيه الى تعريف فاعلية الذات وكذلك اهم النظريات المفسرة لفاعلية الذات، والسمات الشخصية لذوي فاعلية الذات المرتفعة، كما ذكرنا انواع وابعاد ومصادر فاعلية الذات، كما تطرقنا الى العوامل المؤثرة في فاعلية الذات.

أما الفصل الثالث فقد تم التطرق فيه إلى جودة الحياة الوظيفية حيث تطرقنا الى مفهوم وأبعاد جودة الحياة الوظيفية، كما ذكرنا أهداف وعوائق تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية، وكذلك تطرقنا إلى طرق قياس جودة الحياة الوظيفية.

أما الفصل الرابع تم التطرق فيه للأخصائي النفسي المدرسي حيث ذكرنا مفهوم واهم خصائص الأخصائي النفسي، وكذلك تطرقنا إلى المهارات الأساسية ومهام الأخصائي النفسي، بالإضافة إلى أهم الوسائل المعتمدة من طرفه، كما تطرقنا إلى أهم المشكلات السلوكية والتعليمية التي يواجهها الأخصائي النفسي المدرسي.

أما الفصل الخامس فتضمن الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية ابتداء بتحديد المنهج المستخدم في الدراسة، وكذلك الدراسة الاستطلاعية، ثم وصف مجتمع وعينة الدراسة، بالإضافة إلى الأدوات المستخدمة لجمع البيانات، وكذا الأساليب المعتمدة في المعالجة الإحصائية للبيانات المتحصل عليها قصد التوصل إلى نتائج الدراسة.

أما الفصل السادس والأخير فقد تضمن عرض النتائج المتوصل إليها بغية تحليلها والتعليق على مدى تحقيقها لفرضيات الدراسة القائمة، ومن ثم تفسير النتائج المتوصل إليها في الدراسة الأساسية، وذلك على ضوء نتائج دراسات سابقة وخلفية نظرية مسبقة، والتي على أساسها وعلى ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة أدرجت بعض الاقتراحات التي قد تهم أي باحث قصد مواصلة البحث في الموضوع لتوسيع تعميم نتائجه، والتي يمكن أن تكون ذات فائدة لإدارة المؤسسات الخدمية وخاصة التعليمية منها.

الجانب النظري

الفصل الأول

الفصل الأول: تقديم موضوع الدراسة

1- الاشكالية

2- فرضيات الدراسة

3- أهمية الدراسة

4- أهداف الدراسة

5- التعاريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة

6- حدود الدراسة

7- الدراسات السابقة

1- الإشكالية:

تطورت نظرة المؤسسات للعنصر البشري كمورد من أغلى مواردها، فقد كان يطلق عليه قديما مصطلح المستخدمين أو الخادم العمومي ثم أصبح يطلق عليه العمال، فالقوى العاملة، إلى أن أصبح يوصف اليوم برأس المال البشري و بالفعل فقد أصبح العنصر البشري أهم عنصر في المعادلة الإدارية لأي مؤسسة، فكلما أحسنت المؤسسات استثمار مواردها البشرية أصبحت أكثر قدرة على تحقيق أهدافها بأعلى كفاءة، و اقل جهد فلا يمكن لأي منظمة متطورة في التكنولوجيا و المعلومات و رأس المال إدارة هذه الموارد بكفاءة ما لم يكن لديها موارد بشرية تم اختيارها وتنميتها وتقييمها وتحفيزها بشكل جيد، فإذا اساءت المؤسسة اختيار العاملين فيها اهدرت عملها بالكامل وفي المقابل فان الاختيار السليم والتدريب والتحفيز الجيد للعاملين كفيل بان يطلق العنان في عالم الابداع والتقن في تحقيق افضل النتائج. (السالم وصالح، 2002، 05).

ومن هنا بدا الاهتمام بالحياة الوظيفية وجودتها في سبعينات القرن الماضي، حيث ان مصطلح جودة الحياة الوظيفية ذكر في نهاية الستينات من القرن العشرين للتأكيد على جودة الحياة في مكان العمل، وكان التركيز الاساسي على هذا المفهوم خلال الفترة من (1969-1974) في الولايات المتحدة الامريكية، حيث كان ينصب على صحة العامل والتعرف الى الطرق التي تجود من اداء الفرد اثناء العمل. (جاد الرب، 2008، 14).

فالعنصر البشري يعد أحد اهم الموارد في المؤسسات المختلفة، حيث تعتمد فاعلية جميع موارد المؤسسة على كفاءة العنصر البشري في ادارتها، فمن خلال العنصر البشري تتحقق الاستفادة الحقيقية من الموارد الاخرى من موارد خام ورأس المال والادارة والتسويق وغيرها، بل والعنصر البشري بما لديه من قدرة على التجديد والابداع والابتكار، والتطوير يمكنه ان يتغلب على ندرة الموارد الاخرى. (شلتوت، 2009، 02).

ويعد الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية وتوفير بيئة عمل مناسبة ومشجعة على اداء العمل بالشكل المطلوب اهم مداخل الاهتمام بالفئة العاملة، فالعمل في بيئة تنظيمية محفزة يضفي شعورا بالثقة بالنفس بين المرؤوسين ورؤساء العمل ويشعرهم بقيمتهم مما يدعم التزامهم الوظيفي، ويدفعهم لإتقان العمل وانجازه بأقصى ما يمكنهم من كفاءة وفاعلية، ويتفق الباحثون

على ان المهن التي تعمل على مساعدة الآخرين، والتي اصطلح عليها بمهن الخدمات الاجتماعية تولد ضغطا مستمرا على الموظف، مسببا انهاكا نفسيا قد يصل حد فاعلية الذات المنخفضة مما ينعكس سلبا على مستوى جودة الحياة لديه .(كرمادي و الاشهب، 2005، 33).

وقد كشفت دراسة نصار (2013) الى وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين جودة حياة العمل وتنمية الاستغراق الوظيفي في مؤسسات الدراسة، في حين اوصت دراسة البلبيسي (2012) بضرورة تحسين جودة الحياة الوظيفية في المنظمات غير الحكومية من خلال التركيز على الامان الوظيفي وفرص الترقية والتقدم والاجور والمكافئات والتعويضات ورفاهية العاملين.

كما اظهرت دراسة Saleem. Irfan (2014) وجود علاقة ارتباطية قوية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية وتعزيز الاداء الوظيفي للعاملين. (دحدوح، 2005، 4).

فمن خلال معتقدات الفرد الشخصية حول فاعلية الذات لديه يستطيع تحقيق الاهداف التي يسعى الى انجازها، وإذا كان اعتقاد الفرد انه لا يستطيع بلوغ اهدافه المرجوة، فانه يتخلى عن المحاولات المتكررة التي من شأنها تحقيق ما يسعى اليه. فالفرد المتمتع بفاعلية مرتفعة يكون أكثر اصرارا وتحملا ومثابرة لإنجاز المهمات، وتجعل منه أكثر اتزانا واقل توترا وأكثر ثقة بالذات، والحصول على غايات دون الاعتداء على الآخرين او القواعد الاخلاقية والقانونية.

ففاعلية الذات تعتبر أحد محددات التعلم المهمة والتي تعبر عن مجموعة من الاحكام لا تتصل بما ينجزه الفرد فقط، ولكن ايضا بالحكم على ما يستطيع انجازه، وأنها نتاج للمقدرة الشخصية، وتمثل مرآة معرفية للفرد تشعره بقدرته على التحكم في البيئة. (المعاينة، 2012، 80).

ويؤكد باندورا (1989) ان إدراك الافراد لفاعليتهم الذاتية يؤثر على انواع الخطط التي يضعونها، فالذين لديهم احساس مرتفع بالفاعلية الذاتية يضعون خططا ناجحة، وذلك ان الاحساس المرتفع بالفاعلية الذاتية ينشأ ابنىة معرفية ذات أثر فعال في تقوية الادراك الذاتي. (سيد، 2005، 08).

ومن بين الدراسات التي اهتمت بفاعلية الذات نجد دراسة ألكسندر وفريد. (1998) التي اشارت الى وجود ارتباط موجب دال احصائيا بين فاعلية الذات والقدرة على الاداء في المجالات المهنية المختلفة.

كما توصلت دراسة جيل (1999) الى وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين فاعلية الذات واحترام الذات، وايضا الى وجود فروق دالة احصائيا بين الذكور والاناث على مقياس احترام الذات لصالح الذكور.

وكذلك اكدت دراسة غيلاني (2016) الى انه توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الصلابة النفسية وفاعلية الذات لدى مستشاري التوجيه، وانه لا توجد فروق في فاعلية الذات بين مستشاري التوجيه باختلاف الاقدمية.

كما أكد العديد من الباحثين من بينهم زهران (1980)، وصبري (2000)، وكومنجر kummings (1969)، على ان نجاح العمل الارشادي في المدرسة يعتمد بدرجة كبيرة على فاعلية الذات لدى الاخصائي النفسي ومهارته في الاتصال. (الجربوع، 1999، 517).

وقد اهتمت الجزائر كغيرها من الدول بتطوير مؤسساتها التربوية خاصة في ظل الاصلاحات الأخيرة، التي تسعى الى استثمار معارف التلميذ ومهاراته وامكانياته و ميولاته، باعتباره مركزا للعملية التربوية، فأصدرت العديد من المناشير التي تنص على المرافقة والمتابعة النفسية للتلاميذ، خاصة مع تعاظم الدور التربوي الذي يمارسه المعلم خلال اداء مهامه التدريسية، وتنامي اعداد الطلاب بالفصل الدراسي، وكثرة مشاكلهم وتنوعها في الانفجار المعلوماتي والتقدم التكنولوجي، فقد صار المعلم عاجزا عن مقابلة جميع احتياجات الطلاب الشخصية والاكاديمية، وتزايدت الحاجة لتواجد شخص اخر مهني متخصص بالمدرسة مهمته معاونتها على اداء دورها التعليمي، ويتولى مهام تقديم النصيحة والدعم والارشاد النفسي من خلال مساعدة الطلاب على اكتشاف قدراتهم وتنمية مهاراتهم وحل مشكلاتهم النفسية والسلوكية والاجتماعية، التي تعوق تحصيلهم الاكاديمي وتوافقهم الدراسي. (hagemeier, 10,1998).

وقد اشارت نتائج دراسات ناجل (naghel 1982)، وهاريس (harrhis 1985)، وزهران (1986)، وحنفي (1994) والسهل (1994) وابراهيم (1994) ان للأخصائي النفسي دورا مهما في المدرسة وفي نجاح العملية التعليمية بها، وذلك من خلال ممارسة الارشاد النفسي للطلاب والمعلمين واولياء الامور وحل مشكلاتهم. (عبد الرزاق، 1997، 4).

فمن اجل النهوض بالعملية التعليمية وتطويرها قامت الدولة بإنشاء وحدات كشف ومتابعة بالمتوسطات والثانويات ووظفت بالإضافة الى الطبيب وطبيب الاسنان والممرضين أخصائي نفسي مدرسي لتقديم الخدمات النفسية، وكون مخرجات أي مؤسسة ترتبط الى جانب مدخلاتها بالوسائل والامكانيات التي توفرها وفاعلية الاطراف القائمة عليها فان نجاعة التكفل النفسي بالمتعلم يرتبط بفاعلية الأخصائي النفسي المدرسي.

على ضوء ما سبق صيغ التساؤل الرئيسي على النحو الاتي:

* هل توجد علاقة دالة احصائية بين فاعلية الذات وجودة الحياة الوظيفية لدى الاخصائي النفسي المدرسي؟

وقد انبثق منه التساؤلات التالية:

✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات فاعلية الذات لدى الاخصائي النفسي المدرسي تبعا لمتغير الجنس؟

✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات جودة الحياة الوظيفية لدى الاخصائي النفسي المدرسي تبعا لمتغير الجنس؟

✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات فاعلية الذات لدى الاخصائي النفسي المدرسي تبعا لمتغير الأقدمية في العمل؟

✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات جودة الحياة الوظيفية لدى الاخصائي النفسي المدرسي تبعا لمتغير الأقدمية في العمل؟

2- فرضيات الدراسة:

2-1- الفرضية العامة:

✓ توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين فاعلية الذات وجودة الحياة الوظيفية لدى الإحصائي النفسي المدرسي.

2-2- الفرضيات الفرعية:

✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات فاعلية الذات لدى الإحصائي النفسي المدرسي تبعا لمتغير الجنس.

✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات جودة الحياة الوظيفية لدى الإحصائي النفسي المدرسي تبعا لمتغير الجنس.

✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات فاعلية الذات لدى الإحصائي النفسي المدرسي تبعا لمتغير الأقدمية في العمل (أقل من 10 سنوات/أكثر من 10 سنوات).

✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات جودة الحياة الوظيفية لدى الإحصائي النفسي المدرسي تبعا لمتغير الأقدمية في العمل (أقل من 10 سنوات/أكثر من 10 سنوات).

3- أهمية الدراسة:

- ❖ ان أهمية دراستنا تكمن في أهمية الموضوع الذي تناولناه وأهمية متغيراتها في كونها تدرس العلاقة بين فاعلية الذات وجودة الحياة الوظيفية أذ يعتبران مدخلين مهمين في تحسين وأداء الموظف.
- ❖ كما تعتبر الدراسة مهمة كونها تساعد في اثراء الجانب العملي في المؤسسات التربوية كونها تلقى الضوء على بعض استراتيجيات تحسين الحياة الوظيفية لموظفيها وخاصة الإحصائي النفسي.
- ❖ القاء مزيد من الضوء على أهمية دور الإحصائي النفسي المدرسي حيث يعد الاهتمام بتقديم الخدمات النفسية في المدارس دليلا على الاهتمام بالطلاب ومساعدتهم على حل مشكلاتهم وتنمية قدراتهم.

4- أهداف الدراسة:

- ❖ الكشف على مستوى فاعلية الذات لدى فئة الاخصائيين النفسيين في وحدة الكشف والمتابعة.
- ❖ الكشف على جودة الحياة الوظيفية لدى فئة الاخصائيين النفسيين في وحدة الكشف والمتابعة.
- ❖ التعرف على طبيعة العلاقة بين فاعلية الذات وجودة الحياة الوظيفية لدى مجتمع الدراسة.
- ❖ التحقق من وجود فروق بين درجات تقديرات الاخصائيين النفسيين عينة الدراسة لمستوى فاعلية الذات وجودة الحياة الوظيفية تبعا لمتغيرات الدراسة (الجنس/ عدد سنوات العمل).

5- التعريفات الإجرائية لمفاهيم الدراسة:

5-1- فاعلية الذات:

هي معتقدات وأحكام يمتلكها الأخصائيين النفسيين بالوسط المدرسي حول قدراتهم وامكانياتهم، مما يؤدي الى توظيفها بشكل يساهم في تأدية المهام، أو الأنشطة المتعددة، والمتسلسلة في أي موقف، لتحقيق مستوى معين من الأداء والانجاز.

وتقاس بالدرجة التي يحصل عليها الأخصائي النفسي التابع لوحدة الكشف والمتابعة بولاية الوادي على مقياس فاعلية الذات المستخدمة في هذه الدراسة.

5-2- جودة الحياة الوظيفية:

هي مجموعة من الأنظمة والعوامل المرتبطة بتحسين وتطوير الجوانب الخاصة بالأخصائي النفسي المدرسي في وحدة الكشف والمتابعة في المدرسة الجزائرية والتي من شأنها ان تؤثر على طبيعة العمل، وتنعكس على مستوى أدائه لعمله.

وتحدد بالدرجة التي يتحصل عليها أفراد العينة على الأداة المتبناة في الدراسة.

6- حدود الدراسة:

6-1- الحدود البشرية:

تمثلت عينة الدراسة في 27 اخصائي نفسي مدرسي المدمجين في وحدات الكشف والمتابعة بالمؤسسات التربوية بولاية الوادي.

6-2- الحدود المكانية:

أجريت الدراسة الميدانية في وحدات الكشف والمتابعة التابعة للمؤسسات التربوية بولاية الوادي.

6-3- الحدود الزمنية:

تم تطبيق أدوات الدراسة خلال شهر فيفري من السنة الدراسية (2020/2019).

7- الدراسات السابقة:

7-1- الدراسات التي تناولت فاعلية الذات:

7-1-1- دراسة عبد الجواد (2006). بعنوان فاعلية الذات الارشادية لدى الأخصائي النفسي المدرسي وعلاقتها ببعض عوامل المناخ المدرسي.

تهدف الى معرفة فاعلية الذات الارشادية لدى الأخصائي المدرسي النفسي وعلاقتها ببعض عوامل المناخ المدرسي، وتكونت عينة الدراسة من (169) أخصائيا نفسيا مدرسيا من محافظات الفيوم وبني سويف والقاهرة والجيزة، وقد استخدم الباحث مقياس فاعلية الذات الارشادية، واستبيان المناخ المدرسي، وأوضحت نتائج الدراسة وجود ارتباط موجب دال بين فاعلية الذات الارشادية لدى الاخصائي النفسي المدرسي ومدرسته عن عوامل المناخ السائد في المدرسة، ووجود فروق دالة في فاعلية الذات الارشادية ترجع لمستوى التدريب لصالح الاخصائيين النفسيين ذوي الخبرة الأكبر، ووجود فروق دالة في مدركات الأخصائيين النفسيين عن المناخ المدرسي ترجع لمستوى التدريب لصالح الأخصائيين النفسيين ذوي مستوى التدريب الأعلى، ووجود فروق دالة في مدركات الأخصائيين النفسيين عن المناخ المدرسي ترجع لمستوى الخبرة لصالح الاخصائيين النفسيين ذوي الخبرة الأكبر، وامكانيات التنبؤ بفاعلية الذات الارشادية لدى الأخصائي النفسي من خلال مستوى التدريب والخبرة لديه ومدرسته عن عوامل المناخ السائد في المدرسة، وكانت أفضل المنبئات بفاعلية الذات الارشادية لدى الأخصائي النفسي المدرسي هي مستوى التدريب والخبرة لديه، وكل من مدرسته عن دعم رؤسائه له، وعلاقاته مع الطلاب وأولياء أمورهم، وما يتاح له من إمكانيات توفرها له بيئة العمل.

7-1-2- دراسة مسعودي أمحمد (2016). بعنوان الارتياح النفسي وفاعلية الذات لدى المعلمين "دراسة ميدانية من وجهة نظر عينة من معلمي المدرسة الابتدائية بولاية مستغانم".

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مستوى الارتياح النفسي والفاعلية الذاتية لدى المعلمين، ومدى اختلافهم باختلاف جنسهم، ومكان عملهم وأقدميتهم في التعليم من وجهة نظرهم، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي، وقد تكونت عينة الدراسة من (346) معلما ومعلمة طبقت عليهم مقياس الارتياح النفسي ومقياس الفاعلية الذاتية للمعلمين، فأسفرت النتائج على

أن مستوى كل من الارتياح النفسي والفاعلية الذاتية لدى المعلمين كان مرتفعاً، أظهرت أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في الارتياح النفسي أو في الفاعلية الذاتية للمعلمين مهما كان جنسهم، مكان عملهم أو أقدميتهم في التعليم، كما أسفرت النتائج على وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الارتياح النفسي والفاعلية الذاتية ويمكن التنبؤ بالارتياح النفسي من الفاعلية الذاتية، لدى المعلمين.

7-1-3- دراسة عبد الله والقدر (2016). بعنوان فاعلية الذات وعلاقتها بالهدف من الحياة "دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة حلب".

هدفت الدراسة الى بحث العلاقة بين فاعلية الذات العامة والهدف من الحياة، وتحديد ما اذا كان هناك فروقا ذات دلالة احصائيا بين الذكور والاناث في فاعلية الذات من جهة، والهدف من الحياة من جهة أخرى، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وبلغت عينة الدراسة (152) طالبا وطالبة، منهم (82) ذكرا، و(70) أنثى، اختيروا بالطريقة العشوائية العرضية من طلبة كلية التربية والاقتصاد، والهندسة المدنية في جامعة حلب، وطبق مقياس فاعلية الذات العامة من اعداد العدل (2001)، ومقياس الهدف من الحياة من اعداد (Crumbaugh & Maholick)، ومن أهم النتائج الدراسة: وجود علاقة ارتباطية بين الطلبة الذكور والاناث في فاعلية الذات والهدف من الحياة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلبة الذكور والاناث في فاعلية الذات لصالح الذكور، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلبة في التخصص العلمي والادبي في فاعلية الذات لصالح طلبة التخصص العلمي. (سهيل، 2016، 14).

7-1-4- دراسة حياة (2016). بعنوان فاعلية الذات والمهارات الاجتماعية كمتنبئات بجودة الحياة لدى المعلمات في مدارس التعليم العام.

هدفت الدراسة للكشف عن حجم العلاقة بين فاعلية الذات وكل من المهارات الاجتماعية وجودة الحياة لدى المعلمات في مدارس التعليم العام بمحافظة رفح، ومعرفة الاسهام النسبي لفاعلية الذات والمهارات الاجتماعية في التنبؤ بجودة الحياة لديهن، كذلك الى التعرف الى الفروق في فاعلية الذات، والمهارات الاجتماعية، وجودة الحياة، تبعا للمتغيرات الديمغرافية الأتية: (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)، فتم الاعتماد على المنهج الوصفي، وتم

تطبيق أدوات الدراسة الثلاثة التي هي استبيان فاعلية الذات، استبيان المهارات الاجتماعية، واستبيان جودة الحياة، على عينة قوامها (276) معلمة في مدارس التعليم العام بمحافظة رفح. ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة: وجود علاقة ارتباطية دالة بين فاعلية الذات وأبعادها مع المهارات الاجتماعية وأبعادها، وعلاقة دالة بين فاعلية الذات وأبعادها، مع جودة الحياة وأبعادها وعلاقة دالة بين المهارات الاجتماعية وأبعادها وجودة الحياة وأبعادها، وتبين أنه يمكن التنبؤ بجودة الحياة من خلال فاعلية الذات والمهارات الاجتماعية، كما أنها لا توجد فروق دالة احصائياً فاعلية الذات يعزى للمتغيرات الديمغرافية (العمر، المؤهل العلمي وسنوات الخبرة). ويوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير (العمر، وسنوات الخبرة) في بعض أبعاد المهارات الاجتماعية وجودة الحياة.

7-2-2- الدراسات التي تناولت جودة الحياة الوظيفية:

7-2-1- دراسة زكريا وسعد وعبد المحسن (2010):

تهتم الدراسة الحالية بفحص العلاقة بين مؤشرات نوعية حياة العمل والاحتراق النفسي لدى العاملات في المؤسسات التعليمية، كما تهتم بفحص الدور الذي تقوم به الكفاءة العامة المدركة في تعديل هذه العلاقة، وأجريت الدراسة على عينة مكونة من 150 من النساء العاملات في جامعة القاهرة، حيث قامت المشاركات بالإجابة عن مقاييس لنوعية حياة العمل من اعدد الباحثين، وبطارية ماسلاتك للاحتراق النفسي، وكفاءة الذات العامة، وبينت النتائج عن وجود ارتباطات جوهرية بين نوعية حياة العمل والاحتراق لديهن، واخير أشارت النتائج الى دور كفاءة الذات العامة المدركة في تعديل العلاقة بين نوعية حياة العمل والاحتراق النفسي، حيث تزداد قوة معاملات الارتباط بين نوعية حياة العمل والاحتراق النفسي في ظل المستوى المنخفض لكفاءة الذات العامة المدركة.

7-2-2- دراسة البليسي (2012):

هدفت دراسة الى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية في المنظمات الحكومية في قطاع غزة، ودرج الالتزام بتطبيق عناصرها داخل أروقتها، والتعرف على مستوى الأداء الوظيفي لدى عاملي المنظمات غير الحكومية، ومدى تأثيرها بتطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية من عدمه، وقد استخدم الباحث مقياسين في استبانة واحدة من جزئين، الأول منها لجودة الحياة الوظيفية ، والثاني للأداء الوظيفي، وتم توزيعهم على عينة بلغ عددها (265) موظف، من (53) منظمة غير حكومية، وقد توصلت الدراسة الى عدة نتائج منها وجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية داخل المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة والأداء الوظيفي لعاملها، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة العاملين حول جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة تعزى الى الجنس.

7-2-3- دراسة (شيخي، 2014).

واستهدفت التعرف على طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة: دراسة ميدانية، وذلك من خلال المتغيرات للكشف عن طبيعة العلاقة التي تربط بين طبيعة العمل وجودة الحياة. وتم تصميم استبيان عن طبيعة عمل الأستاذ الجامعي والتعرف على مستويات جودة الحياة المدركة لديه. وأجريت الدراسة بجامعة تلمسان، كما هدفت الدراسة إلى الكشف عن الفروق في مصادر طبيعة العمل وجودة الحياة بين أفراد العينة لصالح متغير الجنس، الحالة الاجتماعية، سنوات الأقدمية واختلاف الكلية المنتسب لها الأستاذ الجامعي. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط بين مصادر طبيعة العمل الخاصة بالأستاذ الجامعي وجودة الحياة بمختلف مجالاتها. كما لا يوجد فرق ذات دلالة إحصائية في مصادر طبيعة العمل في متوسطات الأستاذ الجامعي لصالح متغير الجنس ما عدا بعد الحوافز والترقية لصالح الذكور.

7-3- تعقيب على الدراسات السابقة:

بعد عرض الدراسات السابقة، نجد ان لها طرح علمي ومنهجي دقيق ما يجعل نتائجها موثوقة وأكيدة، فهي قدمت لنا مساعدة منهجية كبيرة، ولذلك وجدنا أنفسنا أمام وضع تقييم ختامي لتلك الدراسات والذي يمكن عرضه في النقاط التالية:

- ✓ جل الدراسات اتفقت مع متغير أو أكثر للدراسة الحالية.
- ✓ جل الدراسات التي اعتمدنا عليها درست (العلاقة أو الأثر). بين متغيرين، ما عد الدراسات التي تناولت الأخصائي النفسي، هذا لأنها دراسات استكشافية.
- ✓ مجمل الفرضيات كانت بحثية ولم نجد أي فرضية صفرية، ومعظم الفرضيات تم صياغتها حققت ميدانيا.
- ✓ معظم الدراسات استخدمت المنهج الوصفي يمثل هذه الدراسة.
- وسواء كانت قد تشابهت أو اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة، فهي مزيج بينهم، وتبقى الدراسات السابقة بمثابة الزاد العلمي الذي مكن من الوصول الى الي ما حقق خلال هذه الدراسة.

الفصل الثاني

الفصل الثاني: فاعلية الذات

- تمهيد

1- تعريف فاعلية الذات Self-Efficacy

2- النظرية المفسرة لفاعلية الذات

3- السمات الشخصية لذوي فاعلية الذات العالية والمنخفضة

4- أنواع فاعلية الذات

5- أبعاد فاعلية الذات

6- مصادر فاعلية الذات

7- العوامل المؤثرة في فاعلية الذات

- خلاصة الفصل

تمهيد

يعتبر مفهوم فاعلية الذات من المفاهيم النفسية التي اهتم بها كثير من الباحثين في مجال علم النفس الحديثة والصحة النفسية، وذلك لأنها نتاج القدرة الشخصية، فتصور الفرد وتوقعاته حول ذاته، وإيمانه بما يحظى به من قدرات وإمكانات تتيح له فرص التعلم والنجاح في الحياة.

ذا ففاعلية الذات تعتبر أساسا مهما لتحديد مستوى دافعية الفرد وقدراته على الإنجاز الشخصي، فمستوى الفاعلية الذاتية يؤثر على نوعية النشاطات والمهام التي يختار الفرد تأديتها، وعلى الكمية الجهد الذي يبذله لإنجاز مهمة أو نشاط ما، بل وعلى طول مدة المقاومة التي يبديها الفرد أمام العقبات التي تعترض طريقه والعكس صحيح. (عطاف، 2012، 620).

ولهذا فإن الاهتمام والبحث في مفهوم فاعلية الذات ودراساتها شيئا مهما في مجالات الحياة بصفة عامة، وفي مدى تأثيرها على دور الأخصائي النفسي بصفة خاصة.

وهنا سنقوم باستعراض أهم الجوانب المتعلقة بفاعلية الذات، حيث سنتطرق في هذا الفصل الى تعريف فاعلية الذات ونظرية المفسرة لفاعلية الذات، وكذلك سمات ذوي الفاعلية الذات العالية وأنواعها وأبعادها وكذلك مصادر فاعلية الذات وفي الأخير العوامل المؤثرة في فاعلية الذات.

1- تعريف فاعلية الذات Self-Efficacy:

تستخدم المراجع المتخصصة مفاهيم: توقعات الكفاءة، وتقدير توقعات الكفاءة وتوقعات الكفاءة الذاتية في السياق نفسه، وكما أن بعض المراجع تستعمل مراجع مرادف آخر للكفاءة الذاتية وهو فاعلية الذاتية (الزيات، 2001، 501).

ويشير كل من " صديق " و "الفرماوي" و"أبو هاشم" و"زيدان"، و"عبد القادر" الى أن (Sfficacy) تعني الفاعلية، فان استخدام مفهوم فاعلية الذات ومفهوم فاعلية الذات يحمل نفس المعنى تقريبا. (المشيخي، 2009، 79).

وبالتالي فالدراسة الحالية تتبنى مصطلح (Self-Efficacy) المرادفة له باللغة العربية هو مصطلح فاعلية الذات فيعد باندورا أول من وضع مفهوم لفاعلية الذات وأطلقها على معتقدات الفرد فقد عرفها:

(باندورا 1977) على أنها مجموعة الأحكام الصادرة عن الفرد، والتي تعبر عن معتقداته حول قدرته على القيام بسلوكيات معينة، ومرونته في التعامل مع المواقف الصعبة والمعقدة، وتحدي الصعاب، ومدى مثابرة لإنجاز المهام المكلف بها. (Bandura، 1977، 192).

وكذلك عرفها باندورا (1988) في "بأنها قدرة الفرد على أداء السلوك الذي يحقق نتائج مرغوبا فيها في موقف معين والتحكم في الاحداث التي تؤثر في حياته، وإصدار التوقعات الذاتية عن كيفية أدائه والأنشطة التي يقوم بها والتنبؤ بمدى الجهد والمثابرة ليحقق ذلك النشاط". (محمود وجمالي، 2010، 67).

ويري هالين ودانهيز أن فاعلية الذات "هي ثقة الافراد فيما يتعلق بقدرتهم على الأداء في المجالات المتنوعة ويكون لدى الفرد أكبر معرفة بنفسه إذا كانت لديه القدرة على احراز الهدف. (برهان محمود حمادنة وآخرون، 2003، 185).

أما العدل فعرفها بأنها ثقة الفرد الكامنة في قدراته خلال الموقف 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 للتفاوت. (العدل، 2001، 131).

وينظر فاسيل 1996 للفاعلية الذات على أساس إدراك الفرد لقدراته على أداء سلوك بنجاح والذي يستمد ويصاغ من خلال الخبرات الاجتماعية (المصري، 2011، 46)

وعرفها (زهرا وزهران) " بأنها إدراك الفرد لقدراته على انجاز السلوك المرغوب بإتقان ورغبته في أداء الأعمال الصعبة وتعلم الأشياء الجديدة والتزامه بالمبادئ، وحسن التفاعل مع الآخرين وحل ما يواجهه من مشكلات واعتماده على نفسه في تحقيق أهدافه بمثابرة وإصرار". (زهرا وزهران، 2010، 144)

من خلال التعاريف السابقة نلاحظ أن مفهوم فاعلية الذات يشير الى مدى سيطرت الفرد على نشاطه الشخصي وثقته بقدراته، أي عندما يكون لدى الفرد توقعاته وأفكاره الخاصة به حول ما هو السلوك المناسب أو غير المناسب وبذلك يستطيع أن يختار أفعاله تبعا لما يراه مناسبا ومتماشيا مع معايير السلوك الطبيعي في المجتمع فهي لها دور كبير وبارز في تحديد سلوكيات الأفراد والجهود المبذولة في مواجهة الصعاب.

2- النظرية المفسرة لفاعلية الذات:

ان نظرية الفاعلية الذاتية اشتقت من النظرية المعرفية الاجتماعية لباندورا، وأكد فيها بأن الأداء الإنساني يمكن ان يفسر من خلال المقابلة بين السلوك ومختلف العوامل المعرفية والشخصية والبيئية، وفيما يلي الافتراضات النظرية والمحددات المنهجية التي تقوم عليها النظرية المعرفية الاجتماعية:

❖ ان 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.

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

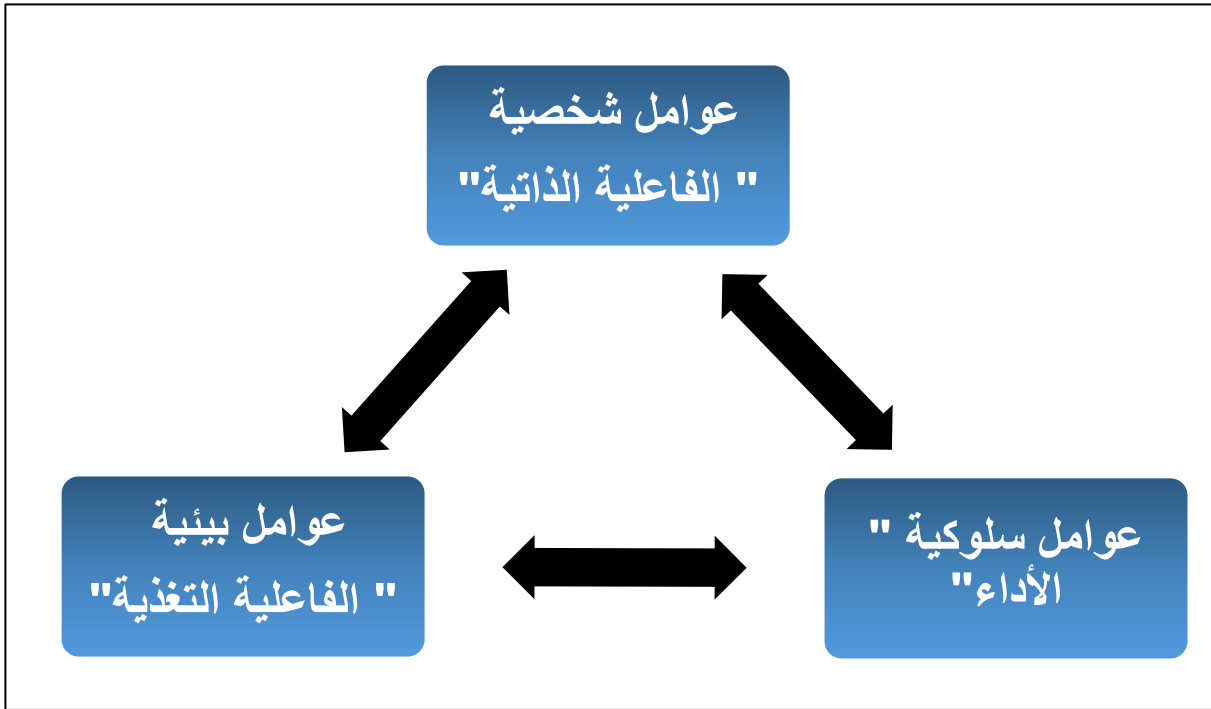
❖ يمتلك الأفراد القدرة على التنظيم الذاتي، عن طريق التأثير على التحكم المباشر في سلوكهم، وعن طريق اختيار أو تغيير الظروف البيئية، والتي بدورها تؤثر على السلوك، كما يضع الافراد معايير شخصية لسلوكهم، ويقومون بتقييم سلوكهم بناء على هذه المعايير، وبالتالي يمكنهم بناء حافز ذاتي يدفع ويرشد السلوك.

❖ يتعلم الأفراد عن طريق ملاحظة سلوك الآخرين ونتائجها، والتعلم عن طريق الملاحظة يقلل بشكل كبير من الاعتماد على التعلم عن طريق المحاولة والخطأ، ويسمح بالاكساب السريع للمهارات المعقدة، التي ليس من الممكن اكتسابها فقط عن طريق الممارسة.

❖ ان كلا من القدرات السابقة (القدرة على الرموز، التفكير المستقبلي، والتأمل الذاتي، والتنظيم الذاتي، والتعلم بالملاحظة) هي نتيجة تطور الميكانزمات والابنية النفسية – العصبية المعقدة، حيث يتفاعل كل من القوى النفسية والتجريبية لتحديد السلوك وبالمرونة اللازمة.

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

ويعتبر مبدأ الحتمية المتبادلة من أهم افتراضات النظرية المعرفية الاجتماعية التي وضعها باندورا، حيث وضع مبدأ الحتمية التبادلية التي تبين العلاقة التبادلية لسلوك الفرد والعوامل الاجتماعية والبيئية والتي لا يمكن الفصل بينهما وكذلك عدم وجود أفضلية لأي عامل من العوامل الثلاثة (السلوكية والاجتماعية والبيئية) ولا يمكن الفصل بين الجوانب الثلاثة فهي كل متكامل. (محمود والجمالي، 2010، 68). والشكل التالي يوضح مبدأ الحتمية التبادلية:



شكل رقم 1: نموذج الحتمية التبادلية للفاعلية الذاتية عند باندورا (في امحمد، 2016، 64).

تهتم نظرية فاعلية الذاتية بأحكام الفرد حول مدى قدرته على القيام بتصرفات مطلوبة للتعامل مع المواقف المستقبلية باعتبار أن هذه الأحكام محدّدات لسلوكه.

3- السمات الشخصية لذوي فاعلية الذات العالية والمنخفضة:

يشير صديق (المشيخي، 2009) الى عدة مظاهر لفاعلية الذات يتصف بها الشخص الفعال ومنها:

3-1- الثقة بالنفس وبالقدرات:

لعل من أهم صفات للشخص الواثق من نفسه وقدراته على تحديد أهدافه بنفسه والواثق من نفسه بأصعب الأعمال بأسهل الطرق، والفرد الفعال لديه القدرة على أن يثق فيما يسعى اليه، ومن ثم يصبر ويثابر على تحقيقه، والثقة بالنفس هي طاقة دافعة تعين صاحبها على مواجهة أي موقف جديد.

3-2- المثابرة:

المثابرة سمة فعالة، وهي تعين الفرد على اخراج طموحاته من داخله والمثابرة تعني الاستقلالية وانتقال الفرد من نجاح الى نجاح، والشخصية الفعالة نشطة حيوية لا تضعف مهما صادفها من عقبات ومواقف محبطة.

3-3- القدرة على انشاء علاقات سليمة مع الآخرين:

تعتمد فاعلية الفرد على تكوين علاقات قوية وسليمة مع الآخرين، فالشخص الفعال تكون لديه القدرة على انشاء علاقات سليمة مع الآخرين بما له من سمات المرونة والشعور بالانتماء، والذكاء الاجتماعي هو السلاح الفعال لدى الفرد فهذا المجال، وكلما كانت علاقات الفرد قوية مع الآخرين كلما كان توافقه أفضل وخاصة توافقه الاجتماعي، وعدم وجود علاقات سليمة مع الآخرين من شأنه أن يصيب الفرد بالشعور بالعزلة الاجتماعية.

3-4- القدرة على تقبل وتحمل المسؤولية:

تحمل المسؤولية أمر له قيمة، فلا يقدر على حملها الا شخص يكون مهيباً انفعاليا لتقبل المسؤولية ويبدع عند أداء واجبه مستخدماً كل طاقاته وقدراته، ويقدر على التأثير في الآخرين، ويتخذ قراراته بحكمة، ويثق الآخرين فيه وفي قدراته على تحمل المسؤولية. (المشيخي، 2009، 88).

3-5- المرونة في التعامل مع المواقف التقليدية:

وهي من مظاهر فاعلية الذات المرتفعة فالفرد ذوي الفعالية المرتفعة يستجيب للمواقف الجديدة بطريقة مناسبة، ويعدل من نفسه وأهدافه وفق ظروف البيئة، مرناً وإيجابياً وقادر على مواجهة المشكلات غير المألوفة فيدرك ببصيرته الأسلوب الأمثل لحل المشكلات، ويتقبل الأساليب والأفكار الجديدة في أداء الأعمال. (الحربي، 2006، 26).

4- أنواع فاعلية الذات:

لقد صنفت أنواع فاعلية الذات الى خمسة أصناف على النحو التالي:

4-1- فاعلية الذات العامة:

أفاده باندورا الى انها معتقدات الفرد عن نفسه فيما يتعلق بقدراته على تعلم أو أداء سلوك محدد عند مستوى معين أو ما يملكه من معتقدات عن نفسه فيما يتعلق بقدراته على تنظيم وتنفيذ مجموعة من الأفعال الضرورية للمحافظة على مستوى معين من الأداء. (الزيدان، 2014، 24).

4-2- فاعلية الذات الخاصة:

يشير أبو هاشم (1994) أن فاعلية الذات الخاصة يقصد بها أحكام الأفراد الخاصة والمرتبطة بمقدرتهم على أداء مهمة محددة في نشاط محدد. (الزيدان، 2014، 24).

4-3- فاعلية الذات القومية:

يذكر جابر (1990) أن فاعلية الذات القومية قد ترتبط بأحداث لا يستطيع المواطنون السيطرة عليها، مثل انتشار تأثير التكنولوجيا الحديثة والتغير الاجتماعي السريع في أحد المجتمعات والأحداث التي تجري في أجزاء أخرى من العالم والتي يكون لها تأثير أن يعيشون في الداخل، كما تعمل على اكسابهم أفكار ومعتقدات عن أنفسهم باعتبارهم أصحاب قومية واحدة أو بلد واحد. (المصري، 2011، 64).

4-4- الفاعلية الاجتماعية:

فاعلية الذات الجماعية هي مجموعة تؤمن بقدراتها وتعمل في نظام جماعي، لتحقيق المستوى المطلوب منها، ويشير باندورا الى أن الأفراد يعيشون غير منعزلين اجتماعيا، وأن المشكلات والصعوبات التي يواجهونها تتطلب الجهود الجماعية والمساندة لإحداث أي تغير فعال، وأن جذور فاعلية الجماعة تكمن في فاعلية افراد هذه الجماعة. (أبو عون، 2014، 74).

4-5- فاعلية الذات الأكاديمية:

أفاد عزب (2004) أن فاعلية الذات الأكاديمية تشير الي ادراك الفرد لقدراته على أداء المهام التعليمية بمستويات مرغوب فيها، أي أنها تعني قدرة الشخص الفعلية في موضوعات الدراسة المتنوعة داخل الفصل الدراسي (أبو القمصان، 2014، 39).

5- أبعاد فاعلية الذات:

حدد باندورا ثلاثة ابعاد تتغير فاعلية الذات تبعا لها هي:

5-1- قدرة الفاعلية:

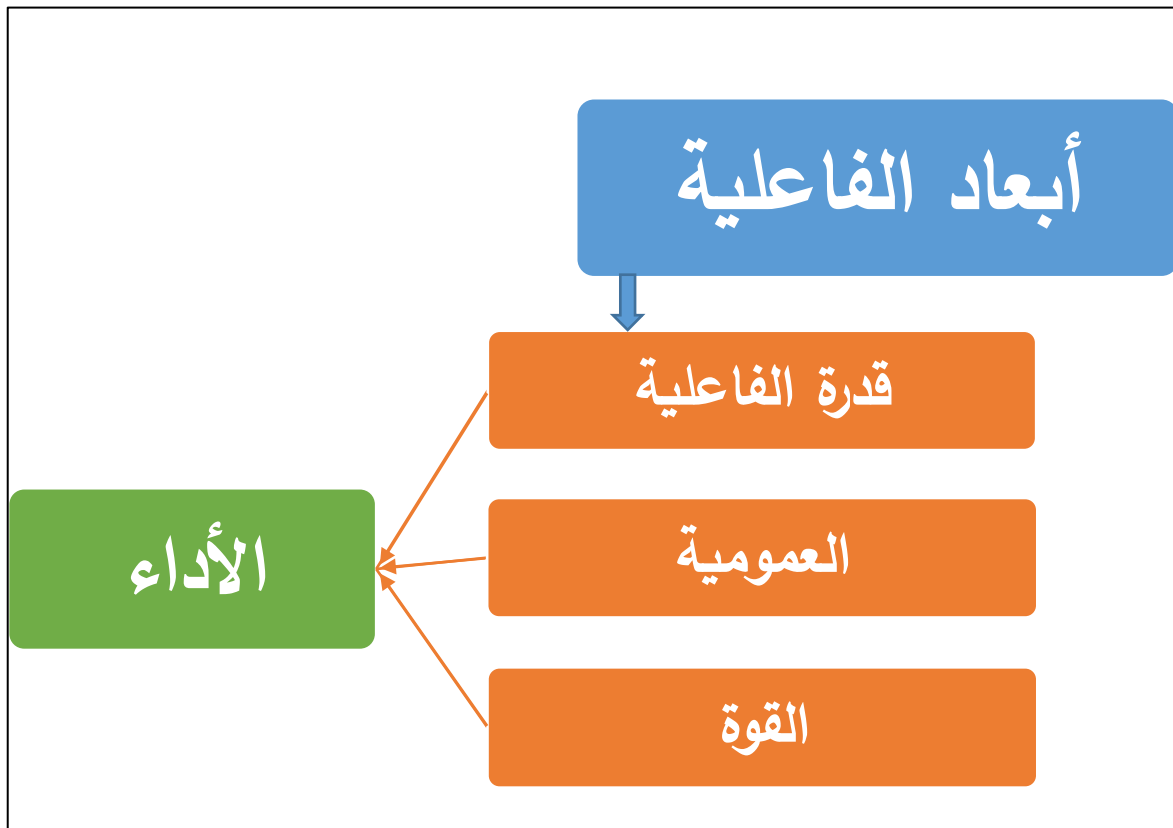
ويتضح عندما تكون المهام مرتبة وفقا لمستوى الصعوبة ويمكن الحكم على قدر الفاعلية بوسائل مثل: الاتقان، والدقة، والإنتاجية، والتنظيم الذاتي. (السيد، 2004، 48).

5-2- العمومية:

وتعني انتقال توقعات الفاعلية الى مواقف متشابهة، فالأفراد غالبا يعممون احساسهم بالفاعلية في المواقف المتشابهة للمواقف الي يتعرضون لها والعمومية تختلف باختلاف: درجة تشابه الأنشطة، والطرق التي تعبر عن القدرات (السلوكية، والمعرفية والوجدانية) وخصائص الشخص.

5-3- القوة:

وتعبر عن المثابرة العالية والقدرة المرتفعة التي تمكن من اختيار الأنشطة التي سوف تؤدي بنجاح، وتتحدد في ضوء خبرة الفرد وملاءمتها للموقف، والفرد الذي يمتلك توقعات مرتفعة يمكنه المثابرة في العمل، وبذل جهدا أكثر في مواجهة الصعوبات. (بندر، 2008، 27-28). والشكل التالي يوضح أبعاد فاعلية الذات:



شكل رقم 2: أبعاد الفاعلية الذاتية عند باندورا (في امحمد، 2016، 75).

6- مصادر فاعلية الذات:

وضح باندورا أربعة مصادر أساسية للمعلومات تشتق منها فاعلية الذات، وهي:

6-1- الإنجازات الأدائية:

ويقصد بها التجارب والخبرات التي يقوم بها الفرد، ويذكر باندورا أن هذا المصدر له تأثير خاص، لأنه يعتمد أساسا عللا الخبرات التي يمتلكها الفرد فالنجاح عادة يرفع توقعات الفاعلية، وبينما الإخفاق المتكرر يخفضها، وبعد أن يتم تحقيق فاعلية ذاتية مرتفعة من خلال النجاحات المتكررة فإن الأثر السلبي للفشل العارض عادة ما تتناقص، بل ان الإخفاقات العارضة التي يتم التغلب عليها من خلال الجهود الدؤوبة يمكن ان ترفع الدافعية الذاتية، ويمكن لفاعلية الذات أن تعمم الى مواقف أخرى سبق وأن كان الأداء فيها ضعيف لانعدام الفاعلية الذاتية. (الجاسر، 2007، 33-36).

6-2- الخبرات البديلة:

يري باندورا (1982) الى أن الخبرات غير المباشرة التي يمكن أن يحصل عليها الفرد، فرؤية أداء الآخرين للأنشطة والمهام الصعبة يمكن أن تنتج توقعات مرتفعة مع الملاحظة الجيد أو المركزة، ويطلق على هذا المصدر التعلم بالنمذجة وملاحظة الآخرين، فالأفراد الذين يلاحظون نماذج ناجحة يمكنهم استخدام هذه الملاحظات، لتقدير فعاليتهم الخاصة. (النفيعي، 2010، 52).

فالخبرات البديلة تكتسب من خلال ملاحظة الفرد لأداء الآخرين فحين نجاحهم يزيد من فاعلية الذات، وحين ملاحظتهم وهم يفشلون يؤدي الى انخفاض فاعلية الذات.

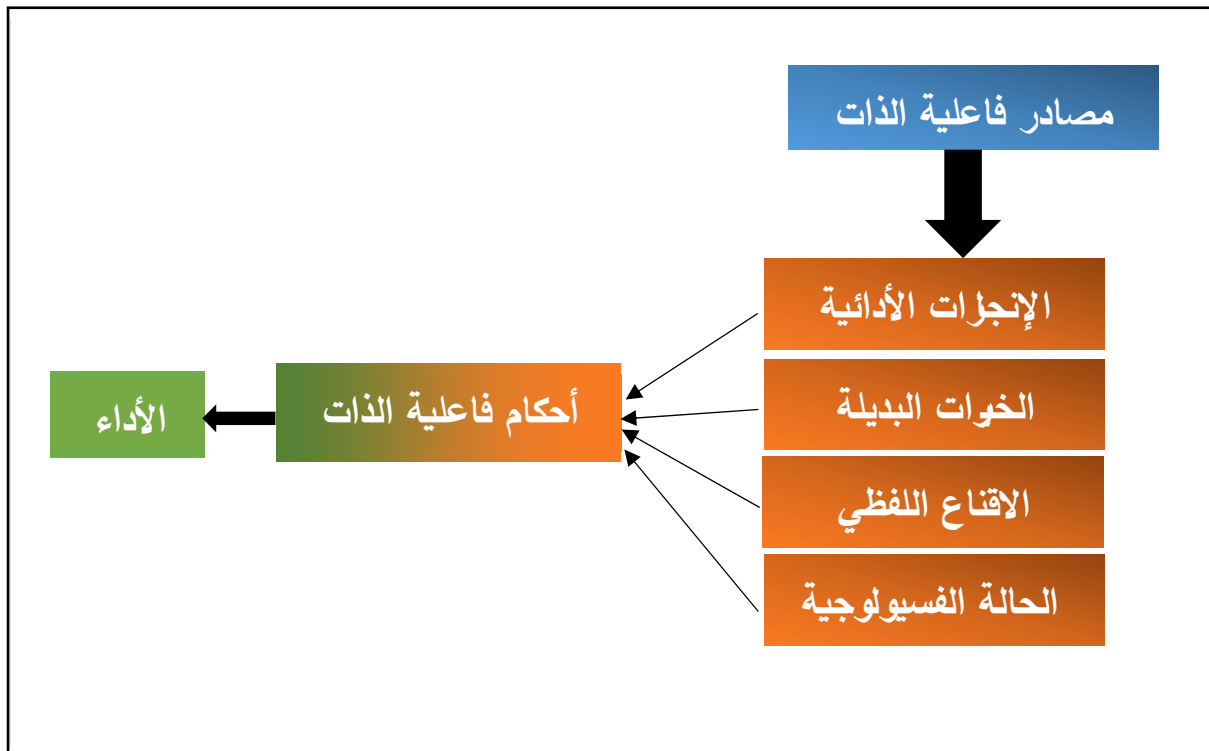
6-3- الاقناع اللفظي:

يذكر باندورا أن الاقناع اللفظي يعني: الحديث الذي يتعلق بخبرات معينة للآخرين، والاقناع بها من قبل الفرد، أو معلومات تأتي الى الفرد لفظيا عن طريق الآخرين فيما قد يكتسبه نوعا من التغريب في الأداء الفعل، ويؤثر على سلوك الشخص أثناء محاولاته لأداء المهمة، وان الاقناع الاجتماعي له دور في تقدم الإحساس بالفاعلية الشخصية.

وبالرغم من أن الاقناع الجماعي وحده يملك حدودا معينة لخلق حس ثابت بالفاعلية الذاتية لكنه يمكن أن يساهم في النجاحات التي تتم من خلال الأداء التصحيحي. (بندر، 2008، 32).

6-4- الحالة الفسيولوجية والانفعالية:

حسب باندورا أن الطريقة الرابع لتعديل المعتقدات الذاتية عن الفاعلية تتمثل في تقليل ردود الأفعال الشديدة التي يصدرها الأشخاص فضلا عن تعديل ميولهم الانفعالية السلبية وتفسيراتهم السلبية لأحوالهم البدنية، ومما تجدر الإشارة اليه في هذا الصدد أن خطورة رد الفعل الانفعالي والبدني ليست هي العامل الحاسم انما كيفية ادراك رد الفعل هذا وتفسيره، فالأشخاص الذين يمتلكون إحساسا مرتفعا بالفاعلية هم أكثر قابلية لتفسير انفعالاتهم على أنها عامل منظم وميسر للأداء في حين أن الأشخاص الذين يشكون في قدراتهم يفسرون مثل هذه الانفعالات على انها عوائق للأداء. (هيام، 2012). والشكل التالي يوضح مصادر فاعلية الذات:



شكل رقم 3: مصادر فاعلية الذات (في امحمد، 2016، 80).

7- العوامل المؤثرة في فاعلية الذات:

تتكون فاعلية الذات من عددا من العوامل التي تؤثر فيها وتساهم بشكل كبير في تشكيلها، وذلك لما لها من أهمية بالغة في حياة الانسان، ويمكن أن نقسمها الى ثلاث مجموعات وهي:

7-1- المجموعة الأولى (التأثيرات الشخصية):

لقد أشار زيمرمان الى أن إدراك الفرد فاعليته لذاتية لدى الافراد في هذه مجموعة يعتمد على أربع مؤثرات شخصية وهي:

7-1-1- المعرفة المكتسبة:

هناك حد فاصل بين المعرفة كما هي موجودة في البيئة وبين تنظيم الأفراد لتلك المعرفة ذاتيا وفق المجال النفسي لكل منهم، فعندما يكتسب الفرد معرفة ما . فانه ينظمها وفقا للألفاظ التي احتوتها، أو وفقا للبناء الهرم أو وفقا للبناء المتتابع، ومن خلال ذلك فانه يقوم بترتيبها وتخزينها لتتلاءم مع خبراته وكيفية استخدامها في المواقف المستقبلية. (برهان وشرادقة، 2013، 189).

7-1-2- عمليات ما وراء المعرفة:

تؤثر هذه العمليات في قرارات الأفراد وكيفية تنظيم الذات، فالفرد يقسم أهدافه ويدرسها حسب نوعها ومستوى صعوبتها وتزامنها مع الحاجة، وأن عمليات ما وراء المعرفة تقود الفرد الى كيفية التخطيط والمراقبة والتقويم لأفكاره التي تحقق أهدافه وأليات اتخاذ قرارته، وفي ضوء ذلك يقرر فاعلية الذات.

اذن فعمليات ما وراء المعرفة هي التي بدورها تحدد التنظيم الذاتي لدى الأفراد.

7-1-3- الأهداف:

يشير باندورا (1997) الى أن الأفراد يمتلكون إحساسا قويا بفاعلية الذات يميلون أكثر الى انجاز الأهداف الذاتية الصعبة، وتكون أهدافهم واضحة ومحددة وواقعية وتتلاءم مع توقعاتهم الذاتية، كما أن ذوي الفاعلية الذاتية المرتفعة يمتلكون حب التحدي والمواجهة لأهدافهم،

فإنهم أكثر مقدرة على مواجهة المشكلات والصعوبات بسبب الرغبة في التحدي لتحقيق الأهداف والرغبات، وبالتالي الحصول على القدر المرضى من الاشباع والرضا النفسي وتحقيق الذات. (المعاينة خليل، 2000، 67).

7-1-4- المؤثرات الذاتية:

وهي العوامل الداخلية للفرد والتي تؤثر على سلوكه تأثيرا مباشرا أثناء أدائه لبعض الأعمال والمهام، وهذه المؤثرات تؤدي الى صعوبة في التنظيم الذاتي، واحباط على المدى البعيد وهذه المؤثرات مثل القلق، وصعوبة تحديد الأهداف الشخصية، ومستوى الدافعية وعمليتي التفاوض والتشاور، وهذه المؤثرات تجعل فاعلية الذات لدى الفرد في انخفاض. (برهان وشرادقة، 2013).

7-2- المجموعة الثانية (التأثيرات السلوكية):

ويشير باندورا (1977) الى أن الفرد في أثناء قيامه بالسلوك يمر بثلاث مراحل:

7-2-1- ملاحظة الذات:

ويقصد بها المراقبة المنظمة للأداء، وملاحظة الفرد لنفسه وامداده بالمعلومات عن مدى تقدمه نحو انجاز أحد الأهداف، وتتأثر ملاحظة الذات بالعمليات الشخصية مثل، فاعلية الذات وتركيب الهدف، ومخطط العمليات المعرفية، وينشأ من ملاحظة الذات وعمليتان سلوكيتان هما: نقل الأخبار شفويا أو كتابيا. وبيان كمي بالأفعال وردود الأفعال. (طريف، 2004، 73).

7-2-2- الحكم على الذات:

وتعنى استجابة الافراد التي تحتوي على المقارنة لأدائهم مع الأهداف المنشودة والمراد تحقيقها، أو تحقيقها الى مستوى معين.

7-2-3- رد فعل الذات:

وتحتوي هذه المرحلة على ثلاثة ردود أفعال وهي:

➤ رد الفعل الذاتي السلوكي: ويسعى فيه الفرد للبحث عن الاستجابة التعليمية النوعية التي تحقق أهدافه لترك الأثر المرضي في نفسه.

➤ رد الفعل الذاتي الشخصي: ويبحث فيه الفرد عن استراتيجيات ترفع من كفاءته الشخصية أثناء عملية التعلم.

➤ رد الفعل الذاتي البيئي: وهنا نبحث الفرد عن أفضل الظروف البيئية الملائمة والمناسبة لعملية التعلم. (برهان وشرادقة، 2011).

7-3- المجموعة الثالثة- التأثيرات البيئية:

يذكر باندورا (1977) أن هناك عوامل بيئية مؤثرة بفاعلية الفرد الذاتية من خلال النمذجة والصورة، وأن النمذجة لها طرق مختلفة مثل الوسائل المرئية (التلفاز - الحاسوب)، كما أن تأثير النمذجة الرمزية يكون لها أثر كبير على اعتقادات الفعالية بسبب الاسترجاع المعرفي وأن هناك خصائص متعلقة بالنموذج ولها تأثير على فاعلية الذات وهي:

7-3-1- خاصية التشابه:

وتقوم على خصائص محددة مثل: الجنس، والعمر، والمستويات التربوية والمتغيرات الطبيعية.

7-3-2- التنوع في النموذج:

وتعني عرض نماذج متعددة من المهارة أفضل من عرض نموذج واحد فقط، وبالتالي تأثيرها أقوى في رفع الاعتقاد في فاعلية الذات. (غيلاني، 2017، 41).

خلاصة الفصل

نستخلص من خلال ما ورد في هذا الفصل أن ماهية فاعلية الذات تكمن في التأثير المباشر في القدرة على التخطيط المنظم لدى الفرد، وتحديد أهدافه بنفسه، بحيث لها دور فعال في دافعية الإنجاز وتحسين الأداء، وهذا يعود لتوقع الفرد حول قدرته في التعامل مع المواقف بشكل جيد، مما يكتسبه من مصادر ترفع من فاعليته لذاته وتنمى عنده الشعور بالمسؤولية، وتتأثر الفاعلية الذاتية بالعديد من العوامل ومنها تأثيرات شخصية وكذلك سلوكية وتأثيرات بيئية.

الفصل الثالث

الفصل الثالث: جودة الحياة الوظيفية

- تمهيد

1- مفهوم جودة الحياة الوظيفية

2- أبعاد جودة الحياة الوظيفية

3- أهداف جودة الحياة الوظيفية

4- عوائق تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية

5- قياس جودة الحياة الوظيفية

- خلاصة الفصل

تمهيد

العنصر البشري يعد أحد أهم الموارد في المؤسسات المختلفة حيث تعتمد فاعلية جميع موارد المؤسسة على كفاءة العنصر في أدائها فمن خلال العنصر البشري تتحقق الاستفادة الحقيقية من الموارد الأخرى من مواد خام، رأس مال، الإدارة، التسويق وغيرها بل والعنصر بما لديه من قدرة على التجديد، الإبداع، الابتكار والتطوير يمكنه أن يتغلب على ندرة الأخرى (شلتون 2009، 02).

وفي هذا الفصل فإننا سنتطرق لمفهوم جودة الحياة الوظيفية إلى إبعاد وأهداف جودة الحياة الوظيفية وكذلك عوائق جودة الحياة الوظيفية ثم نتطرق إلى طرق قياس جودة الحياة الوظيفية.

1- مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

لا يوجد مفهوم موحدًا ومشاركًا لجودة الحياة الوظيفية والتي يطلق عليها كذلك جودة بيئة العمل، لقد تعددت التعاريف التي تناولت هذا المصطلح واختلفت أحيانًا باختلاف وجهة النظر إلى موضوع جودة الحياة الوظيفية وإن كان مضمونها واحدًا يصب في تحسين بيئة العمل وحياة العاملين فيها.

وهي عبارة عن توفير، خلق الظروف وبيئة العمل الملائمة التي تدعم وتعزز الرضا الوظيفي من خلال توفير المكافآت، الأمن الوظيفي، فرص نمو، السماح للعاملين بالمشاركة في اتخاذ القرارات، تعزيز التعاون، تحقيق العدالة بنظام الأجور فضلًا عن سلامة بيئة العمل مما يؤدي إلى إشباع حاجات العاملين جميعها ورغباتهم، مما يحقق ردود فعل إيجابية تتمثل بسعيهم لزيادة الإنتاجية.

وعرفه asfar (2015، 127) جودة حياة العمل بأنها ليس فقط آراء الموظفين ومواقفهم وتوقعاتهم عن وظائفهم ولكن أيضًا توفير كل شروط رضا الموظفين واحتياجاتهم الوظيفية وكذلك تصورهم لهذا الارتياح والظروف (الشنطي، 2016، 17).

ان مفهوم الجودة يمكن استعماله في عدة معاني حسب الجماعة المرجعية او النسق السوسيو اجتماعي الذي يستعمل فيه كما يورده (SCHALOCK، 1992) اما لدى البعض الاخر فعبرة الجودة تترجم على انما الشيء المستحسن او الشيء المرغوب كما هو ملاحظ في انظمة الجودة الممارسة في الصناعة كالمشاركة وتقديم الاداء المطلوب الحصول على رضا الزبون او التطوير المستمر.

مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية ايضا والذي يساهم بدوره في تحقيق الاهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها.

جودة الحياة الوظيفية تمثل الاعمال والافعال والممارسات التي تقوم بها الادارة العليا من اجل ارضاء العاملين لديها، اسعادهم، شعورهم بالثقة والاطمئنان في حياتهم الوظيفية والاسرية (حمامة، 2017، 13).

ومن خلال ما سبق نضع تعريفا اجرائيا لجودة الحياة الوظيفية بانها هي مجموعة من الانظمة والعوامل المرتبطة بتحسين وتطوير الجوانب الخاصة بالأخصائي النفسي المدرسي في وحدة الكشف والمتابعة والتي من شأنها ان تؤثر على طبيعة العمل وتنعكس على مستوى ادائه لعملية وتحدد بالدرجة التي يتحصل عليها افراد العينة على الاداة المتبناة في الدراسة.

2- ابعاد جودة الحياة الوظيفية:

حتى وان اختلف هذا المفهوم لدى الافراد حسب مستوياتهم، اعمارهم، اجناسهم ووظائفهم من الممكن التعرف على بعض المتغيرات او المؤشرات الاساسية الظاهرة والواضحة التي تحدد جودة الحياة الوظيفية حسب الباحثين والتي تتمثل في:

2-1- الأمن والصحة المهنية:

يؤثر الامن والصحة المهنية في العمل تأثيرا مباشرا على صحة العاملين وحالتهم بصفة خاصة وعلى ادائهم بصفة عامة ويعد العنصر البشري الثروة الحقيقية والمحور الاساسي للإنتاج في مواقع العمل المختلفة فالأجهزة والادوات والآلات الضخمة مهما بلغت درجة تطورها وتعقيدها ستبقى غير مفيدة إذا لم يتوافر العقل البشري الذي يحركها ويوظفها ويصونها وبما ان العقل البشري على هذه الدرجة الكبيرة من الاهمية فانه يجب ان تتوافر له ظروف العمل الامنة والكفيلة بتحقيق الدرجة المناسبة في ادائه للعمل. (الهابل وعائش، 2012، 84).

2-2-العلاقات الاجتماعية:

تقوم العلاقات الانسانية الايجابية في بيئة العمل على قسم مهنية التي يجب ان تسود افراد المنظمة والمتعاملين معها جميعا حيث اثرت العلاقات الاجتماعية الايجابية على الانتاجية ومستويات الاداء لذا فان طبيعة العلاقات الاخ السائدة بين العاملين في مكان العمل يمكن تحديدها بالمستويات الآتية:

✓ العلاقات بين المرؤوسين.

✓ العلاقات بين الرؤساء.

✓ العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين.

. (ماضي، 2014، 93).

ولقد اوردت دراسة (lediana hakollari، 2013،80) ان العلاقات الاجتماعية في مكان العمل لا تؤدي الى زيادة الانتاجية فحسب بل تقود الى اداء أفضل، متعة، التزام ورضا من قبل العاملين في عملهم.

2-3- الاجور والرواتب:

تمثل الاجور والرواتب اهمية كبرى في تحديد اداء الموظفين والعاملين وتوجيه هذا الاجراء وبالتالي توجه دافعية العاملين في اتجاه معين فضفور هذه الاجور عن تلبية الاحتياجات الاساسية للعاملين نحو اتجاه السلوك السلبي للأداء مما يترتب عليه نتائج خطيرة وسلبية على المنظمة (mahapalor،2010،358) ويضيف ناصر ان الاجور تلعب دورا مهما في قرار الفرد في البقاء في المنظمة الحالية التي يعمل بها او الانتقال منها (ناصر، 2004،13).

2-4- الاشراف ومشاركة العاملين في الادارة:

مشاركة العاملين في الادارة عرفها كيث وجير لينغ بانها ذلك النمط الاداري الذي يقوم على المشاركة النظامية و الملموسة للعاملين في المؤسسة في عمليات صنع القرارات المتعلقة بسياسات المنظمة و مهامها و مشكلاتها (الرفاعي، 2009، 14) و يرى جاد الرب انه كلما زادت مشاركة العاملين تزداد فرص تطبيق جودة الحياة الوظيفية (جاد الرب، 2008، 92) و لهذا يجب على الإدارة ضرورة الاخذ بمبدأ المشاركة في صنع القرار مع توسيع دائرة المشاركين كلما امكن و عدم تركيز القرار في يد فرد واحد و ذلك لرفع الروح المعنوية لديهم و تعميق انتمائهم للمنظمة.

2-5- الامان والاستقرار الوظيفي:

الاحساس بالأمان من العوامل المهمة التي تؤدي الى الشعور بالراحة، الاستقرار، الانتماء لبيئة العمل والاطمئنان وهو من الحاجات التي تقف وراء استمرار السلوك البشري واستقراره وتساهم في رفع الروح المعنوية، تحسين مستوى الاداء، زيادة الانتاجية وتحسين نوعية خدمة المقدمة (mahapatro،2010،420).

2-6- الترقية والتقدم الوظيفي:

الترقية هي اعادة تعيين الفرد في وظيفة ذات مرتب اعلى من الوظيفة الحالية وتبعا لذلك سيتم اعادة تحديد واجبات ومسؤوليات الفرد ويعتبر الترقية من الحوافز المعنوية كذلك يمكن اعتبارها من الحوافز المادية لان الموظف الذي يتم ترقيته غالبا ما يزداد راتبه بسبب شغله الوظيفية الجديدة ويمكن ان يرقى الفرد حسب الاقدمية او حسب الكفاءة او كليهما (المرنخ، 2004، 49).

ويرى الباحث من خلال ما سبق ان ابعاد جودة الحياة الوظيفية تدور حول محورين أساسيين:

✓ مجموعة العوامل الاساسية والتي تخص الامور المالية التي يعتمد الموظف اعتمادا اساسيا في حياته ونفقاته ومن ثم ينطوي عليه امر الرفاهية اما هو تابع للظروف المادية التي يعيشها الموظف.

✓ مجموعة الامور الفنية الخاصة بطبيعة عمل الموظف منها سواء كانت عضوية او نفسية كذلك كيفية تعامله مع الجمهور بجميع طرائقه وهذا بالضرورة ينعكس على كيفية التوفيق بين ظروف العمل وحياة العامل الشخصية وما بها من احداث.

3- اهداف جودة الحياة الوظيفية:

يرى **reddy وreddy** (2010، 832) بان اهداف ابعاد جودة الحياة الوظيفية تتمثل في الاتي:

- ❖ تحسين الرضاء الوظيفي.
- ❖ تحسين الصحة النفسية والجسدية للموظفين مما يخلق مشاعر إيجابية.
- ❖ تحسين انتاجية العاملين.
- ❖ تعزيز التعلم في بيئة العمل.
- ❖ تكوين الصورة الافضل للمنظمة في جذب والاحتفاظ بالعاملين وكذا تحفيزهم.

و يذكر جاد الرب ان هذه البرامج تعمل على احداث التوازن و الانسجام بين الحياة الوظيفية للأفراد و بين حياتهم الشخصية و العائلية مما يؤدي الى زيادة الولاء التنظيمي، تخفيض تكاليف التأمين الصحي، انخفاض معدلات التعويض المدفوعة نتيجة حوادث العمل، زيادة المرونة، التكيف من قبل قوة العمل لتزايد الاحساس بالمشاركة، الملكية و اختيار عمالة افضل (جاد الرب، 2008، 46) كما ان برامج جودة الحياة الوظيفية توفر امكانية الترقى و التقدم كما توفر اجورا و تعويضات عادلة و كافية و توفر ظروف عمل صحية، امانة، تدعم التكافل الاجتماعي و الالتزام الدستوري(البليسي، 2012، 13) و اشار hunt بان برامج جودة الحياة الوظيفية تهدف الى :

- ❖ زيادة ثقة العاملين.
- ❖ المشاركة في حل المشاكل.
- ❖ زيادة الرضا الوظيفي.
- ❖ زيادة الفاعلية التنظيمية. (جاد الرب، 2008، 10).

واضاف huselid delaney بان المنظمات تسعى الى تحقيق العديد من المزايا بتبنيها لبرامج جودة الحياة الوظيفية وهي كالآتي:

- ❖ تنمية قدرات المنظمة على توظيف اشخاص اكفاء وتعظيم قدرة المنظمة التنافسية.
- ❖ الاسهام في توفير قوة عمل أكثر مرونة، ولاء ودافعية.
- ❖ توفير ظروف عمل محسنة ومطورة من وجهة نظر الموظفين.

فهذا يبين أن جودة الحياة الوظيفية لها أثر ايجابي على الأداء التسويقي للشركة.

(المغربي، 2004، 6).

ورأى hian واخرون بان فوائد برامج جودة الحياة الوظيفية تظهر على كل من الموظفين وارباب العمل كما يلي:

- ❖ الشعور بالأمان الوظيفي.
- ❖ امكانية الترقية والتقدم.
- ❖ توفير ظروف عمل صحية وامنة.
- ❖ التكافل الاجتماعي والالتزام الدستوري.

ويرى الباحث من خلال ما سبق ان مجمل فوائد ابعاد جودة الحياة الوظيفية تتمثل في مدى توافر بيئة العمل المناسبة والملائمة للعاملين سواء على الصعيد المادي او المعنوي.

4- عوائق تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية:

على الرغم من الاثر الايجابي لتطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية حسب عديد الدراسات الا ان العديد من المنظمات لم تتجح في الوصول الى الاهداف المرجوة السالفة الذكر وذلك بسبب عوائق نبينها على النحو التالي:

4- 1- مواقف الإدارة:

يتطلب تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية إضفاء الديمقراطية في مكان العمل فيجب ان كون لدى المدراء الرغبة في مشاركة صلاحية اتخاذ القرارات مع موظفيهم ومنحهم فرصة التعبير عن آرائهم والمشاركة بفاعلية الا ان ذلك صعب التنفيذ لان الكثير من المدراء يعتبرون التخلي عن جزء من صلاحياتهم ومشاركتها مع الاخرين بمثابة تهديد صريح لوجودهم لذلك يبدون معارضة شديدة في هذا الإطار.

4- 2- موقف النقابات:

قد يتولد عند تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية لدى النقابات العمالية شعور بان تطبيقها يعود بالفائدة فقط على المنظمة من خلال تسريع وتيرة العمل والرفع من الانتاجية دون اي عوائد لهم اي ان هذه البرامج ماهي الا وسيلة لاستخراج المزيد من الطاقات الكامنة في الافراد العاملين ولإزالة هذه المخاوف يجب على المدراء الترويج لبرامج جودة الحياة الوظيفية والنتائج المرجوة منها والعوائد المترتبة عنها للمنظمة والافراد سوية.

4- 3- التكلفة المالية:

ترى الادارة بان تكلفة برامج جودة الحياة الوظيفية تكون ضخمة ومكلفة تفوق قدراتها علاوة على انه لا يوجد ما يضمن فعالية ونجاعة تطبيق هذه البرامج مما يدعو الادارات التي تعاني من ضائقة مالية الى التفكير مليا قبل تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية كونها تعتمد على الاجور السخية وبيئات العمل الجيدة ولذلك كان لزاما تطبيق هذه البرامج تدريجيا وفق ميزانيات متعاقبة تكون إستراتيجية مدرجة في المنظمة على المدى المتوسط والطويل (البيلبسي، 2012، 13).

5- قياس جودة الحياة الوظيفية:

هناك العديد من الدراسات تؤكد على استعمال وثيقة الجرد الكلي لجودة الحياة الوظيفية انطلاقاً من اعمال (martel 2004) واعمال (martel et depuis 2004) والتي تعتبر اداة لقياس الجودة في العمل وتسمح بالتشخيص التنظيمي واعطاء الحلول اللازمة لمختلف المشاكل التي يتم العثور عليها انطلاقاً من قاعدة مخطط التدخل لإيجاد حل على الجانب الذي تم الاجابة عليه ومعرفة اين يكمن المشكل وتتضمن مكوناتها حسب (Gilles dupuis 1994).

- ❖ المكافئات عن العمل الاجور الارباح الهامشية ضمان المكافئات.
 - ❖ المسار المهني امكانية التطور التحويل من مكان العمل التكوين والانتقان.
 - ❖ اوقات العمل ساعات العمل الساعات الاضافية للعمل التغيب لأسباب عائلية.
 - ❖ الجو السائد مع زملاء العمل الشعور بالانتماء المنافسة العلاقة مع الزملاء والزميلات صراع الادوار.
 - ❖ العلاقة مع رؤساء العمل، العلاقة السائدة مع رئيس العمل، العلاقة المتبادلة مع المرؤوسين والعلاقة مع العمال الاخرين بتقديم الملاحظات، التقييم، الاتصال وتلقي المعلومات.
 - ❖ الخصائص الفيزيائية لمحيط العمل معدلات ووسائل العمل.
 - ❖ العوامل المؤثرة في تقييم الوظائف: فعالية العمل، نوع الوظيفة، الكفاءة، الاستقلالية، تنوع المهام، تبادل الاحاسيس والمشاعر، الانجاز على ارض الواقع والمشاركة في اتخاذ القرار الراجع إلى فارق الدور.
 - ❖ العوامل الداعمة للعاملين: التكفل اثناء الغياب، تقسيم المهام والعلاقة مع النقابة من مصادر المساعد المتاحة لدى العاملين وتتميز هذه الوثيقة بالفعالية، سهولة الاستعمال، البعد عن التعقيد وامكانية الاجابة عليها من طرف جميع العاملين وفي مختلف القطاعات والتعرف عن الحاجات الخاصة للعاملين والسماح بمقارنة النتائج بنتائج أخرى.
- . (عبد الكريم، 2015، 123).

كما حدد مصطفى (1999، 109) أربع مجموعات من مقاييس جودة الحياة الوظيفية تتمثل في:

✓ مقياس الانتاجية:

يمثل هذا النوع من المقاييس الجانب المادي الملموس من مقاييس جودة الحياة الوظيفية حيث تعتمد هذه المقاييس على بيانات مشتقة من السجلات والقوائم المالية للمؤسسة وتتميز هذه المقاييس في انها تعتمد على قياس الانتاجية والجودة في شكل كمي بالإضافة الى قياسها للنتائج النهائية لجودة الحياة الوظيفية ورغم تمتع مقاييس الانتاجية والجودة بهذه المزايا الا انها تواجه مشكلة اختلاف المقاييس في تعريفهما، مدخلاتهما وطريقة قياسهما.

✓ قياس درجة الرضا:

تعتمد مقاييس الرضا على العمل على استقصاء اراء العاملين باستخدام قوائم استقصاء معدة بها اسئلة محددة يتم توزيعها على العاملين لجميع البيانات وقياس الرضا العام عن العمل او عن مكونات جودة الحياة الوظيفية او عن ادوات برنامج جودة الحياة الوظيفية ولكن بعيب هذه المقاييس انها لا تعتمد على مقاييس موضوعية او كمية.

✓ مقاييس حركة وتدفق العمالة:

تشير هذه المقاييس الى الالتزام التنظيمي، ارتباط الفرد بعمله، معدلات الغياب، التمارض، معدلات دوران العمالة، الحوادث، المرض والاضرابات التي توقف العمل.

✓ المراجعة الادارية لجودة الحياة الوظيفية:

ويتم من خلال هذه الطريقة مراجعة ممارسات ادارة الموارد البشرية في المؤسسة وقدرتها على ادارة برامج جودة الحياة الوظيفية ومدى مقابلة هذه البرامج لتوقعات العاملين.

خلاصة الفصل

تحدث الباحث في هذا الفصل عن موضوع جودة الحياة الوظيفية وقد كان التركيز على عدة جوانب بداية من المفهوم حيث عرفت بانها بيئة العمل التي تهتم بصحة وسلامة العمال النفسية والجسدية من خلال توفير المنظمة العوامل المادية والاجتماعية والتنظيمية اللازمة والصالحة للعمل فيها.

كما تطرق الباحث الى 6 ابعاد جودة الحياة الوظيفية و المتمثلة في الامن، الصحة المهنية، العلاقات الاجتماعية، الاجور، الرواتب، الاشراف، مشاركة العاملين في الادارة، الاستقرار الوظيفي، الترقية و التقدم حيث ان هذه الابعاد ما هي الا عملية تشاركية و شاملة تهدف الى تحقيق التوازن بين متطلبات الحياة الوظيفية، متطلبات الحياة الشخصية و الاسرية للموظفين كما اشار الباحث لأهداف جودة الحياة الوظيفية و هي كثيرة و تتمثل معظمها في مدى توافر بيئة العمل المناسبة و الملائمة للعاملين كما تطرق الى عوائق تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية الثلاثة و هي مواقف الإدارة، موقف النقابات، التكلفة المالية و اختتم الباحث الفصل بقياس جودة الحياة الوظيفية.

الفصل الرابع

الفصل الرابع: الأخصائي النفسي المدرسي

- تمهيد

- 1- مفهوم الأخصائي النفسي المدرسي
- 2- خصائص الأخصائي النفسي المدرسي
- 3- المهارات الأساسية للأخصائي النفسي المدرسي
- 4- مهام الأخصائي النفسي المدرسي
- 5- الوسائل المعتمدة من طرف الأخصائي النفسي المدرسي
- 6- المشكلات السلوكية التي يواجهها الأخصائي النفسي المدرسي

- خلاصة الفصل

تمهيد

نظرا للتطور المتسارع الذي عرفه المجتمع والذي أثر مباشرة على الوسط المدرسي قامت الدولة بتوظيف أخصائيين نفسانيين في وحدات الكشف والمتابعة المتواجدة بالمؤسسات التربوية لمساعدة التلاميذ على التعرف على مشكلاتهم ومساعدتهم على حلها، وسنحاول في هذا الفصل التعرف على الاخصائي النفسي المدرسي واهم صفاته ومهاراته واهم الوسائل التي يستخدمها والتعرف على المشكلات التي يتابعها.

1- مفهوم الاخصائي النفسي المدرسي:

هناك عدة تعريفات للأخصائي النفسي المدرسي الاخصائي النفسي المدرسي نذكر منها:

❖ هو ذلك الشخص الذي يقوم بالممارسة المباشرة للخدمات النفسية التي تقوم على تقديم الخدمات العلاجية النفسية والارشاد النفسي، وحل المشكلات النفسية المختلفة للطلاب داخل المدرسة، حيث هناك تغير في النمو النفسي لدى الطلاب في كل مرحلة من مراحل النمو، اين يعانون من مشكلات نفسية وتغيرات قد تؤدي بهم الى القلق والاكتئاب، كذلك هناك بعض الطلاب الذين يتسمون بالخجل او الخوف من المواجهة، او من يعانون من الاضطرابات النفسية نتيجة المشكلات العائلية او بعض المشكلات الذاتية. (فرانسوا غيث، ترجمة شاهين لطفي، 2000، 17).

❖ وتعرفه الانسلوكوبيدا الامريكية الدولية عام 1993 بانه شخص متخصص في التعليم والتدريب وبصفة عامة فانه يتعامل مع المواقف المدرسية وهو يقوم بدور الاخصائي النفسي الإكلينيكي ولكنه يعمل في المدرسة ويتعامل مع المشكلات المدرسية التي تواجه الطلاب. (كفاي علاء الدين، 2012، 27).

من خلال هاته التعريفات نستنتج ان الاخصائي النفسي بالوسط المدرسي هو شخص مهني متخصص، حاصل على شهادة الليسانس في علم النفس العيادي، ومعين من قبل وزارة الصحة لتقديم خدمات التكفل النفسي بالتلاميذ في وحدات الكشف والمتابعة المتواجدة على مستوى المؤسسات التربوية، وذلك بالتعاون مع طاقم المعلمين والادارة المدرسية من جهة

والاولياء من جهة أخرى، من خلال الاتصال بهم اثناء متابعة ابنائهم وذلك كله بهدف مساعدة التلاميذ على مواجهة المشكلات التي تعترضهم في مسارهم الدراسي.

2- خصائص الاخصائي النفسي المدرسي:

يجب ان تتوفر في الاخصائي النفسي المدرسي مجموعة من الخصائص الشخصية التي تساعد في عمله، وكذلك مجموعة من المهارات التي يبني عليها العلاج والارشاد النفسي، ومن اهمها، العلم والصفات والخصائص الشخصية واهم المهارات الاساسية:

** العلم ** الصفات والخصائص الشخصية.

2-1- العلم:

الاخصائي النفسي يبني عمله على اساس من مجموعة كبيرة من النظريات يتلقاها اثناء اعداده العلمي، فهو يعمل مع انسان، الامر الذي يستوجب ان يكون على دراية بطبيعته وارتقاءه ونموه وخصائصه وسلوكه كفرد مع ذاته وكفرد وسط جماعة، ولأنه يعمل مع انسان له ظروف ومشكلات خاصة، تجعله ينشد العون عند هذا المختص الاخصائي النفسي، فانه يحتاج ان يعرف كيف تحدث هذه المشكلات وكيفية حلها والتغلب عليها، فيجب ان يكون الاخصائي النفسي على دراية بأساسيات علم النفس وعلم نفس النمو ونظريات الارشاد والعلاج النفسي. (الشناوي، 1996، 30).

2-2- الصفات والخصائص الشخصية:

عمل الاخصائي ينتمي الى مجموعة مهن تعرف بمهن المساعدة وهي تتطلب منه ان يكون مستعدا للتعاطي دون ملل او ضجر ودون يأس وهو لذلك يحتاج ان تتوفر فيه مجموعة من الخصائص الشخصية من عمله بجانب اصطباغه بالأسس العلمية ذا طبيعة فنية خاصة يشعر المرشد وهو يؤديها ويشعر بها المسترشد الذي يقدم العمل من اجله ومن بين اهم هاته الخصائص الشخصية نذكر:

2-2-1- الامانة:

ونعني ان يخلص الاخصائي النفسي في عمله وان يسعى الى اتقانه بكل ما يستطيع وكذلك المحافظة على اسرار العميل.

2-2-2- التطابق:

يعني ان يكون امينا مع نفسه ظاهره كباطنه وسره كعلانيته (الشناوي، 1996، 33).

2-2-3- الكفاءة الذهنية:

يجب ان الاخصائي النفسي قاعدة معرفية مناسبة وواسعة في مجالات متنوعة وان يكون لديه من التطلع ما يدفعه الى تمحيص الاشياء والقدرة على البحث عن المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات المناسبة حول اختيار الطرق المناسبة للعلاج.

2-2-4- الطاقة:

ينبغي ان تكون لديه طاقة عالية في الجوانب البدنية والجوانب الانفعالية ايضا.

يسيقان هذا العلاجي الذي يقوم به في المكتب وهذا ان الدوران هما الجانب الانمائي والجانب الوقائي وكل منها (بالإضافة الى الجانب العلاجي) بحاجة الى طاقة عالية تجعله يتحرك وينظر ويسمع ويدقق ويحلل ويجمع المعلومات وينظمها وينفذها ويتصل بالمدرسين وبالمدير والاسرة وبكل المصادر الموجودة في البيئة (الشناوي، 1996، 35).

2-2-5- المرونة:

فالأخصائي النفسي الكفاء يجب ان يتمتع بالمرونة فلا يكون جامدا في عمله ويجب ان يبحث عن الاساليب والطرق التي تناسب المسترشدين ومشكلاتهم كل منهم على حدي.

2-2-6- المساندة والتراحم:

يجب ان يكون المرشد الناجح قادر على مساندة المسترشدين والمساندة لها عدد من الوظائف في العمل فهي تشمل زرع الامل وتقليل القلق وتزويده باليمن الانفعالي.

القدرة على التأثير: يجب ان يكون لدى الاخصائي القدرة على توجيه مسار العملية الارشادية في الاتجاه الصحيح الذي به يتحقق هدف او أهداف الإرشاد.

2-2-7- الوعي بالذات:

يجب على الأخصائي النفسي المدرسي ان يكون واعيا بذاته، وبأفكاره وبقيمه وبمشاعره وباتجاهاته الشخصية، حتى لا يسير بالموقف الارشادي في طريق يشبع فيها حاجاته الشخصية والتي قد تتعارض مع حاجات المسترشد، ومن هنا يجب على الاخصائي النفسي المدرسي ان يكون قادرا على التعرف على نفسه والاتصال بها ومراجعة افكاره ومشاعره وسلوكياته الشخصية ليعمل على تصحيحها اولا باول (الشناوي، 1996، 35-41).

وتكون عن طريق الغوص في ذاته ليعرفها بصدق واحترام الذات دون مبالغة او مغالات فيكون شخصا لا يحقر نفسه ولا يبخسها حقها وفي نفس الوقت متواضع وبعيد عن الغرور. (ابراهيم وعسكر، 2005، 33).

2-2-8- الاخلاص:

ان الاخلاص في العمل يزود الاخصائي بطاقة لا حدود لها وتقوى معها الارادة ويشعره انه في ساحة نضال من اجل قيمة عالية يسعى لتثبيتها وما اجلها من قيمة بالنسبة للأخصائي ان يساعد انسانا في تخطي عقبة او زوال خوف واختيار طريق كريم في الحياة. (الشناوي، 1996، 41).

وهناك مجموعة من الصفات الأخرى مثل الصبر الحلم وضبط النفس والرحمة والجرأة والحياء ومعرفة قيمة الوقت والقدرة على التنظيم وتحمل المسؤولية

3- المهارات الأساسية للأخصائي النفسي المدرسي:

يحتاج العمل الإرشادي إلى مجموعة من المهارات التي ينبغي أن تتوفر في الأخصائي النفسي ليقوم بهذا العمل على خير وجه، ويمكن التعرف على المهارات التي يحتاجها المرشد من خلال تتبعنا لمراحل الإرشاد الأساسية وهي:

- ❖ العلاقة الإرشادية.
- ❖ التعرف على المشكلة وتحديدها.
- ❖ إعداد الأهداف الإرشادية.
- ❖ اختيار طريقة الإرشاد واستخدامها.
- ❖ تقويم النتائج.
- ❖ أقال الحالة. (الشناوي، 1996، 49).

3-1- المهارات المطلوبة في العلاقة الإرشادية:

- ✓ **التقبل:** حيث يتقبل المرشد المسترشد كما هو، وليس معنى التقبل الموافقة على سلوك المسترشد.
- ✓ **الاحترام:** حيث يحاول المرشد أن يجعل المسترشد يحترمه لأنه إنسان وأنه لا يضع شروطاً لاحترامه أو تقديره له.
- ✓ **المشاركة:** وهنا يحاول المرشد أن يوصل للمسترشد أنه يفهم مشاعره من موقع المسترشد نفسه.
- ✓ **الإصالة أو التطابق:** حيث يكون المرشد مطابقاً في عمله بين أقواله وأفعاله.

وهذه المهارات الخاصة بتكوين العلاقة مأخوذة عن روجرز الذي يرى أن هذه المهارات كافية لإيجاد علاقة دافئة وأمنة بين المرشد والمسترشد، تسمح للمسترشد أن يلامس خبراته ويعيد ضمها إلى ذات جديدة.

3-2- مهارات مطلوبة لتصوير المشكلة (مهارات التشخيص):

هذه المرحلة الاهتمام فيها ينصب على جانبين:

✓ **الجانب الاول:** معرفة ما يشتكى منه المسترشد على النحو الذي يعرضه هو نفسه.

والمرشد هنا يحتاج الى مجموعة من المهارات منها القدرة على الاصغاء والاستجابة وعلى التواصل مع المسترشد في صور لفظية وغير لفظية، والقدرة على تفسير الجوانب غير اللفظية في سلوك المسترشد، والقدرة على ادارة الحوار في المقابلة، والقدرة على الملاحظة والمواجهة، والقدرة على ادارة فترات الصمت، والقدرة على كسب ثقة العميل.

✓ **الجانب الثاني:** التحديد الدقيق عن طريق جمع المعلومات المناسبة وتحليلها والوصول الى قرار حول المشكلة وحدودها.

وهذا الجانب فيشتمل على مهارات صياغة الفروض حول المشكلة، وتحديد البيانات المطلوبة لاختبار هذه الفروض، وجمع البيانات وتحليلها واستخلاص النتائج، وتفسيرها والاستفادة منها. ويحتاج جمع البيانات الى معرفة مجموعة من الاساليب مثل الملاحظة، مؤتمر الحالة، السجلات، الخبراء، الاختبارات النفسية والمقابلة.

3-3- مهارات مطلوبة لوضع الاهداف الارشادية:

وفي المعتاد فان المسترشد يأتي وفي ذهنه بعض الاهداف، ولديه بعض التوقعات، ولهذا يجب ان يكون لدى المرشد المهارة في التعرف على هذه الاهداف وتحديد مدى ملاءمتها لعمل المرشد وللمشكلة التي جاء بها. كذاك يجب ان يكون المرشد قادرا على اعداد اهداف عامة واهداف نوعية وسلوكية تساعد في النهاية على تقويم عمله الارشادي حتى يتمكن من تحقيقها واحدا بعد الاخر. ويحتاج العمل الارشادي في بعض النماذج المقدرة على اعداد اهداف خاصة لكل مسترشد على حدى. (الشناوي، 1996، 51).

3-4- مهارات مطلوبة لاختيار طريقة ارشادية:

وفي المعتاد ان تكون لدى المرشد خبرة معرفية وعملية بمجموعة من النماذج النظرية والطرق المتنوعة المندرجة تحتها، وقد تكون المشكلة الواحدة قابلة للمعالجة باستخدام أكثر من طريقة.

كذلك فان المرشد يحتاج ان تكون لديه مهارة في استخدام الطريقة التي يختارها للاستخدام مع مسترشد معين، حيث ان اخفاقه في استخدام الطريقة ستفقده ثقة المسترشد فيه، وتتطلب القواعد الاخلاقية للعمل الارشادي الا يقدم المرشد على استخدام طرق لا يجيدها، لان ذلك قد يلحق بالمسترشد ضررا كبيرا.

3-5- مهارة مطلوبة لتقويم النتائج:

والتقويم قد يكون مستمرا اثناء العمل الارشادي، او قد يكون عند نهاية الارشاد، ولكي تتم عملية التقويم نحتاج ان تكون عملية الاهداف واضحة، وان يكون السلوك الذي جاء به المسترشد (سلوك المشكلة) محددا بشكل واضح وهو ما يعرف بالقاعدة التي نقيس النتائج اليها. ويحتاج التقويم ايضا الى مهارات في تحديد البيانات المطلوبة واعداد ادوات جمعها واختيار اساليب تحليلها ثم تفسير النتائج.

3-6- مهارة اقفال الحال:

يرى كثير من الباحثين ان مرحلة اقفال الحالة او انتهاء عملية الارشاد من المراحل الحساسة في العمل الارشادي، حيث تكون قد تكونت علاقة وثيقة بين المرشد والمسترشد، ولهذا فان هذه المرحلة تحتاج مهارة خاصة للتدرج بالمسترشد في الوصول اليها واعداده لذلك ومراجعة ما تحقق في الارشاد، والتحقق من ان هناك تعلما قد حدث وان إثر هذا التعلم يمكن ينقل الى واقع حياة المسترشد. (الشناوي، 1996، 52).

4- وظائف الاخصائي النفسي المدرسي:

من اهم وظائف الاخصائي النفسي المدرسي التي يقوم بها نذكر:

- ❖ **تخطيط وتطوير برامج الارشاد:** بمعنى ان يكون نشيطا في التعريف بأهداف البرامج والتعرف على الحاجات الارشادية للطلاب.
- ❖ **تقييم الطالب:** وذلك من خلال الاختبارات وكتابة التقارير والاتصال بالأسرة.
- ❖ **التخطيط المهني والعلمي:** وهذه الخدمة تستدعي جمع ونشر المعلومات عن التعلم والمهن التي يمكن ان تكون مفيدة للطالب في المستقبل.
- ❖ **مساعدة اولياء الامور من خلال التواصل معهم لمساعدتهم على فهم مراحل نمو اولادهم وتطورهم والمشكلات التي تعترضهم وكيفية التعامل معها بطريقة صحيحة وسليمة.**
- ❖ **إجراء البحوث النفسية ومتابعة الخريجين من المدارس الثانوية وتقدير التنبؤات المهنية لهم.** (عبد السلام واخرون، 2005، 158).

5- الوسائل المعتمدة من طرف الاخصائي النفسي المدرسي:

يستخدم الاخصائي النفسي المدرسي نفس الوسائل التي يستخدمها أي اخصائي نفسي اخر في أي موقع اخر وهي:

5-1- المقابلة:

وهي عبارة عن علاقة اجتماعية مهنية بين الاخصائي والطالب المسترشد تتم في جو امن ومناخ علمي بهدف حصول الاخصائي على معلومات عن الطالب وذلك لشرح وتفسير حالته وقد يكون للمقابلة اهدافا تشخيصية لتشخيص الحالة واخرى علاجية لمساعدته على التخلص من الصراعات والتوتر (الزعبي، 2002، 118).

5-2- الملاحظة:

وهي من أقدم وسائل جمع واكثرها شيوعا حيث يتم بواسطتها ملاحظة السلوك وتسجيله وتتم خلال فترة زمنية قد تكون محددة او مفتوحة ولا بد ان تتصف بالموضوعية والصدق والتكامل.

5-3- السيرة الذاتية:

وهي عبارة عن تاريخ حياة الطالب كما يكتبه بنفسه ويتضمن حياة اسرته ومواقف حياته ونظرته اليها (عقل، 2000، 63).

5-4- الاختبارات والمقاييس النفسية:

حيث يستخدم الاختصاصي النفسي نوعين من هذه المقاييس وهي:

5-4-1- مقاييس الذكاء والقدرات الخاصة:

بما فيها مقاييس الاستعدادات والكفاءة لمعرفة مدى قدرة الطالب على التحصيل في تخصص ما او ما هو التخصص الذي يلائم قدراته.

وقد وضعت عدة اختبارات لقياس القدرة العقلية فمنها التي تعتمد على اللغة واستخدام الرسوم في إدراك التماثل والأشياء المقسمة الى اجزاء وتتبع المتاهات والتآزر البصري اليدوي والتعرف على الأخطاء والاجزاء الناقصة (Julian, 1971, 70).

5-4-2- مقاييس الشخصية:

أي قياس السمات المميزة للفرد لمعرفة مدى صلابته وقدرته على مواجهة الازمات وتشمل مقاييس التقدير والميول والاتجاهات والاختبارات الإسقاطي ومنه فمقاييس الشخصية تستخدم للتعرف على الأوجه المختلفة لبنية الشخصية للفرد. (الشناوي، 1996، 203).

5-5- دراسة الحالة:

طريقة دراسة الحالة تركز على الموقف الكلي او على جميع العوامل وتتابع الاحداث ودراسة السلوك الفردي داخل الموقع الذي يقع فيه وتحليل الحالات ومقارنتها مما يؤدي الى تكوين الفروض (القطامي وبرهوم، 2004، 40).

6- المشكلات السلوكية والنفسية التي يواجهها الاخصائي النفسي المدرسي:

ظهرت وبشكل جلي في الآونة الاخيرة العديد من المشكلات السلوكية والنفسية في الوسط المدرسي التي يواجهها الاخصائي النفسي المدرسي ومن اهمها:

6-1- مشكلة التأخر الدراسي:

وتطلق على الطلاب الذين يعجزون عن مجاراة زملاءهم من الصف الدراسي في التحصيل، وقد يبدو هذا التأخر في جميع المواد الدراسية او في عدد منها (عبد السلام، 1996، 2005). ويعرف التأخر الدراسي على انه حالة تأخر او تخلف او نقص او عدم اكتمال النمو التحصيلي نتيجة لعوامل عقلية او جسمية او اجتماعية او انفعالية بحيث تنخفض نسبة التحصيل دون المستوى العادي (صولي ايمان، 2014، 54).

ويكمن دور الاخصائي النفسي في تحديد والتعرف على الاسباب التي ادت الى تأخر الطالب دراسيا ومساعدته على التغلب عليه.

6-2- صعوبات التعلم:

وهي تتمثل في العجز عن تعلم اللغة والقراءة والكتابة والتهجئة والتي تعود لأسباب عقلية او حسية. (ماجدة السيد عبيد، 2000، 205).

6-3- اضطراب التعلم:

وهو اضطراب دائم سببه عصبي، والتي تؤدي الى اضطراب في الاكتساب والفهم وفي استعمال ومعالجة المعلومات اللفظية وغير اللفظية (Smail، 2016، 159).

وتعد صعوبات واضطرابات التعلم من اهم الصعوبات التي تعيق الاداء المدرسي لدى التلاميذ، وتعطله بحيث تصبح خدمات التربية الخاصة والتدخل النفسي من تقييم وتشخيص والتوجيه والارشاد وتعديل السلوك ضرورة لهؤلاء التلاميذ، مما يستوجب على الأخصائي النفسي ان يساعدهم على تطوير مهاراتهم وقدراتهم وشخصياتهم واعادة تأهيلهم ليتواصلوا مع

عالمهم بغض النظر عن مدى العجز الظاهر لديهم او مستوى القصور في مهاراتهم ونموهم.
(العيسوي، 2006، 62).

6-4- التسرب المدرسي:

تعتبر ظاهرة التسرب المدرسي افة تربوية واكاديمية تلقي بظلالها السلبية على جميع مناحي الحياة، ويقصد بالتسرب المدرسي انقطاع الطلبة على الدراسة في مرحلة معينة دون ان يكملوا دراسة تلك المرحلة. (عطا الله الخالدي وآخرون، 2009، 152).

6-5- العدوانية:

يعرفها جابلن (Chaplin, 1973) بأنها هجوم او فعل مضاد موجه نحو شخص او شيء ما واطهار الرغبة في التفوق على الاشخاص الآخرين او ايذائهم او الاستخفاف بهم او السخرية منهم لغرض إنزال العقوبة بهم. (Chaplin, 1973, 15).

ويكمن هنا دور الاخصائي في التعرف على التعرف على اسباب العدوانية، وكذلك ان يوضح للمراهق ويقنعه بان قوة الشخصية لا تكون بالعدوان وفرض السيطرة، وانما بالثبات والاتزان الانفعالي والقدرة على اكتساب احترام الآخرين دون تجاوز للسلوك المقبول.

6-6- الانطواء والعزلة:

ان سلوك الانطواء هو رغبة تتكون في ضمير انسان ما تجعله يميل لترك زملائه والعاملين معه والبعد عنهم والانفراد بنفسه، فيخف نشاطه الاجتماعي والانفعالي والادبي.
(موفق الحلبي، 2000، 290).

فالطفل المصاب بالانطواء يكون لديه عادة نقص في النمو والضعف في الشخصية، ويعتبر الأخصائي النفسي المدرسي هذه الظاهرة من أخطر انواع التكيف حيث يلاحظ عليه الصمت والشروء مع الكسل وملل وتلعثم في الكلام.

إما العزلة فهي عادة توصف عند المراهقين، انها أكثر قلقا وتوترا واقل فهما، اقل تحصيل أكاديمي ولديهم بعض المخاوف الاجتماعية وسلوكيات وسواسية واخرى قهرية.

6-7- ضعف الثقة بالنفس:

من اهم المشاكل البارزة داخل المدرسة، حيث تشمل هذه المشكلة الشعور بالنقص ومجموعة من الاحاسيس المؤلمة للنفس تتكون على اساس تفكير خاطئ وغير واقعي يكتمها في اللاشعور فتتشكل لذكريات مزعجة. (عطا الله الخالدي واخرون، 2009، 152).

ويمكن دور الاختصاصي هنا في مساعدة الطالب على التخلص من الافكار السلبية التي يكونها عن ذاته وعن محيطه ومساعدته على التكيف بصورة سليمة.

6-8- الاستغراق في احلام اليقظة:

وهذا من أبرز المظاهر المميزة لمرحلة المراهقة، ولا بأس في إن يكون الانسان طموحا بشكل منطقي وفي حدود امكاناته، لكن الاستغراق في هاته الاحلام دون اي محاولة لتحقيقها قد يؤدي الى فشل الطالب في دراسته. (الهاشمي، 1994، 116).

ويمكن دور الاختصاصي هنا في مساعدة الطالب على ان تكون احلامه في حدود المنطق ووفقا بقدراته وامكاناته ومساعدته على وضع الخطط الكفيلة بتحقيقها.

6-9- مشكله الطالب الموهوب:

في عام 1959 قدم كل منفليجر وبيش التعريف التالي: يشمل مفهوم الطفل الموهوب حيث قالوا ان الاطفال الذين يتمتعون بقدرات عقلية متقدمة او قدرات عالية في التحصيل الدراسي. (ماجدة، 2000، 61).

ولا تعتبر الموهبة مشكلة في حد ذاتها، وانما هي ميزة ولكن المشكلة تكمن في عدم اكتشاف الموهوب وعدم استغلال طاقاته بالشكل المطلوب، ويمكن دور الاختصاصي هنا في تطبيق الاختبارات التي تساعد على اكتشاف الموهوبين والتعاون مع الجهات المختصة لتقديم الرعاية المتخصصة.

خلاصة الفصل

ان الاهتمام بالخدمات النفسية في المدارس بات ضرورة اساسية للنهوض بالعملية التعليمية وتطويرها، وغدا الاختصاصي النفسي بالمدارس هو المختص بالإرشاد النفسي وحل المشكلات السلوكية والنفسية التي يعاني منها الطلاب، ومن هنا فقط أصبح الارشاد النفسي جزءا رئيسيا من مهام الاختصاصي النفسي المدرسي في أي نظام تربوي يريد لنفسه الاستمرارية والبقاء.

الجانِب المِيداني

الفصل الخامس

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة

- تمهيد

1- المنهج المتبع

2- الدراسة الاستطلاعية

3- مجتمع الدراسة

4- وصف أدوات الدراسة

5- الأساليب الإحصائية

- خلاصة الفصل

تمهيد

ترتبط جودة البحث العلمي ودقة نتائجه بالإجراءات المنهجية التي يتبعها الباحث، وعلى دقة اختياره لمنهج وعينة الدراسة وكذا توفيقه في اختياره للأساليب الإحصائية المناسبة، وسنحاول في هذا الفصل التطرق الى الإجراءات المنهجية المتبعة في هذه الدراسة والمتمثلة في المنهج المتبع، وكذا الدراسة الاستطلاعية باستعراض اهدافها وعينتها ونتائجها، بالإضافة إلى عينة وأدوات الدراسة والتوضيح في الأساليب الإحصائية المستخدمة.

1- المنهج المتبع:

يعتبر المنهج في البحث العلمي مجموعة من الإجراءات والطرق الدقيقة المتبناة من أجل الوصول إلى نتيجة. (موريس, 2006, 36).

والدراسة التي بين أيدينا تهدف إلى الكشف عن وجود علاقة من عدمها بين متغيرين، وإذا كانت توجد فهل هي طردية أو عكسية ولذلك اعتمدنا المنهج الوصفي والارتباطي منه بالأخص المناسب لدراسة العلاقات. (بوحوش والذنيبات، 1989، 138).

يعتبر البحث الارتباطي مفيدا بصفة خاصة في مجال العلوم الاجتماعية والنفسية، حيث يسمح بدراسة متغيرات متعددة معا وفي آن واحد وهذا يتماشى مع طبيعة هذه العلوم والتي تحكمها العلاقة الشبكية أكثر من كونها تخضع للعلاقة السببية، بمعنى أن دراسة السلوك للتلميذ في المدرسة هو عادة نتاج عدة متغيرات وليس نتاج عامل واحد. (محمد وأسامة، 1999، 204).

2- الدراسة الاستطلاعية:

تهدف الدراسة الاستطلاعية في أي بحث علمي إلى استطلاع الظروف المحيطة بالظاهرة التي يرغب الباحث في دراستها، والتعرف على أهم الفروض التي يمكن وضعها وإخضاعها للبحث العلمي، وكذا التأكد من الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة (عبد المجيد، 2000، 38).

وبناء على ذلك حاولنا القيام بدراسة استطلاعية حققنا من خلالها:

❖ التعرف على ميدان ومجتمع الدراسة وحددنا بناء على ذلك طريقة اختيار العينة للدراسة الأساسية.

❖ الوقوف على الصعوبات التي يمكن مواجهتها في اختيار العينة.

❖ قمنا بالتحقق من مدى ملاءمة أدوات الدراسة من خلال وضوح التعليمات وسهولة فهم أفراد العينة لأدوات الدراسة وكيفية الإجابة عليها بطريقة سليمة.

❖ التحقق من الخصائص السيكمترية للأدوات المستخدمة في الدراسة الأساسية وهي مقياس فاعلية الذات ومقياس جودة الحياة الوظيفية.

ولقد تم توزيع أدوات الدراسة على عينة استطلاعية قدرت بـ 10 أفراد من أخصائيين نفسيين مدمجين بوحدة الكشف والمتابعة بولاية الوادي، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من بين (27) أخصائي نفسي مدرسي.

3- مجتمع الدراسة:

يقصد به مجتمع الدراسة ويسميه البعض المجتمع الاحصائي، ويطلق عليه البعض الآخر اسم المجتمع الأصلي ومهما كانت التسمية فمجتمع الدراسة هو المجتمع الذي يسحب من الباحث عينة بحثه، فهو الذي يكون موضوع الاهتمام في البحث والدراسة سواء كان محدودا أو غير محدود من حيث الحجم. (أبو علاق، 2009، 18).

ويتمثل مجتمع الدراسة في هذه الدراسة من جميع الأخصائيين النفسيين المدمجين في وحدات الكشف والمتابعة بالمؤسسات التربوية بولاية الوادي لسنة 2020م، والبالغ عددهم (27) منهم (08) أخصائي نفسي و(19) أخصائية نفسية، وبما أن عدد أفراد المجتمع ليس كبيرا اختارنا أن تسمح دراستنا كل أفراد المجتمع، بحيث تم تحديد مجتمع الدراسة باستخدام المسح الشامل، الذي يعرف " بأنه عملية جمع البيانات الإحصائية من خلال دراسة كل وحدات المجتمع الإحصائي قيد الدراسة. " (سمير، 2011، 7).

والجدول التالي يوضح توزيع أفراد المجتمع الأصلي في هذه الدراسة بولاية الوادي، وهذا التوزيع يتم على مستوى المؤسسات العمومية للصحة الجوارية بالوادي. والمتواجدة ب (الوادي، الدبيلة، قمار، الطالب العربي، جامعة ومغير).

جدول 1 : توزيع أفراد مجتمع الدراسة بولاية الوادي.

المؤسسة الجوارية	عدد الأخصائيين النفسيين	النسبة المئوية
الوادي	10	37.03%
الدبيلة	05	18.53%
قمار	05	18.53%
الطالب العربي	02	7.40%
جامعة	03	11.11%
مغير	02	7.40%
المجموع	27	100%

يتضح من الجدول (1) أن توزع الاخصائيين النفسيين على المؤسسات العمومية للصحة الجوارية يختلف من مؤسسة عمومية لأخر، فبنسبة للمؤسسة الجوارية بالوادي كانت نسبتهم (37.03%) وهي النسبة الأكبر وهذا يرجع لكبر المنطقة وما تحتاجه، وبجامعة قدرت نسبتهم ب (11.11%)، بينما كان توزيعهم بنفس النسبة على المؤسسات العمومية للصحة الجوارية بقمار والديبيلة وبلغت نسبتهم ب (18.53%)، وكذلك تساوت نسبت توزيعهم على الطالب العربي ومغير وبلغت (7.40%).

نلاحظ مما سبق أن توزيع الأخصائيين النفسيين يعود الى حجم مساحة المنطقة وما تحتويه من مؤسسات تربوية وكذلك احتياجات هذه المؤسسات.

ولقد تم في هذه الدراسة تصنف الخصائص الشخصية لمجتمع الدراسة، من حيث الجنس (ذكر/أنثى)، وكذلك من حيث الأقدمية في العمل (أقل من 10 سنوات/أكثر من 10 سنوات)، والجدول التالية توضح هذه خصائص.

0 خصائص مجتمع الدراسة حسب الأقدمية:

جدول 2: توزيع مجتمع الدراسة حسب سنوات الأقدمية

	أقل من 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات	المجموع
عدد الأخصائيين	16	11	27
النسبة المئوية	59.25%	40.75%	100%

من خلال الجدول (2) نلاحظ أن عدد الأخصائيين الأكثر من 10 سنوات يقل عن عدد الأخصائيين الأقل من 10 سنوات إذ بلغ عددهم (11) بنسبة (40.75%)، في حين بلغ عدد الأخصائيين الأقل من 10 سنوات (16) بنسبة (59.25%).

0 خصائص مجتمع الدراسة حسب الجنس:

جدول 3: توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس

الجنس	عدد الأخصائيين	النسبة المئوية
ذكر	08	%29.62
أنثى	19	%70.38
المجموع	27	%100

من خلال الجدول (3) نلاحظ أن عدد الأخصائيين النفسيين الاناث يفوق عدد الأخصائيين النفسيين الذكور، حيث بلغ عدد الاناث (%70.38) بنسبة مئوية، في حين بلغ عدد الذكور (%29.62) بنسبة مئوية.

4- وصف أدوات الدراسة:

تختلف أدوات البحث ووسائله من دراسة الى أخرى فمن الاختبارات الى الاستبيانات واستمارات الاستفتاء الى المقابلة والملاحظة.

وتحدد الأداة المناسبة في ضوء الأهداف المناسبة لها وفرضياتها والاسئلة التي يسعى الباحث للإجابة عنها، وقد يحتاج الباحث الى استخدام أكثر من أداة حتى يتمكن من الإجابة عن جميع الأسئلة التي تطرحها الدراسة بدقة. (نوفل وأبو عواد، 2010، 245).

وبناء عليه اعتمدنا في هذه الدراسة على الأداة الآتيتين:

- ❖ مقياس فاعلية الذات.
- ❖ مقياس جودة الحياة الوظيفية.

4-1-1 مقياس فاعلية الذات:

4-1-1-1 وصف المقياس:

من اعداد محمد السيد عبد الرحمان (1998)، بمصر والذي قام أ.د بشير معمريه (2010) بتقنيه بما يناسب البيئة الجزائرية، عدد فقراته 30 فقرة كلها مصاغة بشكل إيجابي، أما بدائل الأجوبة أربعة بدائل هي: (لا، قليلا، متوسطا، كثيرا)، طريقة الاختبار جماعية وطريقة الأوزان على التوالي: (0، 1، 2، 3).

4-1-2 الخصائص السيكمترية للمقياس:

وتتمثل في صدق وثبات المقياس، بحيث يعد تمتع الاختبار بالصدق والثبات من الخصائص والشروط الواجب توفرها في الأداة الجيدة.

4-1-2-1 صدق المقياس:

يقصد بالصدق أن يقيس الاختبار فعلا القدرة أو السمة أو الاتجاه أو الاستعداد الذي وضع الاختبار لقياسه. (أبو حويج، 2002، 132).

• **حسب الدراسة الحالية:** تم التأكد من الخصائص السيكمترية في دراسة الحالية على عينة استطلاعية قدر عددهم بـ (10) أخصائيين نفسيين، وكانت نتائج الصدق على النحو التالي

0 الصدق التمييزي:

ويقصد به: "قوة الاستبيان على التمييز بين المبحوثين، حيث أن هناك علاقة قوية بين دقة الاستبيان وقوته التمييزية بين أفراد العينة". (الحسن، 2006، 36).

تم حساب معامل الصدق التمييزي في الدراسة الحالية بطريقة المقارنة الطرفية، حيث يتم ترتيب مجموع درجات العينة ترتيبا تنازليا، ثم تحديد مجموع الدرجات العليا بأخذ نسبة (27%) من مجموع درجاتهم، وتحديد مجموع الدرجات الدنيا بأخذ نسبة (27%) من مجموع درجاتهم، ثم استعمال اختبار (ت) لعينتين مستقلتين، فقدرت قيمة (ت) المحسوبة لدلالة الفروق بين القيم

العليا والقيم الدنيا لأداة فاعلية الذات ب(-5.196) وقيمة Sig ل (ت) قدرت ب (0.009) وبما أنها أقل من (0.05) فهي دالة، والاداة على قدر من الصدق ومنه يمكن تطبيق أداة فاعلية الذات في الدراسة الأساسية.

0 الصدق الذاتي:

لمعرفة صدق هذا الاختبار كذلك حاولنا الاعتماد على الصدق الذاتي، يقاس الصدق الذاتي بحساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات الاختبار، فقد حصلنا على معامل صدق يساوي (00.93)، وهي قيمة مرتفعة تدل على صدق مقياس فاعلية الذات.

• حسب مقنن المقياس (بشير معمريّة):

حسب بشير معمريّة تكونت عينة التقنيين من 381 فردا منهم 184 ذكرا و197 أنثى من تلاميذ وتلميذات مؤسسات التعليم الثانوي بولاية باتنة، ومن كليات الحاج لخضر باتنة، تم تطبيق قائمة فاعلية الذات من قبل الباحث شخصيا واستغرقت عملية التطبيق من شهر نوفمبر 2010 م والى شهر ماي 2011م. تم حساب معامل الصدق بثلاثة طرق وهي:

0 الصدق التمييزي:

استعمل بشير معمريّة طريقة المقارنة الطرفية لفئة من الذكور تبين أن: قيمة "ت" قدرت ب (7.69) وهي أكبر من (0.01).

تبين أن قائمة فاعلية الذات تتميز بقدرة كبيرة على التمييز بين المرتفعين والمنخفضين في فاعلية الذات، مما يجعلها تتصف بمستوى عال من الصدق لدى عينة الذكور.

تبين أن قيمة "ت" لعينة الاناث قدرت ب (14.42) وهي أكبر من (0.01).

0 الصدق الاتفاقي:

تم تطبيق مقياس فاعلية الذات مع قائمة التفاؤل (بدر محمد الأنصاري، 2002) واستبيان الشعور بالسعادة (مايسة النيال، ماجدة خميس، 1995) وقائمة التفاؤل بالنفس (سدني شروجر،

2002) و استبيان الأمل (سير ستايد وآخرون، 1995) واستفتاء الدافع الى الإنجاز (عبد اللطيف خليفة، 2006).

تبين أنها دالة احصائيا عند (0.01) ودالة احصائيا عند مستوى دلالة (0.05)، وتبين معاملات الصدق الاتفاقي أن قائمة فاعلية الذات تتصف بمعاملات صدق مرتفعة.

0 الصدق التعارضي:

تم حساب الصدق التعارضي أو التناقضي بتطبيق فاعلية الذات مع استبيان التشاؤم (أحمد عبد الخالق، 2000) وقائمة اليأس/بيك (بدر محمد، 2001)

تبين أنها دالة احصائيا عند مستوى (0.01) وتبين من معاملات الصدق التعارضي أن قائمة فاعلية الذات تتصف بمعاملات الصدق مرتفعة (غيلاني، 2016، 49).

4-2-2-1- ثبات المقياس:

"يقصد بالثبات مدى إعطاء الاختبار نفس الدرجات، أو القيم لنفس الفرد أو أفراد إذا ما تكررت عملية القياس." (عوض، 1988، 53).

• حسب الدراسة الحالية:

بعد تطبيق مقياس فاعلية الذات على العينة الاستطلاعية تم حساب الثبات بطريقتين وهما: التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ.

0 التجزئة النصفية:

تم حساب معامل ثبات بطريقة التجزئة النصفية، حيث تم تقسيم البنود المقياس الى نصفين ثم حساب مجموع فقرات النصف الأول ومجموع فقرات النصف الثاني للمقياس، والجدول التالي يبين معامل ثبات بالتجزئة النصفية.

جدول 4: معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية لدراسة الحالية

معامل الثبات	الدرجة الكلية
0.79	

يتضح من خلال الجدول (4) أن معامل الثبات قد بلغ (0.79)، مما يؤكد أن مقياس فاعلية الذات يتمتع بدرجة عالية من الثبات، وهو صالح للتطبيق.

0 معامل ألفا كرونباخ:

يربط معامل ألفا كرونباخ ثبات الاختبار بثبات بنوده، حيث تم حساب الثبات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ من خلال البرنامج الاحصائي (SPSS)، فبلغ معامل ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ ب (0.88) وهي قيمة مرتفعة، وهذا يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

• حسب مقنن المقياس (بشير معمريه):

جدول 5: ثبات مقياس فاعلية الذات بطريقة إعادة الاختبار ومعامل ألفا كرونباخ

لمقنن المقياس بشير معمريه

طريقة إعادة الاختبار	معامل ألفا كرونباخ
0.69	0.87

توصل بشير معمريه مقنن الاختبار فاعلية الذات الى أن ثبات إعادة الاختبار قدر ب (0.69) وثبات ألفا كرونباخ يقدر ب (0.87). (غيلاني، 2016، 51).

4-2- مقاييس جودة الحياة الوظيفية:

4-2-1- وصف المقياس:

من اعداد مروان حسن البربري (2016) يتكون من 36 بندا موزعة على 06 أبعاد منها أبعاد متعلقة ببيئة العمل المادية والمعنوية وهي (الأمن والصحة المهنية، العلاقات الاجتماعية، الأجور والرواتب)، وأبعاد متعلقة ببيئة العمل التنظيمية والوظيفية وهي (الاشراف ومشاركة العاملين في الإدارة، الامن والاستقرار الوظيفي، الترقية والتقدم الوظيفي)، وتتم الإجابة على كل بند وفق أحد البدائل الخمسة (كبيرة جدا، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جدا). والتي تتراوح درجاتها من الواحد الى الخمسة، فقد تم استخدام مقياس ليكارت الخماسي لقياس استجابات المبحوثين، وتشير الدرجة المرتفعة الى مستوى مرتفع من جودة الحياة الوظيفية. (لشهب وممادي، 2019، 11).

4-2-2- الخصائص السيكمترية للمقياس:

4-2-2-1- صدق المقياس:

• حسب الدراسة الحالية:

تم حساب الصدق في هذه الدراسة بطريقة الاتساق الداخلي والصدق الذاتي.

0 صدق الاتساق الداخلي:

ويعرف بأنه ارتباط بين درجات مفردات الاختبار، أي درجة قياس المفردات للسمة نفسها. (علام، 2006، 111).

لقد تم حساب الصدق الاتساق الداخلي من خلال حساب معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة من فقرات مجالات الاستبيان والدرجة الكلية للمجال نفسه.

■ الاتساق الداخلي لـ "الأبعاد المتعلقة ببيئة العمل المادية والمعنوية:

جدول 6: معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الأمن والصحة المهنية" والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
1	تلبي ظروف العمل شروط السلامة المهنية للأخصائي النفسي.	0.71	0.05
2	تحرص إدارة المؤسسة على إتباع العاملين لإجراءات الوقاية والسلامة أثناء العمل.	0.75	0.05
3	تهتم الإدارة بصحة الموظفين وسلامتهم الأمنية.	0.72	0.05
4	يوجد لدى وحدة الكشف والمتابعة تشريعات وقوانين محددة للصحة والسلامة المهنية للموظفين.	0.58	0.05
5	تقوم الإدارة بإعداد برامج تدريب على السلامة والصحة المهنية للموظفين.	0.57	0.05

يتضح من جدول (6) أن جميع فقرات مجال " الأمن والصحة المهنية"، تتمتع بمعاملات ارتباط قوية ودالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05)، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.67 ، 0.75) وهذا يدل على أن كل فقرة من فقرات المجال تتمتع بمعامل صدق عال.

جدول 7: معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " العلاقات الاجتماعية "

والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
6	يسود بين العاملين في وحدة الكشف والمتابعة جو من التعاون وروح الفريق الواحد.	0.73	0.05
7	يتبادل العاملون في وحدات الكشف والمتابعة الزيارات الاجتماعية في المناسبات.	0.72	0.05
8	تسود علاقات التقدير والاحترام المتبادل بين الرؤساء والمرؤوسين في العمل.	0.80	0.05
9	تتيح الإدارة فرص التفاعل والاتصال مع العاملين في المستويات المختلفة.	0.57	0.05
10	تربطني صداقات طيبة بزملائي في العمل.	0.73	0.05
11	تقوم ثقافة الإدارة على احترام الالتزامات العائلية وتلبية احتياجات العمل معا.	0.70	0.05

يتضح من جدول (7) أن جميع فقرات مجال " الأمن والصحة المهنية"، تتمتع بمعاملات ارتباط قوية ودالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05)، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.57، 0.80) وهذا يدل على أن كل فقرة من فقرات المجال تتمتع بمعامل صدق عال.

جدول 8: معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الأجور والرواتب" والدرجة

الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
12	يوجد نظام واضح وملائم للأجور والمكافآت داخل وحدات الكشف والمتابعة.	0.77	0.05
13	يحصل الأخصائي النفسي المدرسي على أجور جيدة نظير أدائهم لمهامهم.	0.86	0.05
14	تعد الأجور عادلة بالنظر إلى مهارات الأخصائيين النفسيين وما يبذلونه من مجهودات.	0.80	0.05
15	تعد أجور الأخصائيين النفسيين عادلة مقارنة بما يحصل عليه زملائهم في مهن مشابهة.	0.75	0.05
16	تكفي الأجور لإشباع احتياجات الأخصائي النفسي المدرسي وطلبتهم.	0.81	0.05
17	يشعر الأخصائيين النفسيين بالرضا عن المنح والزيادات التي تضاف لرواتبهم سنويا.	0.76	0.05

يتضح من جدول (8) أن جميع فقرات مجال " الأجور والرواتب"، تتمتع بمعاملات ارتباط قوية ودالة احصائيا عند مستوى دلالة (0.05)، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.75، 0.80) وهذا يدل على أن كل فقرة من فقرات المجال تتمتع بمعامل صدق عال.

■ الاتساق الداخلي لـ "الأبعاد المتعلقة ببيئة العمل التنظيمية والوظيفية"

جدول 9: معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الاشراف ومشاركة العاملين

في الادارة" والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
18	يساهم الأخصائيين النفسين في حل مشكلات العمل.	0.69	0.05
19	يساهم الأخصائيين النفسين كل حسب اختصاصه في اتخاذ القرارات التي تمس مهامهم.	0.64	0.05
20	تشجع إدارة وحدة الكشف والعلاج العمال والموظفون على تقديم اقتراحاتهم وآرائهم لتطوير العمل.	0.69	0.05
21	يفوض الرئيس المباشر جزءا من صلاحياته للمرؤوسين.	0.63	0.05
22	يعامل الرئيس المباشر المرؤوسين بعدالة وإنصاف.	0.90	0.05
23	يعطي لنا رئيسي في العمل معلومات كافية حول أهداف الأعمال ونتائجها.	0.82	0.05
24	يتمتع رئيسي المباشر بقدرة عالية على تشجيع مرؤوسيه لبذل أقصى جهد ممكن.	0.85	0.05

يتضح من جدول (9) أن جميع فقرات مجال " الاشراف ومشاركة العاملين في الادارة " وتتمتع بمعاملات ارتباط قوية ودالة احصائيا عند مستوى دلالة (0.05)، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.63، 0.90) وهذا يدل على أن كل فقرة من فقرات المجال تتمتع بمعامل صدق عال.

جدول 10: معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الأمان والاستقرار

الوظيفي" والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
25	يشعر الموظفون بالاستقرار الوظيفي ولا يعانون من أي تهديد بالاستغناء عنهم.	0.76	0.05
26	تتوافر لدى الإدارة الموارد المالية للإيفاء بالتزاماتها المالية تجاه موظفيها.	0.84	0.05
27	لا أفكر في البحث عن فرص أخرى للعمل لأن استمراري في وظيفتي الحالية مضمون	0.63	0.05
28	تتبع إدارة وحدة الكشف والمتابعة سياسة التدريب من باب الاستثمار في مواردها البشرية.	0.69	0.05
29	تتبع الإدارة سياسة التحفيز للاحتفاظ بالموظفين المهرة.	0.61	0.05

يتضح من جدول (10) أن جميع فقرات مجال " الأمان والاستقرار الوظيفي "، تتمتع بمعاملات ارتباط قوية ودالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.61، 0.84) وهذا يدل على أن كل فقرة من فقرات المجال تتمتع بمعامل صدق عال.

جدول 11: معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "الترقية والتقدم الوظيفي"

والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
30	يوجد نظام واضح وملائم للترقيات في القطاع الصحي.	0.81	0.05
31	يعمل الأخصائيين النفسيين في وظائف تناسب طموحاتهم وأهدافهم.	0.75	0.05
32	تساعد الإدارة الموظفين على انجاز الخطط المستقبلية لتطوير وضعهم الوظيفي.	0.83	0.05
33	تعتمد أنظمة الترقية والتقدم الوظيفي على أسس ومعايير إدارية واضحة.	0.89	0.05
34	توجد فرص مستقبلية متاحة للترقية والتقدم الوظيفي للأخصائي النفسي المدرسي.	0.80	0.05
35	تولي الإدارة اهتماما كبيرا لبرامج تدريب وتعليم العمال والموظفين.	0.81	0.05
36	يوجد توافق بين مؤهلي العلمي وقدراتي العملية ودرجتي الوظيفية.	0.67	0.05

يتضح من جدول (11) أن جميع فقرات مجال " الترقية والتقدم الوظيفي "، تتمتع بمعاملات ارتباط قوية ودالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05)، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.67، 0.89) وهذا يدل على أن كل فقرة من فقرات المجال تتمتع بمعامل صدق عال.

مما سبق ومن خلال نتائج الجداول (6، 7، 8، 9، 10، 11) تم التأكد من صلاحية المقياس للتطبيق.

• **حسب صاحب المقياس:**

قام صاحب المقياس بحساب صدق الاتساق الداخلي حيث تم حساب صدق البناء من خلال الارتباطات بين بنود المقياس وأبعاده والمقياس ككل الى جانب صدق المحكمين، وسنذكر منها الصدق البنائي للمقياس:

0 الصدق البنائي:

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول اليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من المجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة.

يبين الجدول التالي أن معاملات الارتباط جميعها في أبعاد الاستبانة جميعها دالة احصائيا عند مستوى دلالة (0.05)، وبذلك تعتبر الأبعاد جميعها صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول 12: معامل الارتباط بين درجة كل بعد من الأبعاد الاستبانة والدرجة

الكلية للاستبانة

القيمة الاحتمالية	معامل ارتباط بيرسون	المجال
*0.000	0.730	الأمن والصحة المهنية
*0.000	0.803	العلاقات الاجتماعية
*0.000	0.870	الأجور والرواتب
*0.000	0.952	الأبعاد المتعلقة ببيئة العمل المادية والمعنوية
*0.000	0.834	الإشراف ومشاركة العاملين في الإدارة
*0.000	0.922	الأمان والاستقرار الوظيفي
*0.000	0.925	الترقية والتقدم الوظيفي
*0.000	0.972	الأبعاد المتعلقة ببيئة العمل التنظيمية والوظيفية
*0.000	0.850	أبعاد جودة الحياة الوظيفية

* الارتباط دال احصائيا عند مستوى دلالة (0.05).

4-2-2-2- ثبات القياس:

• حسب الدراسة الحالية:

للتحقق من الثبات مقياس جودة الحياة الوظيفية لدراسة الحالية تم الاعتماد على طريقة ألفا كرونباخ، وكانت النتائج مبينة في الجدول التالي:

جدول 13: معامل ألفا كرونباخ لقياس الثبات والصدق الذاتي لدراسة الحالية

الصدق الذاتي *	معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	المجال
0.87	0.76	05	الأمن والصحة المهنية
0.87	0.76	06	العلاقات الاجتماعية
0.88	0.79	06	الأجور والرواتب
0.83	0.70	17	الأبعاد المتعلقة ببيئة العمل المادية والمعنوية
0.88	0.78	07	الإشراف ومشاركة العاملين في الإدارة
0.85	0.73	05	الأمان والاستقرار الوظيفي
0.84	0.72	07	الترقية والتقدم الوظيفي
0.87	0.77	19	الأبعاد المتعلقة ببيئة العمل التنظيمية والوظيفية
0.91	0.83	36	أبعاد جودة الحياة الوظيفية

* الجذر التربيعي لمعامل ألفا كرونباخ.

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول (13) أن قيمة ألفا كرونباخ مرتفعة لكل مجال، حيث تتراوح بين (0.70 الى 0.79)، بينما بلغت لفقرات الاستبيان جميعها (0.83) وكذلك قيمة الصدق الذاتي مرتفعة لكل مجال، حيث تراوحت بين (0.83 الى 0.88) بينما بلغت لفقرات الاستبانة جميعها (0.91)، وهذا يعنى أن الثبات مرتفع ودال احصائيا.

• حسب صاحب المقياس:

لقد تحقق صاحب المقياس من ثبات مقياس جودة الحياة الوظيفية، من خلال معامل ألفا كرونباخ، وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول التالي:

جدول 14: معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

المجال	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
الأبعاد المتعلقة ببيئة العمل المادية والمعنوية	17	0.912
الأبعاد المتعلقة ببيئة العمل التنظيمية والوظيفية	19	0.936
أبعاد جودة الحياة الوظيفية	36	0.958

يتضح من النتائج الموضحة في جدول (14) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لكل مجال، حيث تتراوح بين (0.912، 0.958)، وهذا يعني أن الثبات مرتفع ودال احصائياً. (البربري، 2016، 105).

5- الأساليب الإحصائية:

انه لا يمكن لأي باحث أن يستغنى عن الطرق والأساليب الإحصائية مهما كان نوع الدراسة التي يقوم بها ذلك لأنها الوسيلة التي تمده بالوصف الموضوعي الدقيق، وهي الأداة التي يختبر بها الباحث الفروض من خلال البيانات ويعتمد عليها من أجل إعطاء الصفة العلمية. (معمرية، 2007، 188).

ولقد تمت معالجة النتائج الإحصائية للدراسة باستعمال النظام الاحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS)، ويتمثل الأسلوب الاحصائي المستعمل في هذه الدراسة في:

❖ معامل ارتباط بيرسون:

يعتبر هذا المعامل من أهم المعاملات وأكثرها شيوعاً وأدقها جميعاً إذ أنه يتأثر بجميع القيم، كما يمثل قوة العلاقة الخطية بين متغيرين دون التعرض لدراسة العلاقة السببية بينها (عبد الحفيظ، 1993، 78). واستخدم هذا الأسلوب للكشف عن العلاقة بين متغيرات الدراسة لقياس الفرضية العام.

❖ اختبار "ت":

يعتبر هذا الاختبار من أكثر اختبارات الدلالة شيوعاً في الدراسات التربوية والنفسية، حيث يستخدم اختبار "ت" لقياس دلالة فروق المتوسطات غير المرتبطة والمرتبطة للعينات المتساوية وغير المتساوية. (باهي، 1978، 332).

ولقد استعملنا في هذه الدراسة اختبار "ت" لمتوسطين غير مرتبطين لأن العينتين غير متساويتين للكشف عن دلالة الفروق بين المتوسطات للقياس الفرضيات الفرعية.

خلاصة الفصل

تطرقنا في هذا الفصل لأهم الخطوات المتبعة في الدراسة الميدانية حيث تناولنا المنهج الذي اعتمدناه في دراستنا وهو المنهج الوصفي التحليلي، ومن ثم الدراسة الاستطلاعية والهدف منها، وكذلك مجتمع الدراسة الأساسية، كما تم وصف أدوات الدراسة المستخدمة والمتمثلة في مقياس فاعلية الذات ومقياس جودة الحياة الوظيفية والخصائص السيكومترية لهما، وأخيراً تم ذكر أهم الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل هذه البيانات احصائياً والتي سيتم عرض وتفسير ومناقشة نتائجها في الفصل الموالي.

الفصل السادس

الفصل السادس: عرض وتفسير النتائج

- تمهيد

- 1- عرض وتفسير نتائج الفرضية العامة.
- 2- عرض وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الاولى.
- 3- عرض وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الثانية.
- 4- عرض وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الثالثة.
- 5- عرض وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الرابعة.

- خلاصة ومقترحات الدراسة

تمهيد

بعد تطبيق أدوات الدراسة المتمثلة في مقياس فاعلية الذات وجودة الحياة الوظيفية من خلال استبيان وزع على عينة الدراسة المقطرة بـ: (27) أخصائي نفسي وبعد جمع البيانات وتفرغها قمنا بحساب معامل الارتباط بالاعتماد على برنامج (SPSS) في ضوء الفرضيات ونعرض النتائج مع المناقشة والتفسير كما يلي:

1- عرض وتفسير نتائج الفرضية العامة:

التي تنص على أنه " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى فاعلية الذات للأخصائي النفسي وجودة الحياة الوظيفية لديه."

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام معامل الارتباط "بيرسون" بين درجات فاعلية الذات وجودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائي النفسي المدرسي، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول 15: عرض نتائج الفرضية العامة

المؤشرات المتغيرات	العينة	معامل ارتباط بيرسون (ر)	مستوى الدلالة
فاعلية الذات	27	0.53	دالة عند 0.01
جودة الحياة الوظيفية			

يلاحظ من خلال الجدول (15) أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بلغت (0.53). وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)؛ مما يدل على أن هناك العلاقة ارتباطية بين فاعلية الذات وجودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين النفسيين.

ويمكن تفسير هذه النتائج بأن "من أهداف جودة الحياة الوظيفية والتي اشار اليها hunt هي: زيادة ثقة العاملين والمشاركة في حل المشاكل، وزيادة الرضا الوظيفي، والفاعلية التنظيمية.

كما ان برامج جودة الحياة الوظيفية تهدف الى تحقيق مستويات عالية من الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للعاملين بالإضافة إلى زيادة الفاعلية التنظيمية وزيادة ثقة العاملين مما يؤدي إلى تحديد الأهداف التنظيمية للمنظمة، رفع قدرة العاملين على تحقيق التوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية بطريقة أفضل مما يؤدي إلى الحد من الإجهاد في العمل" (حنظل ومحمود وحمدان، 2016، 88-89). وقد أكدت العديد من الدراسات على اعتماد جودة الحياة الوظيفية كمدخل لتحقيق الرضا الوظيفي وتعديل اتجاهات العاملين تجاه مهنتهم. كدراسة (Sirgy et al, 2008) التي هدفت للتعرف على أثر تطبيق مفهوم جودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي للعاملين ومدى هذا التأثير، وتأثير تطبيق مفهوم جودة الحياة الوظيفية على نواحي الحياة الشخصية الأخرى خارج نطاق العمل، وتوصلت إلى "وجود تأثير معنوي لتطبيق مفهوم جودة الحياة الوظيفية على رضا العاملين الوظيفي وإنتاجيتهم وسلوكهم التنظيمي واتجاهاتهم نحو العمل، وامتداد تأثير تطبيق مفهوم جودة الحياة الوظيفية على نواحي الحياة الشخصية الأخرى خارج نطاق العمل، حيث أن ارتفاع معدلات الأداء الفردي للعاملين يؤدي إلى زيادة ربحية المنظمة الأمر الذي يؤدي إلى زيادة أجور وحوافز العاملين، الأمر الذي ينعكس على مستوى المعيشة التي يمارسونها في حياتهم الخاصة".

. (إبراهيم ماضي، 2014، 27 - 82).

وقد سبقت الإشارة إلى أن كل من: الأجور والمكافآت والرضا الوظيفي والصحة والسلامة المهنية والعلاقات الشخصية خارج نطاق العمل والاتجاهات نحو العمل تعد من العوامل المؤثرة على فاعلية الذات؛ وعليه فإن أي تأثير على هذه العوامل سينعكس بالمحصلة على فاعلية الذات. فقد ثبت أنه يمكن ارتفاع فاعلية الذات "من خلال بيئة العمل بشكل عام وذلك بتطوير الثقافة التي تشجع المواقف الايجابية للعمل، وتعزيز الاهتمام والإثارة في الوظائف التي يقوم بها الأفراد والحد من الاجهاد" (محمد ماضي، 2014، 27).

واتفقت هذه النتيجة مع نتائج بعض الدراسات مثل دراسة (محمود والجمالي، 2010) التي اثبت وجود علاقة ارتباط موجب بين متوسطات درجة فاعلية الذات ومتوسطات درجة جودة الحياة لدى طلبة الجامعة، ودراسة (تونجوسونج، 2004) المشار إليها في (محمود والجمالي، 2010، 75) التي أثبتت وجود ارتباط موجب دال احصائيا بين فاعلية الذات وجودة الحياة.

أما دراسة (الهوراني، 2016)، فقد أسفرت نتائجها على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين متغير فاعلية الذات ومتغير جودة الحياة لدى المعلمات في مدارس التعليم العام، وأكدت النتائج أن فاعلية الذات العامة تلعب الدور المهم في رفاة الموظفين.

2- عرض وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الأولى:

التي تنص على أنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات فاعلية الذات لدى الأخصائيين النفسيين تبعاً لمتغير الجنس (إناث/ذكور). " وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، والجدول التالي يوضح النتيجة المتوصل إليها:

جدول 16: دلالة الفروق بين متوسطي درجات فاعلية الذات بين الأخصائيين

النفسانيين باختلاف الجنس(إناث/ ذكور)

فاعلية الذات	إناث	ذكور	"ت" المحسوبة	مستوى الدلالة عند 0.01	اتجاه الفرق
عدد الأخصائيين	19	08	-0.33	غير دال	/
المتوسط الحسابي (م)	72.63	71.25			
الانحراف المعياري (ع)	7.37	10.74			

بين الجدول (16) أن المتوسط الحسابي للإناث والبالغ عددهم (19) بلغ متوسطهم (72.63) بقيمة انحراف تبلغ (7.36)، أما بالنسبة لذكور والذين بلغ عددهم (08) فقد بلغ المتوسط (71.25) أما الانحراف المعياري قدر بـ (10.74)، حيث بلغت قيمة ت المحسوبة (-0.33) وهي غير دالة إحصائية، مما يعني أنه لا توجد فروق في توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات فاعلية الذات لدى الأخصائيين النفسيين تبعاً لمتغير الجنس (إناث/ذكور).

ويمكن تفسير عدم الاختلاف بين الأخصائيين النفسيين الذكور و الأخصائيات النفسيات الإناث في نفس الوقت إلى الرغبة في النجاح والتقدم في العمل، وإلى قوة التنافس والمثابرة في تحقيق الهدف والمتمثل في تقديم أداءهم الوظيفي كالنصيحة والدعم والارشاد النفسي من خلال مساعدة الطلاب على اكتشاف قدراتهم وتنمية مهاراتهم وحل مشكلاتهم النفسية والسلوكية والاجتماعية التي تعوق تحصيلهم الأكاديمي وتوافقهم الدراسي، وهذا نظرا للتشجيع والدعم وما توفره برامج جودة الحياة الوظيفية للجنسين من طرف إدارة الصحة والتربية، وأولياء الأمور، مما يكسبهم توقعات مرتفعة لإرضاء المحيطين بهم.

وتتماشى هذه النتيجة مع ما توصلت إليه كل من دراسة محمود الالوسي (2001) ودراسة ديان (2003) ودراسة هويدة حنفي محمود وفوزية عبد الباقي الجمالي (2001) ودراسة هيام صابر شاهين (2012) التي أسفرت نتائجها عن عدم وجود فروق في فاعلية الذات تبعا لمتغير الجنس.

في حين تختلف هذا نتيجة هذه الفرضية مع ما توصلت إليه كل من دراسة راني (2000) ودراسة صابر عبد القادر (2003) حيث أسفرت نتائجها عن وجود فروق في فاعلية الذات تبعا لمتغير الجنس لصالح الذكور.

كما تختلف أيضا مع ما توصلت إليه دراسة خالدي (2007) التي أشارت نتائجها إلى وجود فروق في فاعلية الذات تبعا لمتغير الجنس لصالح الإناث.

3- عرض وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

التي تنص على أنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات جودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين النفسيين تبعاً لمتغير الجنس (إناث/ذكور). " وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، والجدول التالي يوضح النتيجة المتوصل إليها:

جدول 17: دلالة الفروق بين متوسطي درجات جودة الحياة الوظيفية بين الأخصائيين النفسيين باختلاف الجنس (إناث/ ذكور)

جودة حياة الوظيفية	إناث	ذكور	"ت" المحسوبة	مستوى الدلالة عند 0.01	اتجاه الفرق
عدد الأخصائيين	19	8	0.106	غير دال	/
المتوسط الحسابي (م)	132.47	133.38			
الانحراف المعياري (ع)	25.61	17.36			

يبين الجدول (17) أن المتوسط الحسابي للذكور والبالغ عددهم (08) بلغ متوسطهم (133.38) بقيمة انحراف تبلغ (17.36)، أما الإناث والذين بلغ عددهم (19) فقد بلغ متوسطهم الحسابي (132.47) أما الانحراف المعياري قدر بـ (25.61)، حيث بلغت قيمة ت المحسوبة (0.106)، وهي قيمة غير دالة إحصائية، مما يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات جودة الحياة الوظيفية بين الأخصائيين النفسيين باختلاف الجنس (إناث/ ذكور)

ويمكن تفسير عدم الاختلاف من حيث لاتباع إدارة الصحة والتربية لنظام يسمح بالمساواة بين الذكور والإناث في المعاملة، أي أنه ليس هناك وجود لتمييز أو تفريق في تعامل الإدارة بخصوص توفيرها لبرامج جودة الحياة الوظيفية على أساس الجنس، وأن كلا الجنسين يعملان في نفس الأوضاع البيئية، ففانون الوظيف العمومي يسري على الجميع، بمعنى أن الاختصاصات والأخصائيين يتقاضون نفس الراتب ويستفيدون من نفس الحوافز والمزايا، ويعانون

في ذات الوقت من نفس المشاكل كضغوط العمل، لذلك تشابهت اجابات افراد العينة الذكور والاناث ونتج عن ذلك عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تبعا لمغير الجنس.

وتتقارب نتائج الدراسة الحالية مع ما توصل إليه الحسني (2016) في دراسته حول أثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الباحثين الاجتماعيين في وزارة الشؤون الاجتماعية بقطاع غزة، وبلغت عينتها (148) فردا وتوصلت إلى عدم وجود فروق في جودة الحياة تبعا لمتغير الجنس (الحسني، 2016)، ودراسة شيخي (2013) حول طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة، والتي أجريت بالجزائر وطبقت على (100) أستاذ جامعي، وأظهرت أنه "لا يوجد فرق دال إحصائيا في جودة الحياة يعزى لمتغير الجنس". (الدحدوح، 2015، 50).

في حين تعارضت مع دراستي حبيب (2006) ومنصور (2007) واللتين توصلتا إلى وجود فروق لصالح الإناث عكس دراسة محمود والجمالي (2010) والتي توصلت إلى وجود فروق في جودة الحياة تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور (محمود والجمالي، 2010، 99).

4- عرض وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:

التي تنص على أنه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات فاعلية الذات لدى الأخصائيين النفسانيين تبعاً لمتغير الأقدمية في العمل (أقل من 10 سنوات/أكثر من 10 سنوات)". وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار "ت"، والجدول التالي يوضح النتيجة المتوصل إليها:

جدول 18: دلالة الفروق بين متوسطي درجات فاعلية الذات بين الأخصائيين النفسانيين باختلاف عدد سنوات العمل (أقل من 10 سنوات/ أكثر من 10 سنوات).

فاعلية الذات	أقل من 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات	"ت" المحسوبة	مستوى الدلالة 0.01	اتجاه الفرق
عدد الأخصائيين	16	11	0.42	غير دال	/
المتوسط الحسابي (م)	72.63	71.45			
الانحراف المعياري (ع)	9.77	5.93			

يبين الجدول (18) أن المتوسط الحسابي لذوي سنوات الأقدمية الأقل من (10 سنوات) والبالغ عددهم (16) بلغ متوسطهم (72.63) بقيمة انحراف تبلغ (9.77)، أما بالنسبة لذوي سنوات العمل الأكثر من (10 سنوات) والذين بلغ عددهم (11) فقد بلغ المتوسط (71.45) أما الانحراف المعياري قدر بـ (5.93)، حيث بلغت قيمة ت المحسوبة (0.42)، وهي غير دالة إحصائية، مما يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات فاعلية الذات لدى الأخصائيين النفسانيين باختلاف عدد سنوات العمل (أقل من 10 سنوات/ أكثر من 10 سنوات).

تدل هذه النتائج على أن عدد سنوات ممارسة الاخصائي النفسي المدرسي لعمله لا تشكل فارقاً دالاً في مستوى فاعلية ذاته، وبالتالي فإنه يمكن إرجاع نمو فاعلية ذاته في عمله لعوامل أخرى شخصية أو مرتبطة بطبيعة وخصائص العمل نفسه أو الثقافة السائدة في

المنظمة، كذلك ان الافراد عندما يمتلكون معتقدات عن أنفسهم وقدرتهم او نشاطهم فان هذه المعتقدات كفيلة بتخطي حاجز سنوات الخبرة.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة العتيبي (2001) ودراسة البهذل (2013) التي اظهرت عدم وجود فروق بين متوسطات درجات الفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة الدراسة وفقا لسنوات الخبرة. وكذلك اكدت دراسة غيلاني صفية (2017) الى انه توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الصلابة النفسية وفاعلية الذات لدى مستشاري التوجيه، وانه لا توجد فروق في فاعلية الذات بين مستشاري التوجيه باختلاف الاقدمية.

ولم تتفق مع نتائج دراسة الوائلي وعلاء الدين (2013) في وجود فروق لصالح سنوات الخبرة الأكثر.

5- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الرابعة:

التي تنص على أنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات جودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين النفسانيين تبعاً للأقدمية في العمل (أقل من 10 سنوات/أكثر من 10 سنوات)". وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار "ت"، والجدول التالي يوضح النتيجة المتوصل إليها:

جدول 19: دلالة الفروق بين متوسطي درجات جودة الحياة الوظيفية بين

الأخصائيين النفسانيين عدد سنوات العمل أقل من 10 سنوات / أكثر من 10 سنوات)

اتجاه الفرق	مستوى الدلالة	"ت" المحسوبة	أكثر من 10 سنوات	أقل من 10 سنوات	جودة الحياة الوظيفية
/	غير دال	0.002	11	16	عدد الأخصائيين
			132.73	132.75	المتوسط الحسابي (م)
			28.22	19.93	الانحراف المعياري (ع)

يبين الجدول (19) أن المتوسط الحسابي لذوي سنوات الأقدمية الأقل من (10 سنوات) والبالغ عددهم (16) بلغ متوسطهم (132.75) بقيمة انحراف تبلغ (19.93)، أما بالنسبة لذوي

سنوات العمل الأكثر من (10 سنوات) والذين بلغ عددهم (11) فقد بلغ المتوسط (132.73) أما الانحراف المعياري قدر بـ (28.22)، حيث بلغت قيمة ت المحسوبة (0.002)، وهي غير دالة احصائية، مما يعني أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات جودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين النفسيين تبعاً للأقدمية في العمل (أقل من 10 سنوات/أكثر من 10 سنوات)".

ويرجع ذلك إلى أن العوامل التي تمت دراستها أغلبها عوامل هامة لجميع الأخصائيين باختلاف سنوات خبرتهم في العمل في الصحة المدرسية، فهم بحاجة لمستوى ملائم من الأجور والاستقرار الوظيفي، وبحاجة إلى تحقيق الذات من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات وتوفير بيئة عمل آمنة وصحية، وإقامة علاقات ناجحة في بيئة العمل، وبحاجة كذلك إلى الموازنة بين الحياة والعمل، وبحاجة أيضاً إلى دعم النقابات، وكل هذه الأمور لا تختلف باختلاف عدد سنوات العمل.

وتتماشى هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة نهاد عبد الرحمن الشنطي (2016) حول واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل، والتي بلغت عينتها الفعلية (139) موظفاً من أصل (162) موظفاً بالوزارة ميدان الدراسة وكان من بين نتائجها أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول مدى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى إلى سنوات الخدمة في الوزارة ما عدا بعد (الالتزام التنظيمي حيث وجدت فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الذين سنوات خدمتهم في الوزارة أقل من 5 سنوات)" (عبد الرحمن الشنطي، 2016).

ودراسة البلبيسي (2012) بعنوان "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات غير الحكومية في محافظات غزة" والتي طبقت على عينة تم اختيارها بالطريقة الطبقية العشوائية وبلغت (265) موظفاً وموظفة، أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغيري الدراسة تعزى لكل من: الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات العمل (الدحود، 2015، 51).

وهي نتائج تختلف عن تلك التي توصلت إليها دراسة العمري والياقي (2017) والمطبقة على عينة بلغت (2500) موظفاً في مجال الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية. حيث

دلت نتائجها على وجود "فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي، والعلاقة الاجتماعية التي تجمع الموظف مع الرؤساء وزملاء العمل، والحوافز المادية والمعنوية، وبيئة العمل تعزى للاختلاف في المرتبة الوظيفية، والعمر، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية" (العمرى واليافي، 2017).

خلاصة ومقترحات الدراسة

مما توصلت إليه الدراسة الحالية ومما ورد في الدراسات السابقة، يتضح أن جودة الحياة الوظيفية تعد من أهم القضايا في حياة الأفراد والمنظمات والمجتمعات على حد سواء، نظرا لكونها تمثل قاعدة أساسية لتفادي الكثير من المشكلات التي يمكن أن تعرقل النمو السليم للفرد وفاعليته داخل المؤسسة أو المنظمة التي يعمل فيها مما ينعكس بالتأكيد على المجتمع الذي يعيش فيه ومن خلاله.

فالاهتمام ببرامج جودة حياة الوظيفية ينتج عنه ارتفاع فاعلية الذات لدى الأخصائيين النفسانيين بالوسط المدرسي، فتصبح لديهم معتقدات ايجابية حول قدرتهم على القيام بمهامهم، ومرونة في التعامل مع المواقف الصعبة والمعقدة، وتحدي الصعاب، وهذا ما يجعلهم مهتمون ومتحمسون لأداء وظائفهم، وعلى استعداد دائم للعمل بجد، وبذل جهد إضافي لتنفيذ أعمالهم بأفضل طريقة تمكنهم قدراتهم من بلوغها، والتي تنعكس ايجابيا على إنتاجيتهم، والمحافظة على مصالح المنظمة وبذلك تكون المنظمة حققت غاياتها.

وعلاوة على ذلك توصلت الدراسة الحالية إلى النتائج التالية:

- ❖ وجود ارتباط دال إحصائيا بين درجات فاعلية الذات وجودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين النفسانيين بوحدة الكشف والمتابعة عينة الدراسة.
- ❖ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات فاعلية الذات لدى الأخصائيين النفسانيين بوحدة الكشف والمتابعة تبعا لمتغير الجنس.
- ❖ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات جودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين النفسانيين بوحدة الكشف والمتابعة تبعا لمتغير الجنس.

❖ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات فاعلية الذات لدى الأخصائيين النفسيين بوحدة الكشف والمتابعة تبعاً لمتغير الأقدمية في العمل.

❖ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات جودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين النفسيين بوحدة الكشف والمتابعة تبعاً لمتغير الأقدمية في العمل.

وعلى ضوء نتائج الدراسة الحالية ومراجعة الإرث النظري حول الموضوع توصلنا إلى جملة من المقترحات أهمها:

❖ ضرورة القيام بتعزيز الرضا عن الوظيفة لدى الأخصائي النفسي المدرسي وذلك من خلال العمل على تحسين نظام الأجور ووضع نظام للحوافز، وإعادة صياغة نظام الترقّيات المطبق، بالإضافة إلى وضع نظام عادل لتقييم الموظفين، والعمل على تطوير.

❖ ضرورة الاهتمام بتدريب الأخصائي النفسي المدرسي ووضع برامج تدريبية مناسبة طبقاً للاحتياجات المدروسة لتحسين أداء العمل وبالتالي تحقيق الرضا الوظيفي والشعور بالانتماء إلى مؤسسة العمل.

❖ ضرورة العمل على الاستفادة من العلاقات الإنسانية والسلوكيات الأخلاقية، ومحاولة استخدام المداخل الأخلاقية الحديثة (القيادة الأخلاقية، العدالة والقيم التنظيمية) كمدخل تؤكد على توفير بيئة عمل مستقرة، تساهم على ارتفاع فاعلية الذات لدى الأخصائي النفسي المدرسي..

❖ ضرورة الرفع من مستوى جودة الحياة الوظيفية للأخصائي النفسي المدرسي من خلال توفير متطلبات الاستقرار والأمان الوظيفي.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية :

ابراهيم، عبد الستار وعبد الله، عسكر (2005). علم النفس الإكلينيكي في ميدان الطب النفسي. القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.

أبو القمصان، ألاء احمد (2014). نمو ما بعد الصدمة وعلاقته بفعالية الذات لدى مبتوري الأطراف في الحرب الأخيرة على غزة حرب عام 2014. رسالة ماجستير. الجامعة الإسلامية بغزة: فلسطين.

أبو النيل، السيد (1987). الإحصاء النفسي واجتماعي والتربوي. بيروت: دار النهضة.

أبو علاق، محمد (2009). الموجه في الإحصاء الوصفي والاستدلال في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية. (د.ب): دار الأمل للطباعة.

أبو عون، ضياء (2014). الضغوط النفسية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز وفاعلية الذات لدى عينة من الصحفيين بعد حرب غزة. رسالة ماجستير. الجامعة الإسلامية بغزة: فلسطين.

احمد محمد، الزعبي (2002). الارشاد النفسي. عمان: دار زهراء للنشر والتوزيع.

احمد، مسعودي (2016). الارتياح النفسي والفاعلية الذاتية لدى المعلمين دراسة ميدانية من وجهة نظر عينة من معلمي المدرسة الابتدائية بولاية مستغانم. رسالة دكتوراه. جامعة وهران: الجزائر.

الباهي السيد، فؤاد (1978). علم النفس الاحصائي وقياس العقل البشري. مصر: دار الفكر العربي.

البربري، مروان حسن (2016). دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني. رسالة ماجستير. بجامعة الأقصى بغزة: فلسطين.

البليبيسي، اسامة (2012). *جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الاداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة*. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التجارة الجامعة الإسلامية: غزة.

بندر، محمد العتيبي (2008). *اتخاذ القرار وعلاقته بكل من فاعلية الذات والمساندة الاجتماعية لدى عينة من المرشدين الطلابيين بمحافظة الطائف*. رسالة ماجستير. كلية التربية: جامعة ام القرى.

بوحوش، عمار والذنيبات، محمد محمود (1989). *مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث الجزائر*. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية

جاد الرب، سيد (2008). *جودة الحياة الوظيفية في منظمات الاعمال العصرية*. القاهرة: دار الفكر العربي.

الjasر، البندري عبد الرحمن محمد (2007). *الذكاء الانفعالي وعلاقته بكل من فاعلية الذات وإدراك القبول-الرفض الوالدي لدى عينة من طلاب وطالبات جامعة ام القرى*. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة ام القرى: مكة المكرمة.

الجربوع، عبد الكريم بن سليمان (1999). *تجارب ومشروعات تطويرية في مجال الخدمة الارشادية في مدارس المملكة العربية السعودية*. المؤتمر الدولي السادس: *جودة الحياة* توجه قومي للقرن الحادي والعشرون. مركز الارشاد النفسي بجامعة عين شمس القاهرة. الفترة ما بين 12-12 نوفمبر.

الحربي، حنان (2006). *معتقدات الكفاية العامة والأكاديمية واتجاه الضبط وعلاقتهما بالتحصيل الدراسي في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية والأكاديمية لدى عينة من طلاب وطالبات جامعة أم القرى*. مذكرة ماجستير. جامعة ام القرى: المملكة العربية السعودية.

حسني، فؤاد الدحدوح (2014). *جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الاساسية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم*. رسالة ماجستير. الجامعة الإسلامية: غزة.

حمادنة، برهان محمود وشرادقة، ماهر تيسير (2011). الفرق في مستوى فاعلية الذات لدى عينة أردنية من الطلبة المعوقين سمعياً في جامعة اليرموك. *مجلة جامعة عين القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية النفسية*. 2(5). 177-208.

حمامة، عمار بن محمد العيد (2017). *علاقة جودة الحياة الوظيفية بالاستغراق الوظيفي*. رسالة دكتورا. جامعة قاصدي مرباح: ورقلة.

حياة، زكريا محمد الحوراني (2016). *فعالية الذات والمهارات الاجتماعية كمتنبئات بجودة الحياة لدى المعلمات في مدارس التعليم العام*. رسالة ماجستير. جامعة الأقصى: غزة.

الخالدي، عطاء الله فؤاد ودلال، العلمي سعد الدين (2009). *الصحة النفسية وعلاقتها بالتكيف والتوافق*. عمان: دار الفضاء.

الرفاعي، محمد (2009). *الادارة بالمشاركة وأثرها على العاملين والإدارة*. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة سانت كليمانس العالمية: بريطانيا.

زكريا، حسين منال وسعد، محمد محمد وعبد المحسن، خالد بدر (2010). كفاءة الذات العامة المدركة كمتغير معدل للعلاقة بين نوعية حياة العمل والاحتراق النفسي لدى عينة من النساء العاملات. *دراسات نفسية*. 20(7). 197-225.

زهران، محمد حامد وزهران، سناء حامد (2010). فاعلية الذات وعلاقتها باتجاهات نحو الدراسة لدى طلاب وطالبات الجامعة. *مجلة الدراسات التربوية واجتماعية*. مصر. 16(4). 139-164.

الزيات، فتحي محمد (2001). *المقاومة وتقدير الذات، علم النفس المعرفي*. القاهرة: دار النشر للجامعات.

الزيدان، خالد بن زيدان بن سليمان (2014). *الرضا الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات لدى عينة من معلمي التربية الخاصة بمراحل التعليم بمنطقة حائل*. رسالة ماجستير. جامعة أم القرى: المملكة العربية السعودية.

سمير، نبيل موسي (2011). **إشكالية تحديد حجم العينة في الدراسات الاقتصادية والاجتماعية**. رسالة ماجستير. كلية العلوم الاقتصادية. علوم التسيير. والعلوم الاجتماعية: وهران.

سهيل، يوسف (2016). **فاعلية الذات وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية**. رسالة ماجستير. جامعة دمشق كلية التربية: دمشق.

السيد، حسن محمد أبو هاشم (2004). **مؤشرات التحليل البعدي لبحوث فاعلية الذات في ضوء نظرية باندورا**. جامعة الملك سعود: المملكة العربية السعودية.

السيد، حسن محمد ابو هاشم (2005). **مؤشرات التحليل البعدي meta-ansis لبحوث فاعلية الذات في ضوء نظرية باندورا**. رسالة دكتوراه. جامعة الملك سعود: المملكة العربية السعودية.

السيد، حسن محمد أبو هاشم (2006). **الخصائص السيكومترية لأدوات القياس في البحوث النفسية والتربوية باستخدام (spss)**. مركز البحوث التربوية. جامعة الملك سعود: المملكة العربية السعودية.

شلتوت، امانى (2001). **تنمية الموارد البشرية كمدخل استراتيجي لتعزيز الاستثمار في العنصر البشري في وكالة الغوث بقطاع غزة**. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التجارة: غزة.

شلتوت، امانى (2009). **تنمية الموارد البشرية كمدخل استراتيجي لتعزيز الاستثمار في العنصر البشري في وكالة الغوث بقطاع غزة**. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية: غزة.

الشنطي، نهاد عبد الرحمان (2016). **واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقتها بأخلاقيات العمل**. رسالة ماجستير. جامعة الأقصى: غزة.

صولي، ايمان (2014). **المناخ المدرسي وعلاقته بالصحة النفسية لدى عينه من تلاميذ المتوسط والثانوي**. شهادة الماجستير. جامعة قاصدي مرباح: ورقلة.

طريف، شوقي فرج (2004). **توكيد الذات مدخل الى تنمية الكفاءة الشخصية**. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر.

عبد الجواد، أحمد سيد عبد الفتاح (2006). **فعالية الذات الارشادية لدى الأخصائي النفسي المدرسي وعلاقتها ببعض عوامل المناخ المدرسي جامعة الفيوم**. رسالة ماجستير: مصر.

عبد الحفيظ، المقدم (1993). **الإحصاء والقياس النفسي التربوي**. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

عبد الحميد محمد، الهاشمي (1994). **التوجيه والإرشاد النفسي والصحة النفسية الوقائية**. جدة: دار الشروق.

عبد السلام، فاروق وطاهر، ميسرة ويحي، مهني (2005). **مدخل الى الارشاد التربوي والنفسي**. جدة: الدار السعودية للنشر والتوزيع.

عبد الكريم، بن خالدة (2015). **فلسفة ادارة جودة الحياة الوظيفية في المجال المهني**. مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة احمد دارية.

عبد المجيد ومروان، إبراهيم (2000). **أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية**. عمان: مؤسسة الوراق.

العدل، عادل (2001). **تحليل مسار بين مكونات القدرة على مشكلات الاجتماعية وكل من فاعلية الذات والقدرة على المخاطرة**. مجلة كلية التربية جامعة عين الشمس. 1(25). 121-178.

عطاف، محمود أبو غالي (2012). **فاعلية الذات وعلاقتها بضغط الطالبات المتزوجات في جامعة الأقصى**. مجلة الجامعة الإسلامية لدراسات التربية والنفسية. 20(1). 619-654.

عقل، محمود عطاء حسين (2000). **مدخل الى الارشاد النفسي والتربوي-المدخل النظرية. الواقع والعلاج**. الرياض: دار الخريجي للنشر والتوزيع.

علام، صلاح الدين محمود (2001). *الاختبارات والمقاييس التربوية والنفسية*. عمان: دار الفكر.

فرانسواها، غيث (2000). ترجمة شاهين لطفي. *علم النفس المدرسي*. عمان: الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع.

فطيمة، دبراسو (2010). أهم الصعوبات التي تواجه الأخصائي النفسي أثناء الممارسة الميدانية دراسة ميدانية لمدينة بسكرة. *مجلة الآدب والعلوم الاجتماعية*. عدد خاص (11). 64-79.

كفافي، علاء الدين (2012). *الصحة المدرسية والارشاد النفسي*. عمان: (د.ن).

لشهب، أسماء وممادي، شوقي (2019). *مستوى الاستغراق الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية في ضوء متغيري الجنس والأقدمية في العمل*. دور المختص في علم النفس تنظيم والعمل. جامعة ابن خلدون "تيارت". يوم 03 مارس 2019.

ماجدة، السيد عبید (2000). *تعليم الاطفال ذوي الحاجات الخاصة*. عمان: الصفاء للنشر والتوزيع.

محمد حسن، عمایرة (2010). *المشكلات الصفية السلوكية التعليمية الاكاديمية-مظاهرها، أسبابها وعلاجها*. الاردن: دار الميسرة.

محمد محروس، الشناوي (1996). *العملية الارشادية والعلاجية*. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.

محمد، حسن علاوي وأسامة، كامل راتب (1999). *البحث العلمي في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي*. القاهرة: ودار الفكر العربي.

محمد، عبد الرحمان العيسوي (2006). *الارشاد والعلاج النفسي*. الإسكندرية: الدار الجامعية.

محمود، هويد والجمالي، فوزية (2010). فعالية الذات المدركة ومدى تأثيرها على جودة الحياة لدى طلبة الجامعة من المتوقفين والتعثرين دراسيا. *مجلة آماراباك*. 1(1). 61-115

المرنخ، مرفت (2004). *تقييم مدى تأثير بيئة العمل على الرضا الوظيفي للعاملين وادائهم لأعمالهم في منشآت القطاع الصناعي في قطاع غزة*. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية: غزة.

المشيخي، غالب (2009). *قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح لدى عينة من الطلاب جامعة الطائفة*. رسالة دكتوراة غير منشورة. جامعة أم القرى: مكة المكرمة.

المشيخي، غالب (2009). *قلق المستقبل وعلاقته بمستوى الطموح لدى مدراء العاملين في مقرات وزارات السلطة الفلسطينية*. رسالة ماجستير. فلسطين.

مصبح، مصطفى عطية إبراهيم (2011). *القدرة على اتخاذ القرار وعلاقتها بكل من فاعلية الذات والمساندة الاجتماعية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية بمحافظة غزة*. رسالة ماجستير. جامعة الأزهر بغزة: فلسطين.

المصري، نيفين عبد الرحمان (2011). *قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح الأكاديمي لدى عينة من طلبة جامعة الأزهر بغزة*. رسالة ماجستير. جامعة الأزهر بغزة: فلسطين.

المعاينة، خليل (2000). *علم النفس الاجتماعي*. عمان: دار الفكر.

المعاينة، خليل عبد الرحمان (2002). *علم النفس الاجتماعي*. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.

المعاينة، خليل عبد الرحمان (2012). *علم النفس الاجتماعي*. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.

معمرية، بشير (2007). *القياس النفسي وتصميم أدواته*. الجزائر: منشورات الحبر.

المغربي، عبد الحميد (2004). جودة الحياة الوظيفية وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي. *مجلة الدراسات والبحوث التجارية جامعة الزقازيق*. (2).

موريس، انجرس وآخرون (2006). *منهجية البحث في العلوم الإنسانية*. الجزائر: دار النهضة للنشر.

مؤيد سعيد، السالم وصالح عادل (2002). *ادارة الموارد البشرية مدخل كمي*. الأردن: عالم الكتب الحديث.

ناصر، سومر اديب (2004). *انظمة الاجور وأثرها على اداء العاملين في شركات ومؤسسات القطاع العام الصناعي في سوريا-دراسة ميدانية* - رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة تشرين: سوريا.

نايفة، قطامي ومحمد، برهوم (2004). *طرق دراسة الطفل*. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

النفيعي، فؤاد بن معتوق عبد الله (2010). *المهارات الاجتماعية وفاعلية الذات لدى عينة من المتفوقين والعاديين من طلاب المرحلة الثانوية بمحافظة جدة*. رسالة ماجستير. جامعة أم القرى: المملكة العربية السعودية.

نوفل، محمد بكر وأبو عواد، فريال محمد (2010). *التفكير والبحث العلمي*. عمان: دارة الميسرة.

الهابل، وسيم اسماعيل وعائش، علاء محمد (2012). *تقييم اجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية من وجهة نظر العاملين -دراسة ميدانية-على العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة*. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والادارية للدراسات الجامعة الإسلامية*. 20(2).

هيام. صابر صادق شاهين (2012). *فاعلية الذات مدخل لخفض أعراض القلق وتحسين التحصيل الدراسي لدى عينة من التلاميذ ذوي صعوبات التعلم*. *مجلة جامعة دمشق*. 28(4).

وفاء، محمود عبد الرزاق (1997). *دراسة تقييمية للخدمات النفسية التي تقدم ببعض المدارس الثانوية بالقاهرة*. رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية البناء جامعة عين شمس: القاهرة.

المراجع باللغة الأجنبية:

Bandura. Albert (1977). Self-efficacy toward A unifying theory of behavioral change. *Psychological review*. 84(2). p 191-215, p 192.

Chamblin, J. p. (1973). *Dictionary of psychologue*. New York: Dell publisher.

Gilles Dupui, et Al. (2009). *La qualité de vie au travail-bilan de connaissances*, Centre de liaison sur linvonion et la prevention et la preention psychosociales (CLIPP). Quebec : Montreal. Juilles.

Hagemeier. c, Bishoff. l, Jacobs. j, Osmon. w.(1998). *Role perceptions of the school bsychychologist by school personnel*. paper presented at the annual national convention of the national association of school psychologist.

Julian, B.rotter.(1971). Clinical bsychologue 2nd edition. *englewood cliffs*. New Jersey. Prentice-hall.

Layes. smail (2016). *La dyslexie développementale*. El-oued : golden souf.

Mahapatro (n.d). *Human resource management*. new age international(p) lld,publishers.

R.gayatiril , Lalitha ramakrishnan.(2013). Quality of work life- linkage with job satisfaction and performance. *Iterational journal of business and management invention*. 2(1). January.

Robertl. Schalock (1993). La qualite de vie conceptualistion, mesure et application. *Revue francophone de la deficieneintellec- tuelle*. 4(2).

الملاحق



جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

الملحق رقم (01)

يوضح استبيان فاعلية الذات

استبانة فاعلية الذات



أستاذي الفاضل، أستاذتي الفاضلة: بغرض إجراء دراسة حول فاعلية الذات وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية للأخصائي النفسي المدرسي نضع بين يديك مجموعة من العبارات تتعلق بأفكارك ومشاعرك واتجاهاتك نحو نفسك وإنجازاتك في الحياة. اقرأها جيدا، ثم أجب عليها بوضع علامة (X) تحت كلمة لا أو قليلا أو متوسطا أو كثيرا، وذلك حسب انطباق العبارة عليك، علما أنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة، فالإجابة الصحيحة هي التي تنطبق عليك فعلا، أجب على كل العبارات.

الجنس: ذكر ☐، أنثى ☐

سنوات الأقدمية:

شكرا لحسن تعاونكم معنا.

الرقم	العبارات	لا	قليلا	متوسط	كثيرا
01	أنا شخص حازم وصارم جدا.				
02	أحب انجاز المهام الصعبة.				
03	ما يسعدني أنني أشعر بالأمن والطمأنينة.				
04	إذا فكرت في انجاز شيء ما لا أحد يستطيع أن يمنعني من ذلك.				
05	أشعر بقدر كبير من الثقة بالنفس.				
06	أحب انجاز الاعمال التي تتحدىني.				
07	أشعر بالخجل عندما أتوقف عن عمل كنت قد بدأت.				
08	لدى مستوى عالي من العزيمة والقوة الإرادة.				
09	عندما أبدأ انجاز عمل ما أبذل فيه جهدا كبيرا لأتقنه.				
10	أعمل فقط الأشياء التي أجيدها.				
11	أكون شجاعا أماما الصعوبات.				
12	أحب أن أكون مغامرا ومجازفا.				
13	عندما تعترضني مشكلة أواصل العمل حتى أتغلب عليها وأحلها.				
14	أستطيع تحقيق النجاح في معظم الأعمال التي أقوم بها.				
15	من الأفكار التي أؤمن بها أن أعتمد على نفسي في تحقيق أهدافي.				
16	باستطاعتي التغلب على المشكلات إذا تفرغت لها.				
17	عندما أجد نفسي في موقف صعب استعمل قدرتي للتغلب عليه.				
18	لدى ثقة كبيرة في نفسي في أن أحقق أهدافي.				
19	أؤمن بأنه إذا فشلت في عمل ما سوف أنجح فيه في المرة القادمة.				
20	أعتقد بان بذل الجهد هو أساس النجاح.				
21	يمكن لي أن أتفق مع كثير من الناس.				
22	إذا بدأت عملا لا اتوقف حتى أنهيه عن آخره.				
23	لي إرادة أكثر من معظم الناس.				
24	عندما أقوم بإنجاز عمل ما أستعمل كل قدراتي وأفكاري حتى اتقنه..				
25	أتحمل الصعوبات الكبيرة في سبيل إتمام عملي على أحسن وجه.				
26	أنا شخص فعال أكثر من معظم زملائي.				
27	أشعر بالخجل والعار إذا ظهرت عاجزا.				
28	أستطيع النجاح في المهام التي فشل فيها غيري.				
29	أجد في نفسي القدرة على تحقيق أهدافي.				
30	أستطيع التغلب على المشكلات بمفردي.				



جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

الملحق رقم (02)

يوضح استبيان جودة الحياة الوظيفية

استبانة جودة الحياة الوظيفية



أستاذي الفاضل، أستاذتي الفاضلة: بغرض إجراء دراسة حول فاعلية الذات وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية للأخصائي النفسي المدرسي نضع بين يديك مجموعة من العبارات بخصوص جودة الحياة الوظيفية، الرجاء من سيادتكم تعبئة الاستبانة المرفقة، وذلك بأبداء الرأي بكل دقة وموضوعية لكل عبارة من عبارات الاستبانة بما ترونه مناسباً، وذلك بوضع علامة (X) تحت كلمة موافق جداً او موافق او لا أدري او غير موافق أو غير موافق تماماً، وذلك حسب انطباق العبارة عليك، علماً أنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة، فالإجابة الصحيحة هي التي تنطبق عليك فعلاً، أجب على كل العبارات.

الجنس: ذكر ☐، أنثى ☐

سنوات الأقدمية:

شكراً لحسن تعاونكم معنا.

العبارة	موافق بدرجة				
	موافق جدا	موافق	لا أدري	غير موافق	غير موافق تماما
أولاً: الأبعاد المتعلقة ببيئة العمل المادية والمعنوية					
أ. الأمن والصحة المهنية					
01					تتلبى ظروف العمل شروط السلامة المهنية للأخصائي النفسي.
02					تحرص إدارة المؤسسة على إتباع العاملين لإجراءات الوقاية والسلامة أثناء العمل.
03					تهتم الإدارة بصحة الموظفين وسلامتهم الأمنية.
04					يوجد لدى وحدة الكشف والمتابعة تشريعات وقوانين محددة للصحة والسلامة المهنية للموظفين.
05					تقوم الإدارة بإعداد برامج تدريب على السلامة والصحة المهنية للموظفين.
ب. العلاقات الاجتماعية					
06					يسود بين العاملين في وحدة الكشف والمتابعة جو من التعاون وروح الفريق الواحد.
07					يتبادل العاملون في وحدات الكشف والمتابعة الزيارات الاجتماعية في المناسبات.
08					تسود علاقات التقدير والاحترام المتبادل بين الرؤساء والمرؤوسين في العمل.
09					تتيح الإدارة فرص التفاعل والاتصال مع العاملين في المستويات المختلفة.
10					تربطني صداقات طيبة بزملائي في العمل.
11					تقوم ثقافة الإدارة على احترام الالتزامات العائلية وتلبية احتياجات العمل معا.
12					يوجد نظام واضح وملائم للأجور والمكافآت داخل وحدات الكشف والمتابعة.
ج. الأجور والرواتب					
13					يحصل الأخصائي النفسي المدرسي على أجور جيدة نظير أدائهم لمهامهم.
14					تعد الأجور عادلة بالنظر إلى مهارات الأخصائيين النفسيين وما يبذلونه من مجهودات.
15					تعد أجور الأخصائيين النفسيين عادلة مقارنة بما يحصل عليه زملائهم في مهن مشابهة.
16					تكفي الأجور لإشباع احتياجات الأخصائي النفسي المدرسي وطلباتهم.
17					يشعر الأخصائيين النفسيين بالرضا عن المنح والزيادات التي تضاف لرواتبهم سنوياً.

رقم	العبارة	موافق بدرجة				
		غير موافق تماماً	غير موافق	لا أدري	موافق	موافق جداً
ثانياً: الأبعاد المتعلقة ببيئة العمل التنظيمية والوظيفية						
أ. الإشراف ومشاركة العاملين في الإدارة						
18	يساهم الأخصائيين النفسين في حل مشكلات العمل.					
19	يساهم الأخصائيين النفسين كل حسب اختصاصه في اتخاذ القرارات التي تمس مهامهم.					
20	تشجع إدارة وحدة الكشف والعلاج العمال والموظفون على تقديم اقتراحاتهم وآرائهم لتطوير العمل					
21	يفوض الرئيس المباشر جزءاً من صلاحياته للمرؤوسين.					
22	يعامل الرئيس المباشر المرؤوسين بعدالة وإنصاف.					
23	يعطي لنا رئيسي في العمل معلومات كافية حول أهداف الأعمال ونتائجها.					
24	يتمتع رئيسي المباشر بقدرة عالية على تشجيع مرؤوسيه لبذل أقصى جهد ممكن.					
ب. الأمان والاستقرار الوظيفي						
25	يشعر الموظفون بالاستقرار الوظيفي ولا يعانون من أي تهديد بالاستغناء عنهم.					
26	تتوافر لدى الإدارة الموارد المالية للإيفاء بالتزاماتها المالية تجاه موظفيها.					
27	لا أفكر في البحث عن فرص أخرى للعمل لأن استمراري في وظيفتي الحالية مضمون					
28	تتبع إدارة وحدة الكشف والمتابعة سياسة التدريب من باب الاستثمار في مواردها البشرية.					
29	تتبع الإدارة سياسة التحفيز للاحتفاظ بالموظفين المهرة.					
ج. الترقية والتقدم الوظيفي						
30	يوجد نظام واضح وملائم للترقيات في القطاع الصحي.					
31	يعمل الأخصائيين النفسين في وظائف تناسب طموحاتهم وأهدافهم.					
32	تساعد الإدارة الموظفين على انجاز الخطط المستقبلية لتطوير وضعهم الوظيفي.					
33	تعتمد أنظمة الترقية والتقدم الوظيفي على أسس ومعايير إدارية واضحة.					
34	توجد فرص مستقبلية متاحة للترقية والتقدم الوظيفي للأخصائي النفسي المدرسي.					
35	تولي الإدارة اهتماماً كبيراً لبرامج تدريب وتعليم العمال والموظفين.					
36	يوجد توافق بين مؤهلي العلمي وقدراتي العملية ودرجتي الوظيفية.					

الملحق رقم (03)

نتائج فرضيات الدراسة في برنامج SPSS

نتائج الفرضية العامة:

Corrélations

		فا عليقات	جودكالحياء
فا عليقات	Corrélation de Pearson	1	.532**
	Sig. (bilatérale)		.004
	N	27	27
جودكالحياء	Corrélation de Pearson	.532**	1
	Sig. (bilatérale)	.004	
	N	27	27

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

نتائج الفرضية الفرعية 1 :

Statistiques de groupe

الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
فا عليقات	8	71.25	10.740	3.797
أنثى	19	72.63	7.373	1.691

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
فا عليقات	Hypothèse de variances égales	2.594	.120	-.388	25	.701	-1.382	3.562	-8.718	5.955
	Hypothèse de variances inégales			-.332	9.902	.747	-1.382	4.157	-10.656	7.893

نتائج الفرضية الفرعية 2 :

Statistiques de groupe

الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
جودكالحياء	8	133.38	17.369	6.141
أنثى	19	132.47	25.613	5.876

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
جودكالحياء	Hypothèse de variances égales	1.946	.175	.091	25	.929	.901	9.945	-19.581	21.384
	Hypothèse de variances inégales			.106	19.371	.917	.901	8.499	-16.865	18.668

نتائج الفرضية الفرعية 3 :

Statistiques de groupe				
الإحصائية	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
أقل من 10 سنوات	16	72.75	9.774	2.444
أكثر من 10 سنوات	11	71.45	5.939	1.791

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
ملاحظات	Hypothèse de variances égales	3.449	.075	.391	25	.699	1.295	3.310	-5.522-	8.113
	Hypothèse de variances inégales			.428	24.736	.673	1.295	3.029	-4.947-	7.538

نتائج الفرضية الفرعية 4 :

Statistiques de groupe

الإحصائية	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
أقل من 10 سنوات	16	132.75	19.935	4.984
أكثر من 10 سنوات	11	132.73	28.221	8.509

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
جودة الأداء	Hypothèse de variances égales	.688	.415	.002	25	.998	.023	9.244	-19.015	19.061
	Hypothèse de variances inégales			.002	16.726	.998	.023	9.861	-20.808	20.854