

جامعة ابن خلدون تيارت  
University Ibn Khaldoun Of Tiaret



كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

Faculty Of Humanities And Social Sciences

قسم علم النفس والفلسفة والأرطوفونيا

Department Of Psychology Philosophy And Speech Therapy

M

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل.م.د.  
في علم النفس المدرسي

دور فاعلية الذات الأكاديمية في رفع مستوى الأداء  
الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي  
دراسة ميدانية ببعض ابتدائيات ولاية تيارت

إشراف:

د.يونس جميلة

إعداد:

- دحو سمية
- دزيري نورة

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الأستاذ (ة)
رئيسا	أستاذ التعليم العالي	د.بلعالية محمد
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر "أ"	د.يونس جميلة
مناقشا	أستاذ محاضر "أ"	د.بن سعدون فتيحة

الموسم الجامعي: 2023 / 2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# الشكر والعرفان

الحمد لله والصلاة والسلام على رسوله الكريم والشكر لله وحده على فضله وإحسانه الذي انعم

علينا بنعمة العلم والإيمان وحثنا على مثابرة الجهد في الحصول عليها بلا حدود لزمان أو مكان

وقبل أن نمضي

أسى آيات الشكر والامتنان والتقدير والمحبة إلى الذين حملوا أقدس رسالة في الحياة.

"كن عالماً فإن لم تستطع فكن متعلماً فإن لم تستطع فأحب العلماء فإن لم تستطع فلا تبغضهم"

إلى الذين مهدوا لنا طريق العلم والمعرفة إلى جميع أساتذتنا الأفاضل وأخص بالتقدير والشكر

الاستاذة المشرفة "يونس جميلة" والأستاذة المناقشين بارك الله فيهم وجزاهم كل خير.

وإذا نسينا لا ننسى أن نقدم الشكر الخاص إلى كل أساتذة ودفعة علم النفس المدرسي 2023

# الإهداء

الحمد لله وكفى والصلاة على الحبيب المصطفى وأهله ومن وفي أما يعد:

الحمد لله الذي وفقني لتتمين هذه الخطوة في مسيرتي الدراسية بمذكرتنا هذه ثمرة الجهد والنجاح

بفضله تعالى مهداة إلى:

إلى صاحب السيرة العطرة والفكر المستنير فلقد كان له الفضل الأول في بلوغي التعليم والدي الحبيب أطال الله  
في عمره

إلى من وضعتني على طريق الحياة وراعتني حتى صرت كبيرة أُمي الغالية طيب الله أثرها

إلى إخوتي من كان لهم بالغ الأثر في كثير من العقبات والصعاب

إلى أصدقائي وصديقاتي وكل أساتذة قسم العلوم الاجتماعية

د. زيري نورة

# الإهداء

وصلت رحلتي الجامعية إلى نهايتها بعد تعب ومشقة وها أنا ذا أختتم بحث تخرجي بكل هممة ونشاط  
وأمتن لكل من كان له الفضل في مسيرتي وساعدني ولو بالقليل إلى ملاكي في الحياة إلى معنى الحب  
والتفاني

إلى بسمة الحياة وسر الوجود إلى من كان دعائها سرنجاحي وحنانها بلسم جراحي إلى أعلى الحبايب  
"أمي الغالية"

إلى من كلله الله بالهيبة إلى من علمني العطاء بدون انتظار إلى من أحمل اسمه بكل افتخار  
"أبي العزيز" أطال الله عمره،

إلى "إخوتي" ورفقاء دربي في هذه الحياة بدونكم لا شيء ومعكم أكون كل شيء حفظكم الله لي.  
إلى كل زملائي تخصص علم النفس المدرسي وإلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل المتواضع  
من قريب أو بعيد أو بكلمة طيبة.

دمو سعية

## فهرس المحتويات

فهرس المحتويات .....

قائمة الجداول .....

قائمة الملاحق .....

ملخص الدراسة بالعربية .....

مقدمة ..... أ

### الفصل الأول

#### الإطار العام للدراسة

- 1- الإشكالية: ..... - 4 -
- 2- الفرضيات: ..... - 5 -
- 3- أهداف الدراسة: ..... - 5 -
- 4- أهمية الدراسة: ..... - 5 -
- 5- تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة: ..... - 6 -
- 6- حدود الدراسة: ..... - 6 -
- 7- الدراسات السابقة ..... - 7 -
- تمهيد ..... - 10 -
- 1- مفهوم فاعلية الذات: ..... - 10 -
- 2- العلاقة بين فاعلية الذات وبعض المفاهيم: ..... - 11 -
- 1-2- فاعلية الذات ومفهوم الذات: ..... - 11 -
- 2-2- فاعلية الذات وتقدير الذات: ..... - 11 -
- 3-2- فاعلية الذات وتوقعات النجاح: ..... - 12 -
- 4-2- فاعلية الذات وعجز المتعلم: ..... - 12 -
- 3- أنواع الفاعلية الذاتية: ..... - 13 -
- 1-3- الفاعلية الذاتية العامة: ..... - 13 -
- 2-3- الفاعلية الذاتية الخاصة: ..... - 13 -
- 3-3- فاعلية الذات الأكاديمية: ..... - 13 -
- 4-3- فاعلية الذات الجماعية: ..... - 14 -
- 4- خصائص فاعلية الذات: ..... - 14 -

- 5- أهمية الفاعلية الذاتية: ..... - 15 -
- أ- بالنسبة للجانب الأكاديمي: ..... - 15 -
- 6- مفهوم الذات الأكاديمية: ..... - 16 -
- 7- نمو وتطور مفهوم الذات الأكاديمية: ..... - 17 -
- 8- العوامل المؤثرة في تكوين مفهوم الذات الأكاديمية: ..... - 17 -
- 8-1- المعلمون: ..... - 18 -
- 8-2- الرفاق ومفهوم الذات: ..... - 18 -
- 8-3- الدرجات التحصيلية ومفهوم الذات: ..... - 18 -
- 8-4- مستوى الطموح: ..... - 18 -
- 9- خصائص ذوي الفاعلية الذاتية الأكاديمية: ..... - 19 -
- خلاصة: ..... - 20 -

### التفصيل الثالث

#### الأداء الوظيفي

- تمهيد: ..... - 22 -
- 1- تعريف الأداء: ..... - 22 -
- 2- مفهوم الأداء الوظيفي: ..... - 22 -
- 3- المفاهيم المرتبطة بالأداء الوظيفي: ..... - 23 -
- 4- أنواع الأداء الوظيفي: ..... - 24 -
- 5- عناصر الأداء الوظيفي: ..... - 24 -
- 6- محددات الأداء الوظيفي: ..... - 25 -
- 7- أبعاد الأداء الوظيفي: ..... - 25 -
- 8- أهمية الأداء الوظيفي: ..... - 27 -
- 9- معدلات الأداء الوظيفي: ..... - 28 -
- 10- معوقات الأداء الوظيفي: ..... - 28 -
- خلاصة: ..... - 30 -

### التفصيل الرابع

#### الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

- تمهيد: ..... - 32 -
- 1- الدراسة الاستطلاعية: ..... - 32 -
- 1-1- أهداف الدراسة الاستطلاعية: ..... - 32 -

- 1-2-حدود الدراسة الاستطلاعية:..... - 32 -
- 1-2-1-الحدود المكانية:..... - 32 -
- 1-2-2-الحدود الزمنية:..... - 33 -
- 1-2-3-الحدود البشرية:..... - 33 -
- 1-3-ظروف إجراء الدراسة الاستطلاعية:..... - 33 -
- 1-4-وصف أدوات جمع البيانات:..... - 33 -
- 1-4-1-وصف مقياس فاعلية الذات الاكاديمية:..... - 33 -
- 1-4-2- وصف مقياس الاداء الوظيفي..... - 37 -
- 1-5- الخصائص السيكومترية للأداتين:..... - 42 -
- 1-5-1-صدق الاتساق الداخلي:..... - 42 -
- 1-5-2-الأداة الأولى (فاعلية الذات الاكاديمية)..... - 42 -
- 1-5-3-الثبات:..... - 45 -
- 1-5-4-التجزئة النصفية (Split-Half Coefficient)..... - 46 -
- 1-5-5-الأداة الثانية: الأداء الوظيفي..... - 47 -
- 2-الدراسة الأساسية:..... - 51 -
- 2-1-منهج الدراسة الأساسية:..... - 51 -
- 2-2-عينة الدراسة الاساسية:..... - 51 -
- 2-3-حدود الدراسة الاساسية:..... - 51 -
- 2-3-1-الحدود المكانية:..... - 51 -
- 2-3-2-الحدود الزمنية:..... - 51 -
- 2-4-إجراءات تطبيق أداة الدراسة الاساسية:..... - 51 -
- 2-5-الاساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة الاساسية:..... - 52 -
- 3-خصائص عينة الدراسة الأساسية:..... - 52 -

### الفصل الخامس

عرض وتحليل ومناقشة النتائج

- تمهيد:..... - 54 -
- 1-عرض وتحليل فرضيات الدراسة:..... - 54 -
- 1-1-عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الاولى:..... - 54 -
- 1-2-عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية..... - 54 -



- 3-1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة: ..... - 55 -
- 4-1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الرابعة: ..... - 55 -
- 5-1- عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة: ..... - 56 -
- 1-5-1-فاعلية الذات الاكاديمية لدى اساتذة التعليم الابتدائي..... - 56 -
- 2-5-1- مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟..... - 57 -
- 2-تفسير ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة: ..... - 58 -
- 2-1-تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى: ..... - 58 -
- 2-2- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية: ..... - 58 -
- 3-2- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة: ..... - 58 -
- 4-2- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة: ..... - 59 -
- 5-2-تفسير ومناقشة الفرضية العامة: ..... - 59 -
- خلاصة الفصل: ..... - 61 -
- قائمة ..... - 66 -
- قائمة المصادر والمراجع ..... - 67 -
- الملاحق ..... - 74 -

## قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
34	يوضح عبارات تحديد الاهداف واكتشاف القدرات	01
35	يوضح عبارات بعد الثقة في القدرة على انجاز المهام الاكاديمية	02
36	يوضح عبارات بعد التعامل مع الضغوط لأكاديمية	03
37	يوضح عبارات بعد توقع النجاح	04
38	يوضح عبارات بعد التخطيط للدرس	05
39	يوضح عبارات بعد التنفيذ للدرس.	06
40	يوضح عبارات بعد التقويم للدرس	07
41	يوضح عبارات بعد علاقة الأستاذ بالتلميذ	08
42	يمثل معاملات الاتساق الداخلي لأداة فاعلية الذات	09
46	معاملات ثبات أداة فاعلية الذات الأكاديمية	10
46	يمثل التجزئة النصفية لأداة فاعلية الذات الاكاديمية:	11
47	يبين معاملات الاتساق الداخلي لأداة الأداء الوظيفي	12
50	يمثل معاملات ثبات أداة الأداء الوظيفي:	13
50	يمثل معامل ثبات التجزئة النصفية:	14
50	مفتاح تصحيح المقياس	15
52	يمثل توزيع العينة الأساسية حسب متغير الجنس:	16
52	يوضح توزيع العينة الأساسية حسب سنوات الخبرة:	17
54	يمثل نتائج قيمة "ر" المحسوبة لفاعلية الذات الاكاديمية وعلاقته ببعد التخطيط للدرس	18
54	يمثل نتائج قيمة "ر" لبعد التنفيذ للدرس وفاعلية الذات الاكاديمية:	19
55	يمثل نتائج قيمة "ر" لبعد التقويم للدرس وعلاقته فاعلية الذات الاكاديمية	20
55	يمثل نتائج قيمة "ر" لبعد علاقة الاستاذ بالتلميذ وعلاقته بفاعلية الذات الاكاديمية	21
56	يمثل نتائج مستويات أبعاد فاعلية الذات الاكاديمية لدى اساتذة التعليم الابتدائي	22
57	يمثل نتائج مستويات أبعاد الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي:	23
57	يمثل نتائج قيمة "ر" المحسوبة لفاعلية الذات الاكاديمية وعلاقته بالأداء الوظيفي	24

## قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
72	مقياس فاعلية الذات الاكاديمية	01
76	مقياس الاداء الوظيفي	02
80	تصريح شرفي خاص بالنزاهة العلمية	03
81	تصريح شرفي خاص بالنزاهة العلمية	04
82	استمارة طلب ترخيص الدراسة الميدانية	05
83	استمارة طلب ترخيص الدراسة الميدانية	06

## ملخص الدراسة بالعربية

تهدف هذه الدراسة إلى البحث حول موضوع فاعلية الذات الأكاديمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي لولاية تيارت وهدفت هذه الدراسة إلى ما دور فاعلية الذات أكاديمية في رفع مستوى الأداء المهني والوظيفي والإنتاجية والكفاءة والفاعلية للأستاذ وكذا معرفة والكشف عن العلاقة بين كلى المتغيرين وللإجابة عن تساؤلات الدراسة طبقا مقياس يقيس متغيرات الدراسة بغرض جمع البيانات حيث تم توزيعه على عينة الدراسة البالغ عددها 90 أستاذ وأستاذة وقد تم استخدام واتباع المنهج الوصفي الذي يتوافق مع الدراسة وتحصلنا على النتائج التالية:

**الكلمات المفتاحية:** الذات الأكاديمية، الأداء الوظيفي، أساتذة التعليم الابتدائي، الكفاءة، الإنتاجية، الفعالية.

### **Abstract :**

Cette étude vise à étudier la question de l'auto-efficacité scolaire et sa relation avec la performance au travail chez les enseignants de l'enseignement primaire dans l'État de Tiaret. Cette étude visait à déterminer quel est le rôle de l'auto-efficacité académique dans l'élévation du niveau de performance professionnelle et fonctionnelle, de la productivité, de l'efficacité et de l'efficacité du professeur, ainsi qu'à connaître et à révéler la relation entre les deux variables.

Afin de répondre aux questions de l'étude, selon un questionnaire qui mesure les variables de l'étude à des fins de collecte de données, il a été distribué à l'échantillon d'étude de 90 enseignants et enseignantes. a été utilisé et suivi.

soi académique Fonctionnalité ,Enseignants du primaire, efficacité ,Productivité, Efficacité.

مقدمة

تقوم المؤسسات والمنظمات بالسعي دوما لتحقيق مجموعة من الأهداف من بينها الكفاءة والفعالية والإنتاجية الإدارية والمهنية وتعطي هذه المؤسسات اهتماما بالغا في تنمية وتطوير الأداء من خلال اتباع أساليب الإدارة الحديثة ومن بين هذه الاتجاهات الحديثة لهذه المنظمة هو الاهتمام البالغ بفعالية الذات الأكاديمية والمهنية التي تعتبر عنصرا مهما في التأثير على السلوك التنظيمي للفرد العامل.

ولذلك فقد حظي مفهوم الفاعلية الذاتية باهتمام كبير من قبل الباحثين في مجال علم النفس فكما يشير باندورا 1988 على أنها أحد محددات السلوك المهمة التي تعبر عن مجموعة من الأحكام التي لا تتصل بما ينجزه الفرد فقط وأنها نتاج للمقدرة الشخصية وتقاس بوصفها توقعات مرتبطة بسلوك معين.

وفي هذا الصدد يوضح العديد من الباحثين أن فاعلية الذات الأكاديمية تدفع الفرد العامل نحو القيام بالمهام والأنشطة التي تساعده على مواجهة العراقيل أو الحواجز الأكاديمية مهما كانت والتي قد تواجههم في المواقف المهنية وأن التدريب على ممارسة الأنشطة الأكاديمية يسهم في تحسين وتطوير مستوى الفاعلية الذاتية الأكاديمية لديهم. (الزهراني، 2020، ص 791)

وبالنسبة لمكانة الأستاذ التعليم الطور الابتدائي ومستواه مرتبطة بأدائه للأدوار وقيام بتنفيذ وظائف المؤسسة لأنه يعد من أهم مقوماتها فوظائفها من حيث التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وغيرها يتوقف تحقيقها ونجاحها على الأستاذ فارتقاء هذه المؤسسة وبلوغ أهدافها مرهون على أداءه لمتطلباته وظيفته لأنه المحور الرئيسي فيها لتحقيق أهدافها ورسائلها وقيامه بتطوير وتحسين مستوى التدريس ورفع كفاءته والإنتاجية وكذا الفاعلية الأدائية للتعليم. (حمشريف، 2019، ص 1)

ولهذا تعتمد المنظمات على الموارد البشرية في تحقيق أهدافها وزيادة فاعليتها لهذا لابد من تدريبها وتطويرها وتحفيزها ماديا ومعنويا من أجل تحقيق أداء وظيفي ذو جودة عالية. (بالحجال، طالم، 2015، ص1).

وتحرص كافة المؤسسات على القيام بأعمالها ونشاطاتها المختلفة بمستوى عال من الكفاءة والفعالية ويمثل الموظف الذي يخضع لتقويم الأداء الوظيفي أحد أهم المتغيرات

الأساسية المؤثرة على هذه الكفاءة وتعد عملية تقييم الأداء الوظيفي للعاملين هي عملية هامة ومعقدة وتعد من أهم العمليات الإدارية التي يتعدى تأثيرها نطاق الأفراد موضع التقييم لتشمل جميع أعمال المؤسسة التعليمية. (أبو شرح، 2010، 2).

ولقد ركزنا في هذه الدراسة على جانبين الأول نظري وتكون من ثلاث فصول، الفصل الأول الاطار العام للدراسة والفصل الثاني فاعلية الذات الأكاديمية والفصل الثالث الأداء الوظيفي، أما الجانب الثاني فهو ميداني ويتكون من فصلين الأول الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية وتم فيه ذكر المنهج والعينة وأدوات الدراسة والثاني عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة.

# الفصل الأول

الإطار العام للدراسة



## 1- الإشكالية:

إن طبيعة المجتمعات المعاصرة التي تعتمد بدرجة أولى على تحديد التخصصات والأدوار والوظائف تحتم على المؤسسات التربوية والهيئات الأكاديمية الكشف عن مؤهلات الأفراد وامكانياتهم التي ستؤهلهم لاحقا للالتحاق بالوظيفة المناسبة والتي تحقق للمجتمع درجة عالية من الإنتاجية وتحقق للفرد مستوى معقول من التكيف لكن هذا التكيف لا بد أن يخضع لعوامل تتصل بذات الفرد كالاستعدادات والمكتسبات المتحصل عليها خلال المشوار الدراسي والأكاديمي "إذيري باندورا" pandura 1983 في هذا الصدد أن فاعلية الذات ليست سمة ثابتة في السلوك الشخصي، بل هي مجموعة الأحكام التي لا تتصل بما ينجزه الفرد فقط ولكن تتصل أيضا بالحكم على ما يستطيع إنجازه وهي نتاج للقدرة الشخصية. (الفرماوي، 1990، ص467).

وهي أيضا عبارة عن قدرة الفرد على أداء السلوك الذي يحقق نتائج مرغوبة في موقف معين والتحكم في الأحداث التي تؤثر في حياته وإصدار التوقعات الذاتية عن كيفية أداء المهام والأنشطة التي يقوم بها التنبؤ بمدى الجهد والمثابرة المطلوبة لتحقيق ذلك النشاط والعمل بشكل عام، أما إذا تخصصنا وتكلمنا عن العامل في الميدان التربوي سنتكلم عن فاعلية الذات من الجانبين العملي والأكاديمي. (pandura،486،1988)

تعتبر فاعلية الذات الأكاديمية عن قدرة الفرد على إنجاز السلوك المرغوب فيه بإتقان ورغبته في أداء الأعمال التعليمية الصعبة وتعليم المعلومات المدرسية الجديدة والتزامه بالمبادئ وحسن تعامله مع الآخرين وحل ما يواجهه من مشاكل واعتماد على نفسه في تحقيق أهدافه بمثابرة وإصرار، كل هذا يساعده على أداء وظيفته على أكمل وجه. (حمودي، ميلودي، 2020).

فالأداء الوظيفي هو نتاج جهد عضلي أو فكري قام ببذله فرد أو مجموعة من الأفراد بهدف تحقيق أهداف التي تسعى إليها المؤسسات والمنظمات خاصة التربوية منها. (العابد، 2021، 9).

ومن خلال ما سبق تسعى هذه الدراسة لمحاولة معرفة العلاقة بين فاعلية الذات الأكاديمية والأداء الوظيفي للأستاذ وتبلور إشكالية الدراسة، من خلال طرح التساؤل التالي:

هل لفاعلية الذات الأكاديمية دور في رفع مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟ وللإلمام بجميع نواحي الإشكالية تم طرح التساؤلات الفرعية التالية:

### التساؤلات الفرعية:

- هل توجد علاقة بين التخطيط للدرس و فاعلية الذات الأكاديمية؟
- هل توجد علاقة بين التنفيذ للدرس و فاعلية الذات الأكاديمية؟
- هل توجد علاقة بين التقويم للدرس و فاعلية الذات الأكاديمية؟
- هل توجد علاقة بين علاقة الأستاذ بالتلميذ و فاعلية الذات الأكاديمية؟.

### 2-الفرضيات:

- توجد هناك علاقة دالة احصائيا بين فاعلية الذات الأكاديمية والاداء الوظيفي
- توجد هناك علاقة دالة احصائيا بين فاعلية الذات الاكاديمية والتخطيط للدرس
- توجد هناك علاقة دالة احصائيا بين فاعلية الذات الاكاديمية والتنفيذ للدرس
- توجد هناك علاقة دالة احصائيا بين فاعلية الذات الاكاديمية والتقويم للدرس
- توجد هناك علاقة دالة احصائيا بين فاعلية الذات الاكاديمية وعلاقة الأستاذ بالتلميذ

### 3-أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الذات الأكاديمية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

- الكشف عن العلاقة بين فاعلية الذات الأكاديمية والتخطيط للدرس.
- الكشف عن العلاقة بين فاعلية الذات الأكاديمية والتنفيذ للدرس.
- الكشف عن العلاقة بين فاعلية الذات الأكاديمية والتقويم للدرس.
- الكشف عن العلاقة بين فاعلية الذات الأكاديمية وعلاقة الأستاذ بالتلميذ.

### 4-أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في:

- التعرف على الجوانب النظرية التي تطرقت إلى هذا الموضوع.
- التعرف على المشاكل التي تواجه عملية الأداء الوظيفي.
- تقييم الفاعلية الذاتية الأكاديمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي وعلاقتها بالأداء الوظيفي لديهم لها أهمية كبيرة في مساعدتهم على احتمال نجاحهم في ممارسة مهام مهنة التعليم.
- وتشير الأدبيات إلى معتقدات فاعلية الذات الأكاديمية عند الأستاذ بأنها الحكم على قابليتهم بإحداث نتائج مرغوبة من إنجاز الطلبة وسلوكهم ودافعيتهم في الصف.

### 5-تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة:

#### التعريف الاجرائي لفاعلية الذات الأكاديمية:

هي الدرجة التي تحصل عليها أساتذة التعليم الابتدائي نتيجة استجابتهم لمقياس فاعلية الذات الأكاديمية المستخدم في الدراسة.

#### التعريف الإجرائي للأداء الوظيفي:

ما تتوصل إليه الباحثة من نتائج وفقا لاستجابات أفراد عينة الدراسة لأداة الدراسة المتعلقة بموضوع الاداء الوظيفي حيث يحصل أفراد عينة الدراسة على درجات حسب مقياس ليكرت الخماسي.

### 6-حدود الدراسة:

تحدد الدراسة بالمجالات التالية:

**المجال المكاني:** اقتصر تطبيق الدراسة الميدانية على أساتذة مدارس التعليم الابتدائي لولاية تيارت.

**المجال البشري:** اقتصرت الدراسة الحالية في جانبها الميداني على عينة مكونة من 90 أستاذ وأستاذة للطور الابتدائي.

**المجال الزمني:** تم إجراء الدراسة الميدانية من شهر ماي إلى جوان 2023.

**المجال الموضوعي:** هدفت الدراسة على تناول البعدين التاليين:

- دور فعالية الذات الأكاديمية في رفع مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي
- قياس الذات الأكاديمية للأستاذ التعليم الابتدائي.
- قياس الأداء الوظيفي للأستاذ التعليم الابتدائي.
- معرفة العلاقة بين المتغيرين الذات الأكاديمية والأداء الوظيفي.

### 7-الدراسات السابقة

#### الدراسات السابقة للذات الأكاديمية

-دراسة هويان شينغ 2008: استهدفت الدراسة مقارنة فعالية الذات لدى 725 معلما من هونغ كونغ وبين 575 معلما من شنغهاي وتحديد العوامل المؤثرة فيها، وتم تطبيق مقياس فعالية الذات عليهم وباستخدام الاختبار التائي للمقارنة بين المجموعتين وخلصت النتائج إلى جملة عوامل بفعالية الذات تشمل الاحترام والثقة المعطاة للمعلمين من قبل طلبتهم والتدريب الذي تلقوه من الجامعة والخبرة التي حصلوا عليها من ممارسات التعليم اليومية. (المياي، الموسي، 2011)

-أجرى خورشيد وقاسمي وأشرف 2012 دراسة هدفت إلى تعرف الفاعلية الذاتية لدى معلمي المدارس الثانوية في باكستان وعلاقتها بالأداء الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من 75 معلما ومعلمة و225 طالبا وطالبة من طلبة المعلمين، وأظهرت النتائج أن هناك علاقة ايجابية بين الفاعلية الذاتية والأداء الوظيفي وأن المعلمات لديهن فاعلية ذاتية أكبر من الذكور وأن ذوي الخبرة الأكثر والمؤهل الأعلى لديهم فاعلية ذاتية أكبر، كما أشارت النتائج إلى أن طالبات المعلمات الإناث أفضل أداء من طلاب معلمي الذكور وأن طلبة الأسر ذات الدخل المرتفع قللوا من اداء معلميهـم. (نافز، 2016،ص599)

-هدفت دراسة الحجازي إلى التعرف على مستوى فاعلية الذات، ومستوى التوافق المهني وجودة الاداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية، كما هدفت إلى تحديد طبيعة العلاقة بين الدرجة الكلية والابعاد لمقياس فاعلية الذات، وتكونت عينة دراسة من 45 معلمة خلال العام الدراسي 2011/2012، وانتهت النتائج في هذه الدراسة إلى أن مستوى فاعلية الذات يزيد عن 80% كمستوى افتراضي،

كما توصلت النتائج أيضا إلى وجود علاقة ارتباطية بين الدرجة الكلية وأبعاد مقياس فاعلية الذات. (بن فروج، بوفاتح، 2021، 665)

دراسة Moe pazzaglia,ronconi (2010) حيث كانت تهدف الدراسة الى معرفة أثر استراتيجيات التعليم الجديدة على الرضا الوظيفي للمعلمين في ايطاليا وكشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية بين استراتيجيات التعليم الجيدة والرضا الوظيفي للمعلمين في ايطاليا.(الخفاجي،2021، ص101)

دراسة فاتن عبد المنعم (2016) بعنوان تقويم الاداء الوظيفي لشاغلي الوظائف التعليمية، وأشارت نتائج دراسته إلى رغبة المعلمين في ان يكون هدف التقويم هو تطوير الاداء وليس المحاسبية وان يقوم به الموجه واستبعد المعلمين.( خفاجي، 2021، ص 99)

دراسة بوزيدي وبوديل (2017) بعنوان جودة اداء الاستاذ الجامعي من وجهة نظر طلبة قسم علم النفس وعلوم التربية بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة ورقلة، وأشارت نتائج دراستها إلى تقدير جيد لمستوى اداء الاستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة.(قمني، حمو، 2021، ص15)

دراسة كنتور يسرى وحاطي سميرة (2020) بعنوان الاحتراق النفسي لدى اساتذة التعليم المتوسط وعلاقته بالأداء الوظيفي في ظل جائحة كورونا جامعة ابن خلدون تيارت كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، وأشارت نتائج دراستها إلى وجود علاقة ارتباطية طردية دالة بين الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي لدى اساتذة التعليم المتوسط في ظل جائحة كورونا، بالإضافة لدراسة سارة مرابط وزينب برحومة (2015) بعنوان الصورة الاجتماعية وانعكاساتها على الأداء الوظيفي دراسة على عينة من المعلمين المدرسة الابتدائية بولاية الوادي وكانت نتائجها تؤثر الصورة الذاتية للمعلم كلما كانت ايجابية كان ادائه جيد في حين قلت خبرته وعدم رضاه على مهنة التعليم يعود على ادائه السلبي.

# الفصل الثاني

فاعلية الذات الأكاديمية

## تمهيد

يعد مفهوم الذات حيز الزاوية في الشخصية اذ ان وظيفته الاساسية هي السعي لتكامل واتساق الشخصية ليكون الفرد متكيفا مع البيئة التي يعيش فيها وجعله بهوية تميزه عن الاخرين اذ يتفاعل هذا الفصل مع مفهوم فاعلية الذات ثم العلاقة بينها وبين بعض المفاهيم وخصائصها وانواعها لنستعرض بعد ذلك تعريف مفهوم الذات الأكاديمية والعوامل المؤثرة في تكوينها وكذلك خصائص ذوي الفاعلية الذاتية الأكاديمية.

## 1- مفهوم فاعلية الذات:

يعد باندورا أول من وضع مفهوم فاعلية الذات فقد عرفها بانها معتقدات الفرد المتعلقة بالإمكانية للقيام بمستويات معينة من الأداء, تؤثر في أحداث مهمة في حياته فإن إدراك الفرد لفاعليته الذاتية يتعلق بتقييمه لقدرته على تحقيق مستوى معين من الإنجاز, وعلى التحكم في الاحداث, و يؤثر في مقدار الجهد الذي سيبدله له, ومدى مثابرتة في التصدي للعوائق التي تعترضه, وفي أسلوب تفكيره وهي في جوهرها تعتمد على توقعات الفرد المستقبلية. (حياة زكريا، 2016، ص12)

- يرى بيشف Beeshaf: أن الفاعلية الذاتية ترتبط بدرجة كبيرة بمفهوم الفرد عن ذاته لأن الذات تمثل مركز الشخصية التي تتجمع حولها كل النظم الأخرى وهي أسلوب الفرد المعبر عن حياته. (عباد، 2022، ص29)

- ويضيف فاسيل: انها ادراك الفرد لقدراته على أدائه سلوك ما بنجاح والذي يستمد من خلال الخبرات الاجتماعية.

- يشير بدر إلى أن فاعلية الذات هي اعتقاد الفرد في قدرته على تنظيم وأداء السلوك المطلوب كما أنها تعني إدراك الفرد أن لديه القدرة على اصدار سلوك معين لإحداث نتيجة مرغوبة. (تماني، 2021، ص48)

الزيات: يعرفها على أنها مجموعة متميزة من المعتقدات أو المدركات المتداخلة الناتجة عن مجموعة من الوظائف المتعلقة بالضبط الذاتي لكل من عملية التفكير والدافعية والحالات الانفعالية والفيزيولوجية. (زعروري, عساسي, 2022، ص16)

- ويرى عادل المعدل أن فاعلية الذات هي ثقة الفرد في قدراته خلال المواقف الجديدة أو المواقف ذات المطالب الكثيرة غير المألوفة أو هي اعتقادات الفرد في قوة الشخصية مع التركيز على الكفاءة في تفسير السلوك دون المصادر أو الأسباب الأخرى للتفاؤل.

- أما المزروع: فاعتبر فاعلية الذات إحدى موجبات 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 وقدرته على التحكم في معطيات البيئة من خلال الأفعال والوسائل التكيفية التي يقوم بها، والثقة بالنفس في مواجهة ضغوط الحياة. (بن مريجة، 2015، ص43)

## 2- العلاقة بين فاعلية الذات وبعض المفاهيم:

### 2-1- فاعلية الذات ومفهوم الذات:

أكدت الدراسات التي دارت حول موضوع مفهوم الذات على أنه يعتبر حيز الزاوية في الشخصية، وأصبح مفهوم الذات الآن ذا أهمية بالغة ويحتل في هذه الأيام مكان القلب في التوجيه والإرشاد النفسي.

فمفهوم الكفاءة الذاتية (فاعلية الذات) يختلف عن مفهوم الذات، حيث تشير الكفاءة الذاتية (فاعلية الذات) إلى تقييم الفرد لكفايته أو قدرته على أداء مهمة خاصة في سياق محدد، بينما مفهوم الذات يعتبر أكثر عمومية وأشار باندورا أن مفهوم فاعلية الذات أيضا يختلف عن مفهوم الذات فمفهوم الذات أكثر عمومية من فاعلية الذات حيث يتضمن عاملين الكفاءة والشعور بالجدارة، بينما فاعلية الذات لا تتضمن الشعور بالجدارة. (تماني، 2021، ص51)

### 2-2- فاعلية الذات وتقدير الذات:

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



بمعنى أن تقدير الذات يهتم بأحكام الفرد عن قيمة ذاته ما إذا كان يحب ذاته أم لا؟ أما الفاعلية الذاتية فهي تهتم بأحكام الفرد عن قدرته الشخصية على إنجاز فعل معين مستقبلاً، وأن تقدير الذات يعنى بالجوانب الوجدانية والمعرفية معاً، في حين أن الفاعلية الذاتية عادة ما تكون معرفية، ويمكن تحديد الفرق بين المفهومين في النقاط التالية:

- من الممكن أن يرى الشخص نفسه بأنه غير فعال في أداء نشاط ما (اعتقادات منخفضة) دون أي فقدان لتقديره لذاته (تقدير ذات مرتفع).
- من الممكن أن يكون الشخص مرتفع الفاعلية الذاتية في نشاط معين دون أن يكون فخوراً بأدائه الجيد لهذا النشاط، أي لديه تقدير ذات منخفض.
- يميل الأفراد إلى توجيه قدراتهم إلى الأنشطة التي تعطيهم إحساساً بتقدير الذات.

وتجدر الإشارة إلى أن كل من مفهومي تقدير الذات وفاعلية الذات يعدان بعدان هامين لمفهوم الذات لأنهما يساهمان في صياغة الفرد لمفهومه حول ذاته. (الشهب 2021، ص173-174)

### 2-3- فاعلية الذات وتوقعات النجاح:

تعرف روتر مصطلح توقعات النجاح بأنه: تقدير الفرد بأن سلوكاً معيناً سيؤدي إلى ناتج محدد فهي عملية تنبؤ يمارسها الفرد إزاء ناتج سلوكه، أما فاعلية الذات فتشير إلى ثقة الفرد في قدرته على أداء سلوك معين، ويضرب لنا جابر عبد الحميد: مثلاً لمزيد من الإيضاح بين المصطلحين، فلو أن هناك طالباً للعمل يمتلك ثقة في أنه سوف يؤدي أداءً حسناً خلال المقابلة الشخصية، وأن لديه القدرة على أن يجيب عن سؤال ممكن، أي أن لديه مستوى عالي من فاعلية الذات بالنسبة لمقابلة صاحب العمل، ومع ذلك وعلى الرغم من ارتفاع توقعات الفاعلية فقد تكون توقعات النتيجة متدنية وذلك لاعتقاده بأن فرصته في الحصول على الوظيفة ضئيلة ويرجع ذلك إلى ظروف البيئة غير المواتية. (تماني، 2021، ص53)

### 2-4- فاعلية الذات وعجز المتعلم:

عرفه محمود جاد بأنه حالة من انخفاض المثابرة والاستسلام السريع في مواجهة المشكلات والمواقف الضاغطة واستجابة تلك المواقف بمستوى أدنى مما تسمح به قدرات

الفرد، وتتكون الحالة من اعتقاد الفرد بضعف قدراته في السيطرة على تلك المواقف وتوقعاته للفشل الذي يسبق توقعاته للنجاح. (دهينة، 2018، ص22)

### 3-أنواع الفاعلية الذاتية: تتعدد أنواع الفاعلية الذاتية في:

#### 3-1-الفاعلية الذاتية العامة:

يعرف "bandura" كفاءة الذات العامة بأنها: قدرة الشخص على القيام بالسلوك الذي يحقق نتائج إيجابية ومقبولة في موقف معين، والتحكم في الضغوط الحياتية التي تؤثر على سلوك الأشخاص، وإصدار التوقعات الذاتية عن كيفية أدائهم للمهام والأنشطة التي يقوم بها، والتنبؤ بالجهد والنشاط والمثابرة اللازمة لتحقيق العمل المراد القيام به، وذلك يعني أن "باندورا" أعطى شروط لتحقيق فاعلية الذات لدى شخص ما هي: قدرة الفرد على القيام بسلوك، قوة السيطرة على الضغوط التي قد تعيق سلوكه، قوة التخطيط للقيام بالأنشطة، التنبؤ والاستمرار والمتابعة لبلوغ الهدف. (بن قاسم، 2020، ص20)

#### 3-2-الفاعلية الذاتية الخاصة:

يقصد بها أحكام الفرد الخاصة والمرتبطة بمقدرته على أداء مهمة محددة في نشاط محدد مثل الرياضيات (الأشكال الهندسية) أو في اللغة العربية (الإعراب-التعبير) ويؤكد "باندورا" على وجود فاعلية الذات الخاصة حيث لا يمكن للفرد أن يؤدي كل الأشياء في كل مجال من مجالات الحياة التي تتطلب إتقاناً، والناس يختلفون في مجالات فاعلية الذات لديهم وفي مستوياتها حتى في المجال الواحد.

#### 3-3-فاعلية الذات الأكاديمية:

تشير إلى اعتقاد الفرد في إمكاناته الذاتية وثقته في قدراته ومعلوماته، وأنه يملك المقومات العقلية المعرفية والانفعالية الدافعية ما يمكنه من تحقيق المستوى الأكاديمي الذي يرتضيه أو يحقق له التوازن، محددًا جهوده وطاقاته في إطار هذا المستوى.

يقول الشاعر الروماني "Virgil فرجيل" هم قادرون الذين يعتقدون أنهم قادرون. (يوناب، بوسعيد، 2020، ص 35-36)

### 3-4- فاعلية الذات الجماعية:

يشير "باندورا" إلى أن الأفراد يعيشون غير منعزلين اجتماعيا، فالكثير من الصعوبات التي يواجهونها تتطلب مجهودات جماعية للمساعدة على إحداث أي تغيير فعال، بالإضافة لذلك يؤثر إدراك الأفراد لفعاليتهم الجماعية كما يؤثر فيما يفعلونه جماعيا وعلى الجهد الذي يقومون به وقوتهم التي تبقى لديهم إذ هم فشلوا في التوصل إلى نتائج تكون جيدة كما أن جذور فاعلية الذات الجماعية تعود إلى فاعلية أفراد هذه الجماعة. (زعروري، 2022، ص19)

### 4- خصائص فاعلية الذات:

هناك خصائص عامة لفاعلية الذات وهي:

- ثقة الفرد في النجاح في أداء عمل ما.
- وجود قدر من الاستطاعة سواء كانت فيزيولوجية، أم عقلية، أم نفسية، بالإضافة إلى توافر الدافعية في المواقف.
- توقعات الفرد للأداء في المستقبل.
- إنها لا تركز فقط على المهارات التي يمتلكها الفرد ولكن أيضا على حكم الفرد على ما يستطيع أدائه مع ما يتوافر لديه من مهارات، ففاعلية الذات هي: "الاعتقاد بأن الفرد يستطيع تنفيذ أحداث مطلوبة".
- إن فاعلية الذات تنمو من خلال تفاعل الفرد مع البيئة ومع الآخرين، كما تنمو بالتدريب واكتساب الخبرات المختلفة.
- إن فاعلية الذات ترتبط بالتوقع والتنبؤ، ولكن ليس بالضرورة أن تعكس هذه التوقعات قدرة الفرد وإمكاناته الحقيقية، فمن الممكن أن يكون لدى الفرد توقع بفاعلية الذات مرتفعة وتكون إمكاناته قليلة.
- إن فاعلية الذات ليست مجرد إدراك أو توقع فقط، ولكنها يجب أن تترجم إلى بذل جهد وتحقيق نتائج مرغوب فيها. (ولاء، 2016، ص38-39)

### 5- أهمية الفاعلية الذاتية:

تكتسب فاعلية الذات أهميتها من اتساع نطاق تأثيرها في جوانب الشخصية، حيث يمكن لفاعلية الذات أن تؤثر في سلوكيات الأفراد وأفكارهم، وردود الأفعال الانفعالية لهم داخل المواقف الخاصة والمواقف العامة حيث أشار فينغ fung إلى أن فاعلية الذات تلعب دورا هاما في قدرته على إقامة علاقات سوية مع الآخرين، وإعطائه ثقة للتعامل مع البيئات الجديدة، والتغلب على الأفكار المزعجة والتهديدات المحتملة، والحد من التوتر والقلق، والسلوك غير المرغوب فيه، وتمكنه من مساعدة الآخرين، وتبادل المعلومات والتعاون معهم (عباد، 2022، ص32)

تؤثر فاعلية الذات في السلوكيات والأفعال التي يقوم بها الفرد في المواقف المختلفة والمتعددة، فقد أشار باندورا أن معتقدات الفرد وأحكامه عن فاعلية ذاته تؤثر في سلوك الفرد من عدة جوانب:

- في مقدار الجهد المبذول من الفرد لتحقيق أهدافه المنشودة ومدى استمرارية هذا الجهد.
  - في أساليب اختيار الأنشطة والأفعال أو الاستراتيجيات التي يستخدمها لتحقيق أهدافه.
  - في قدرته على مواجهة المشكلات والمواقف الضاغطة التي تعترضه في الحياة.
- ومنه نبين الأهمية البالغة للفاعلية الذاتية في جانبين الجانب الأكاديمي والجانب المهني.

#### أ- بالنسبة للجانب الأكاديمي:

- تدفع الطالب للقيام بأعماله أو نشاطاته الدراسية.
- تساعد الطالب على مواجهة الضغوط الأكاديمية المختلفة.
- تساهم في ارتفاع مستوى الرضا عن الحياة.
- تساهم في زيادة التحصيل الدراسي للطلبة.

#### ب- بالنسبة للجانب المهني:

- تعتبر مصدر وقائي من ضغوط العمل والاحترق النفسي.
- تساهم في تخفيف الضغوط المهنية، والتمتع بصحة نفسية جيدة.

- تساهم في رفع شعور الرضا المهني.
- تساهم في رفع وتحسين الأداء المهني.
- تساهم في زيادة درجة الالتزام الوظيفي وتخفيض نسبة التغيب عن العمل. (زريبي، 2018، ص45)

#### 6- مفهوم الذات الأكاديمية:

- هي تقدير الفرد لنفسه من حيث قدرته على التحصيل وأداء الواجبات الأكاديمية بالمقارنة مع الآخرين الذين يؤدون نفس الواجبات والمهام الأكاديمية. (الرواحنة، 2012، ص05)

- يقول أبو جادو (1998): أن مفهوم الذات الأكاديمية هو أحد أشكال مفهوم الذات ويشير إلى اتجاهات الفرد ومشاعره نحو التحصيل في مواضيع معينة يتعلمها ذلك الفرد أو هو تقرير الفرد من درجاته وعلاماته في الاختبارات التحصيلية المرتفعة.

وعرف Freeman (2008): مفهوم الذات الأكاديمية بأنه مزيج من معتقدات الطلاب وأفكارهم نحو مهاراتهم التعليمية وأدائهم الأكاديمي. (معيزة، 2019، ص34-35)

ويعرفها الشمري بأنها الإدراك الذاتي لقدرة الطالب المعرفية والعلمية، بناء على أداء السلوك الذي يحقق له مستوى تحصيل مرتفع ونتائج مرغوبة في أي موقف علمي أو مدرسي أو أكاديمي ومدى توقعاته عن كيفية الأداء الحسن في سبيل تحصيل المعارف والعلوم النظرية والعملية، ومقدار الجهد والنشاط والمثابرة المطلوبة عن تعامله مع المواقف العلمية، والتنبؤ بمدى النجاح الذي يمكن أن يحققه. (الزهراني، 2020، ص797)

وهي درجة اعتقاد الفرد بامتلاكه القدرة على أداء العمل بشكل جيد داخل الصفوف الدراسية. (جديد، 2015، ص79)

ويرى Carr أنها معتقدات الفرد في قدرته على تنظيم وأداء المهام ضمن مجال محدد لكي يؤدي بفعالية أهداف محددة.

- ويعرفها maddux على أنها معتقدات الأفراد حول قدراتهم على تحقيق نتائج مرغوبة من خلال سلوكياتهم، أو في أن يديروا بتكيف ويتحكموا في مواقف التحدي. (صلاح تغلب، 2017، ص276)

### 7- نمو وتطور مفهوم الذات الأكاديمية:

مفهوم الذات الأكاديمية هو إدراك المتعلم لقدراته الأكاديمية في المواضيع المعرفية الصفية وتعريفه ووصفه لهذه القدرات وتحديد بالعلامة التي يتحصل عليها التلميذ على مقياس مفهوم الذات الأكاديمي.

عندما يصل الطفل إلى مرحلة الروضة فإنه يصلها باتجاهات وفعاليات وشعور وسمات متميزة فهو يصلها بحالة من عدم القدرة نتيجة لتفاعل خبرات كثيرة في الماضي عدا عن أن جميع الخبرات التي حصل عليها ليست متماثلة لحد كبير فهي إما سلبية أو إيجابية وبذلك فإن مفهوم الذات الموجودة عند الطفل يتأثر تأثيراً عميقاً ببعض العوامل ومنها:

الجنس، مستوى تعلم الوالدين، تكوين الأسرة، السلوك الأبوي، الخلفية الثقافية، اللغة، الدين والمستوى المعيشي للأهل وكذا طريقتهم في العيش داخل المنزل.

وباختصار أن الصورة التي يكونها الفرد عن إمكانياته العقلية والمعرفية والتي تطورت عبر تنشئته الأسرية ومواقف الحياة والخبرات محددة وبالتالي فإنها تعمل عمل الدوافع نحو النجاح إذا ما كانت خبراته السابقة خبرات ناجحة أو تحبطه إذا كانت خبراته السابقة خبرات فاشلة وهكذا يمكن القول أن مفهوم الذات الأكاديمي يعمل عمل الدوافع لدى الفرد.

وقد لاقى مجال دراسة مفهوم الذات الأكاديمية وربطه بعدد من المتغيرات اهتماماً كبيراً وخاصة أنه يتدخل في كل قرار تعليمي يتخذه الفرد في عملية الانتباه للتعلم في الموقف الصفّي إلى الاختبار الذي يجريه إلى اختبار المهنة والدراسة التي يختارها عند مواجهته للحياة. (خنفور، 2018، ص60)

### 8-العوامل المؤثرة في تكوين مفهوم الذات الأكاديمية:

من أهم المحددات المساهمة في تشكيل مفهوم الذات الأكاديمية:

**8-1-المعلمون:**

إن الطريقة التي يعتمدها المعلمون في الحكم على طلابهم وما تنطوي عليه من مدح أو ذم تلعب دورا هاما في تشكيل مفهوم الذات لدى الطلاب، كما أن لتوقعات المعلمين من طلاب أثرا واضحا في تصوراتهم عن أنفسهم، وأن هناك علاقة وثيقة متبادلة بين مفهوم الذات إيجابي عن قدراته وطاقاته عندما يكون على علم بخصائص النمو في المرحلة التي يكلف بالإشراف عليها وعندما تتوفر للمعلم ثقافة جيدة عن خصائص نمو المراهقين.

**8-2-الرفاق ومفهوم الذات:**

يحتاج الطفل بشكل عام والمراهق بشكل خاص إلى إيجاد صداقات تشعره بالأهمية وتساعد على أن يكشف نفسه من خلال ممارسة الأدوار الجديدة التي يجب ان يتعلمها أثناء تعامله مع غيره.

**8-3-الدرجات التحصيلية ومفهوم الذات:**

يرى معظم العلماء أن الذين يكون إنجازهم المدرسي سيئا يشعرون بالنقص وتكون لديهم اتجاهات سلبية نحو الذات وفي الوقت نفسه هناك دلائل قوية على ان الفكرة الجيدة لدى الفرد عن قدراته الضرورية للنجاح المدرسي.

فالطالب الذي يحصل على درجات ضئيلة لا يحسن الظن بقدراته وحصوله على درجات منخفضة مرة تلو الأخرى في مادة معينة يمكن أن يؤكد لنفسه أنه عاجزا عن فهم المادة ومنه ينمو لديه مفهوم سلبي، وأن النجاح في الحصول على درجات عالية يولد الشعور بالاطمئنان.

**8-4-مستوى الطموح:**

يختلف التلاميذ اختلافا واضحا من حيث المستوى الذين يرغبون في بلوغه، فيشعرون أنهم قادرون على بلوغه، كما يختلفون في السعي لتحقيق الأهداف ويلعب مستوى الطموح دورا هاما في التأثير على مفهوم الذات فالمرهق الذي لديه مستوى مرتفع وغير واقعي يخير الفشل مما يؤدي إلى شعوره بالنقص والقلق كما أن النجاح المتكرر للتلميذ يساهم في

تكوين مفهوم إيجابي عن الذات، كذلك يساهم الفشل المتكرر في تكوين مفهوم سلبي عنها ويجعل التلميذ يفتقر إلى الثقة بقدراته. (حريدي، 2020، ص 41-42)

### 9- خصائص ذوي الفاعلية الذاتية الأكاديمية:

أفادت دراسة قام بها (لوك ولثام)، أن الأفراد الذين يتسمون بحس عال من الكفاءة الذاتية في مجالات محددة سيحاولون تحقيق مستويات أعلى من مستوى أدائهم الفعلي، وهناك خصائص عامة لذوي فاعلية الذات الأكاديمية وهي:

- مجموعة الأحكام والمعتقدات والمعلومات عن مستويات الفرد وإمكاناته ومشاعره.
  - ثقة الفرد في النجاح في أداء عمل ما.
  - وجود قدر من الاستطاعة سواء فيسيولوجية أم عقلية أم نفسية بالإضافة إلى توافر الدافعية في المواقف.
  - هي ليست سمة ثابتة أو مستقرة في السلوك الشخصي فهي مجموعة من الأحكام لا تتمثل بما ينجزه الشخص فقط ولكن أيضا بالحكم على ما يستطيع إنجازه وأنها نتاج للقدرة الشخصية.
  - أن فاعلية الذات تنمو من خلال تفاعل الفرد مع البيئة ومع الآخرين.
  - أن فاعلية الذات ترتبط بالتوقع والتنبؤ ولكن ليس بالضرورة أن تعكس هذه التوقعات قدر الفرد وإمكاناته الحقيقية، فمن الممكن أن يكون لدى الفرد توقعاً بفاعلية ذات مرتفعة وتكون إمكاناته قليلة.
  - تتحدد فاعلية الذات بالعديد من العوامل مثل: صعوبة الموقف، كمية الجهد المبذول، مدى مثابرة الفرد.
  - تبين هذه الخصائص إمكانية إخضاع الفاعلية الذاتية للتطوير والتنمية عبر تعريض الأفراد لخبرات تربوية مناسبة، كما يتضح ارتباطها بشخصية الفرد، فتعكس على سلوكه.
- (الشهب، 2020، ص 184)



## خلاصة:

من خلال ما سبق علمنا أن مفهوم فاعلية الذات بمثابة تقييم الفرد لنفسه من خلال التصورات والاتجاهات والمدرجات الأكاديمية وغيرها، ومن خلال دراستنا لمفهوم الذات الأكاديمية يتضح لنا أنها عامل مهم في تحقيق النجاح الأكاديمي، فإذا كانت لدى الشخص ثقة قوية في قدراته الأكاديمية، من المرجح أن يتبنى نهجا إيجابيا تجاه الدراسة والتعلم، ويكون مستعدا لمواجهة التحديات والعقبات التي قد تواجهه في مساره الأكاديمي.

# الفصل الثالث

الأداء الوظيفي

**تمهيد:**

يعتبر موضوع الأداء الوظيفي من الموضوعات المهمة في نظريات السلوك الإداري بشكل عام والتنظيم الإداري بشكل خاص لما له من أهمية لتحقيق الأهداف المرجوة للمؤسسات بفعالية وكفاءة يتوقف مستوى الأداء على قدرات ومهارات العاملين حيث تساعد في دعم الإبداع والإنتاجية بشرط وجود فعالية ذاتية أكاديمية تشجع على ذلك واستغلال خبراتهم ومعارفهم في تحقيق أهداف المؤسسة وبالتالي فإن الموارد البشرية تعتبر من أهم الموارد التي تمتلكها المؤسسة من حيث أهمية مكانتها في المنظمة وذلك من خلال الأداء الوظيفي الذي تقوم به الذي يعد أحد الأسلحة الاستراتيجية في صراع المنظمات من أجل البقاء والتطور في الأعمال وسنحاول من خلال هذا الفصل التطرق إلى كل ما يخص الأداء الوظيفي.

**1-تعريف الأداء:**

عادة ما يستعمل مصطلح الأداء في الحياة اليومية للدلالة على عدة أشكال من السلوك المرغوب فيه الذي يؤدي إلى مكافأة الفرد الذي يتحصل على علامات جيدة سواء بالمال أو المكانة حيث يعمل الفرد في أماكن محددة يطلق عليها المنظمة الذي يتوقف نجاحها على مدى أداء أعمالها. (بن نابي، 2012، ص 52)

هو ذلك الفعل الذي يقود إلى إنجاز الأعمال كما يجب أن تتجزأ والذي يتصف بالشمولية والاستمرار ومن ثم فهذا المعنى يعتبر المحدد لنجاح المؤسسة وبقائها بأسواقها المستهدفة كما يعكس في الوقت نفسه مدى قدرة المؤسسة على التكيف مع بيئتها أو فشلها في تحقيق التأقلم المطلوب. (آيت مبارك، 2012، ص 86)

**2- مفهوم الأداء الوظيفي:**

يشير الأداء الوظيفي إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة وغالبا ما يحدث لبس وتداخل الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد ومثلا الطالب قد يبذل جهدا كبيرا فالاستعداد للامتحانات لكنه يحصل على

درجات منخفضة في هذه الحالة يكون الجهد المبذول عالي بينما الأداء منخفض. (أسعد، عكاشة، 2008، ص 33)

هو الذي يقوم به العامل بعد أن يكلف به ويكون محدد الكمية ومن مستوى جودة معين ويؤدي بطريقة معينة وهو نتيجة التفاعل بين الجهد والإمكانات وإدراك الدور. (نعيرات، جهاد، 2022، ص 8)

### 3- المفاهيم المرتبطة بالأداء الوظيفي:

**الفعالية:** تعرف الفعالية على أنها العلاقة بين النتائج المحققة والأهداف المسطرة من قبل نظام ما فكلما اقتربت النتائج المحققة من النتائج المسطرة كان هذا النظام فعال والعكس صحيح

(Bois landell 1998) كما تعرف الفعالية أنها درجة قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها.

**الكفاءة:** هي العلاقة بين الجهد والموارد المستخدمة والمنفعة التي يحصل عليها أعوان مؤسسة (J. Barrause) وتعني العلاقة بين النتائج المتحصل عليها والوسائل المستخدمة في ذلك (Martory et daniel) فالكفاءة تشير إلى نسبة المدخلات المستهلكة إلى المخرجات المتحصلة فكلما كانت المخرجات أعلى من المدخلات كانت الكفاءة أعلى فهي تعني المخرجات أو النتيجة المحققة من المدخلات أي الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة بأقل تكلفة وهي بالنسبة بين المخرجات والمدخلات ويمكن التمييز بين الكفاءة والفعالية على الرغم من الارتباط الكبير بينهما فالمؤسسات يمكن أن تكون فعالة وفي نفس الوقت غير كفاء كما يمكن أن تتمتع بقدر كبير من الكفاءة وهي غير فعالة.

**الإنتاجية:** مصطلح قد يشير إلى المعدل الرئيسي الدال على مستوى الأداء فالإنتاجية تعبر عن المقدرة على خلق القيمة المضافة (النتائج) باستخدام عوامل إنتاج محددة خلال فترة زمنية معينة وهي علاقة نسبة بين عناصر إنتاج مستخدمة لتوليد كمية معينة من إنتاج (سلع وخدمات) وقيمة الإنتاج وفقا لمقاييس نقدي أو مادي محدد، حيث أن الإنتاجية تتضمن كل من الفعالية والكفاءة وهي تقاس بمعياري الكفاءة كالاتي، الإنتاجية = الفعالية/الكفاءة. (بن رحمون، 2014، ص 69 - 70)

## 4-أنواع الأداء الوظيفي:

يصنف إلى ثلاثة أنواع: أداء المهام، الأداء الظرفي، والأداء المعاكس أو المجابه:

• **أداء المهام:** يقصد به السلوكيات التي تسهم في إنجاز عمليات جوهرية في المنظمة مثل الانتاج المباشر للبضائع والخدمات وكل أداة تسهم بشكل مباشر أو غير مباشر في تنفيذ عمليات المنظمة.

• **الأداء الظرفي:** هو كل السلوكيات التي تسهم بشكل غير مباشر في تحويل ومعالجة العمليات الجوهرية في المنظمة وهي تسهم في تشكيل الثقافة، المناخ التنظيمي والأداء هنا ليس دورا إضافيا في طبيعته وإنما يكون خارج نطاق مهامه الوظيفية الأساسية ويعتمد على الظرف الذي تجري فيه معالجة العمليات، مثلا ممكن أن يكون موجه نحو الزملاء ومساعدة الزملاء في مشكلة لها علاقة بالعمل أو نحو المنظمة ككل من خلال الحرص واستمرارية والحماس وبذل الجهد الإضافي في العمل أو التوجه نحو العمل التطوعي لتنفيذ مهام خارج الدور الرسمي للوظيفة وكذلك إتباع اللوائح التنظيمية والإجراءات عندما لا تكون متوافقة مع رغبة الفرد.

• **الأداء المعاكس أو المجابه:** وهي تختلف عن النوعين السابقين حيث يتميز سلوك سلبي في العمل مثل التأخر عن مواعيد العمل أو الغياب وإنما تشمل سلوكيات مثل الانحراف والعدوان وسوء الاستخدام والعنف وروح الانتقام والمهاجمة. (أبو شرخ، 2010، ص 19)

## 5-عناصر الأداء الوظيفي:

أهم عناصر الأداء الوظيفي كما يلي:

- **المعرفة بمتطلبات الوظيفة:** وتشمل المعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.
- **نوعية العمل:** تتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.
- **كمية العمل المنجز:** أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازَه في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعة العمل المنجز.

- المثابرة والوثوق: وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة ومدى حاجة هذا الموظف بالإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين. (الحسيني، الخيال، 2013، ص 73-74).

#### 6-محددات الأداء الوظيفي:

يتطلب تحديد مستوى الأداء الفردي ومعرفة العوامل التي تحدد هذا المستوى والتفاعل بينهما ويميز بعض الباحثين بين ثلاث محددات للأداء الوظيفي:  
**الجهد:** حيث يشير الجهد المبذول إلى الطاقة الجسمية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته.

**القدرات:** هي الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة التي لا تتغير أو تتقلب لفترة زمنية قصيرة.

**إدراك الدور أو المهمة:** يشير إلى الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله وتقوم الأنشطة والسلوك الذي يعتقد الفرد بأهميتها في أداء مهامه بتعريف إدراك الدور ولتحقيق مستوى مرضي من الأداء لابد من وجود حد أدنى من الاتقان في كل مكون من مكونات الأداء، ويمكن صياغة محددات الأداء في المعادلة التالية:

$$\text{محددات الأداء الوظيفي} = \text{الجهد} \times \text{إدراك الدور} \times \text{القدرات.}$$

فالأداء الوظيفي ما هو إلا محصلة تفاعل بين كل من الجهد والقدرات وإدراك الدور أو المهمة فكل عامل لا يؤثر على الأداء بصفة مستقلة بل بتفاعله مع العاملين الآخرين. (نوفل، 2015)

#### 7-أبعاد الأداء الوظيفي:

- **كمية الجهد المبذول:** تعبر عن مقدار الطاقة الجسمية أو العقلية التي يبذلها الفرد خلال فترة زمنية وتعتبر المقاييس التي تقيس سرعة الأداء الوظيفي أو كميته في خلال فترة زمنية معبرة عن البعد الكمي للطاقة المبذولة.

- **الجهد المبذول:** تعني مستوى بعض الأنواع من الأعمال قد لا يهتم كثيرا بسرعة الأداء أو كميته بقدر ما يهتم بنوعية وجودة الجهد المبذول ويندرج تحت المعيار النوعي

الجهد الكثير من المقاييس التي تقيس درجة مطابقة الإنتاج المواصفات والتي تقسمه درجة خلو الأداء من الأخطاء والتي تقيس درجة الإبداع والابتكار في الأداء.

**نمط الأداء:** يقصد به الأسلوب أو الطريقة التي يبذل بها الجهد في العمل أي الطريقة التي تؤدي بها أنشطة العمل فعلى أساس نمط الأداء يمكن قياس الترتيب الذي يمارسه الفرد في أداء حركات أو أنشطة معينة أو مزيج هذه الحركات أو الأنشطة إذا كان العمل جسمانيا بالدرجة الأولى كما يمكن أيضا قياس الطريقة التي يتم الوصل بها إلى حل أو قرار لمشكلة معينة أو الأسلوب الذي يتبع في إجراء بحث أو دراسة. (قروج، 2018، ص 39،40)

#### العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي:

بعد الاطلاع على المؤلفات والدراسات التي تخص العوامل المؤثرة بالأداء الوظيفي حاول الباحث أن يحصر كل العوامل التي قد تؤثر في الأداء الوظيفي بحيث راعي أن يشمل جميع الجوانب وفيما يلي العوامل التي حصرها الباحث:

#### أولاً: بيئة العمل وأثرها على الأداء الوظيفي.

يمكن القول أن أي منظمة لا يمكن أن تعيش منعزلة عن البيئة المحيطة، فهي تعيش إذن ضمن بيئة تؤثر وتتأثر بها، كما يمكن القول أن البيئة الراحية والحاضنة للمنظمة سيكون لها بالغ الأثر في بلوغ المنظمة غايتها نماء واستمرار وتدفق مخرجاتها بما ينعكس أثره على سلوك وأداء وإدارة مهارة العاملين ويظهر تأثير بيئة العمل على العاملين في المنظمة من خلال ثقافة والتي تشمل القيم والمناخ التنظيمي للمؤسسة والقواعد حيث تلعب الثقافة دورا بالغ الأثر في التأثير على قيم الأفراد ويتجسد دور الثقافة من خلال فائدتها للمؤسسة على تطوير أداء العاملين.

#### ثانياً: الاتصال التنظيمي وأثره على الأداء الوظيفي.

يمكن القول أن موضوع الاتصال يؤدي دورا بالغ الأهمية في العمليات الإدارية ككل وللدلالة على أهميته لنا أن نتخيل منظمة ما تعاني من نظام اتصال عقيم غير قادر على توصيل الأوامر والتعليمات داخل المنظمة.

**ثالثا: الحوافز والأداء الوظيفي.**

يعتبر موضوع الحوافز من المواضيع الهامة في حياة الأفراد والمجتمعات على حد سواء حيث لا تخلو أي منظمة عامة كانت أو خاصة من وجود نظام أو برنامج محدد مدروس للحوافز يساعد الموظفين لتقديم أفضل ما لديهم للعمل مما ينعكس إيجابيا على تفعيل دور المنظمة داخل المجتمع وبالتالي تكون قادرة على تحقيق أهدافها.

**رابعا: التدريب الوظيفي.**

يناقش موضوع التدريب بتخطيط المستقبل الوظيفي للموارد البشرية في المؤسسات التي يعملون بها وهذه إحدى وظائف إدارة الموارد البشرية الحديثة التي تحدد الطرق التي بواسطتها تستطيع المؤسسة مساعدة العاملين لتنمية مستقبلهم الوظيفي.

**خامسا: القيادة الإدارية.**

لقد تعددت النظريات التي اهتمت بالقيادة التي طرقها الأدب الإداري ومنها النظرية التفاعلية والقيادة الوظيفية والنظرية التبادلية والتحويلية وتعتبر عملية القيادة من أكثر العمليات تأثيرا على السلوك التنظيمي فهي تؤثر في دافعية الأفراد على الأداء.

**سادسا: العوامل الديمغرافية وأثرها على الأداء.**

لها أثر مهم في التأثير على الأداء الوظيفي للعاملين ونستعرض في هذا الفصل من البحث إلى هذه العوامل بشيء من التفصيل من حيث بيان ما يعنيه مصطلح العوامل الديمغرافية وتطور سكان العالم وتغيرات السكانية التي تتحدث سواء ما كان من تغيرات طبيعية أو ميكانيكية وبيان أثر هذه العوامل في النمو الرأس المال والادخار. (اللوذي، الزهراني، 2012، ص 09 إلى 12).

**8- أهمية الأداء الوظيفي:**

الأداء الوظيفي يحتل مكانة خاصة داخل أي مؤسسة وذلك للأسباب التالية:

- الأداء الوظيفي هو الأساس الذي تقوم عليه المؤسسات لأنه مرتبط بالعنصر البشري الذي يدير الأنشطة لتحقيق أهداف المؤسسة.



- يمكن العامل من الحصول على الكفاءة المهارية في العمل. ويمد العاملين بالمتابعة والاجتهاد.

- يسهم في عملية تطوير الذات واكتساب العاملين أساليب جديدة تمكنه من الوصول إلى الإبداع وبالتالي بناء مهمات تؤدي إلى زيادة مستوى الإنجاز.

- ربط كل شيء نتعلمه بالنتيجة النهائية للتنظيم في المؤسسة.

الأداء الوظيفي هو الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة التي يقوم بها الفرد أو المؤسسة واستقرارها. فإذا كان مستوى الإنجاز مرتفعاً فإن ذلك يعد مؤشراً واضحاً لنجاح المؤسسة واستقرارها وفعاليتها، فالأداء لا يعد انعكاساً لقدرات ودوافع المرؤوسين فقط. بل يتعدى كما لا تتوقف أهمية الأداء الوظيفي على مستوى ذلك إلى أهمية الأداء في نجاح خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدولة. (العابد، فونقرا، 2021، ص 56، 57)

#### 9-معدلات الأداء الوظيفي:

إن تقييم الأداء أو الحكم عليه يتطلب وصف معدلات الأداء الوظيفي وقد يعتبر معدل الأداء هدفاً أو أداة تخطيطية أو قد تنعكس خطة أو إجراء يستخدم للأداء نشاط معين، كما أن تقدير معدلات الأداء يختلف من مجتمع لآخر ومن منظمة لأخرى وذلك حسب العادات والتقاليد السائدة والظروف البيئية المحيطة بالمنظمة.

وعلى الرغم من أهمية تحديد معدلات الأداء والتي تؤدي إلى وضوح في توقعات العاملين إلا أنها قد تجعل العاملين يركزون على تحقيق هذه المعدلات المكتوبة ويهملون غيرها مثل: استخدام التقنيات الحديثة أو اكتشاف أفكار جديدة. (بن منصور الشريف، 2013).

#### 10-معوقات الأداء الوظيفي:

هناك عدة عوامل مؤثرة في سلوك الفرد وأدائه بصفة سلبية مما يعرقل نشاط هذه العوامل خارجة عن نطاق الفرد وإدارته إلا أنها تؤثر على مستوى أدائه من بينها العوامل البيئية المحيطة به في المجال بالإضافة إلى مؤشرات تحفيزية ومعنوية تقلل من نشاط الفرد في المنظمة ومن بين أكثر العوائق شيوعاً في الأداء ما يلي:

- النقص في المتطلبات على وقت الفرد أو العكس.
- قلة التسهيلات في العمل والتركيبات والتجهيزات.
- السياسات المحددة والتي تؤثر على الوظيفة.
- نقص التعاون بين الأفراد.
- عدم استغلال نظام التحفيز وأثره على أداء الفرد.
- النقص في التدريب.

بالإضافة إلى أن للقائد الإداري دور فعال في تحقيق أداء الفرد ذلك أنه كلما كانت نسبة الأداء متوقعة بشكل ناجح وفعال والعوامل السابقة كلها مهمة ولها أثرها البالغ في تحقيق الأداء وبالتالي تحقيق أهداف المنظمة التي تهتم بتحقيق نتائج إيجابية تسعى للوصول إلى مستوى جيد من الأداء. (مزارة، نوقي، 2018، ص 133، 134)

## خلاصة:

من خلال هذا الفصل تم تناول الأداء الوظيفي الذي يعد مجموعة من الأنشطة التي يقوم بها الفرد داخل المؤسسة لتحقيق الأهداف المرجوة لذا فهنا نشير إلى أهمية المورد البشري في العملية الإنتاجية لأي منظمة تساهم في تحقيق الميزة التنافسية ضمن عالم المؤسسات من خلال كفاءة وقدرة أفرادها لرفع فعالية المؤسسة لإشباع حاجيات العمال ويعد الأداء الوظيفي موضوع رئيسي في السلوك الإداري والمسار الوظيفي كما أنه من العمليات الاستراتيجية في التسيير المؤسساتي وتقييم الأداء ليس هدفا في حد ذاته وإنما هو أداة ضرورية للتحسين المستمر سواء على المستوى أداء الفرد أو الأداء الكلي للمؤسسة فهو يحدد مستوى نوعية المسار الوظيفي للفرد الذي ينعكس إيجابا وسلبا على المجال الوظيفي للمؤسسة.

# الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة  
الميدانية

### تمهيد:

بعد عرضنا للجانب النظري لهذه الدراسة والتي تمثلت في تحديد إشكالية الدراسة، فرضياتها، وأهدافها ثم عرض بما يتعلق بمتغيرات الدراسة كل من فاعلية الذات الأكاديمية والأداء الوظيفي بعرض مختلف المفاهيم المرتبطة بها.

بعدها سنتطرق في هذا الفصل إلى عرض الدراسة الاستطلاعية والدراسة الأساسية والتي تعتبر أهم الخطوة يقوم بها الباحث من أجل مناقشة الفرضيات في أي بحث علمي، والذان يحملان مختلف المنهجية المتبعة مع تحديد العينة والأدوات المستخدمة في جمع البيانات والتأكد من صدقها وثباتها وتحديد الأساليب الإحصائية المستعملة في تحليل النتائج.

### 1-الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية خطوة ضرورية في البحث العلمي، فهي تساعد الباحث على جمع المعلومات حول الموضوع المراد دراسته، والحصول على البيانات المتعلقة بالظاهرة المستهدفة ومعرفة صلاحية الأدوات المخصصة في قياس الظاهرة.

#### 1-1-أهداف الدراسة الاستطلاعية:

- التعرف على المجتمع الأصلي لعينة الدراسة.
- التأكد من صحة الأدوات جمع البيانات.
- التعرف على كل مختلف الصعوبات والعراقيل المحتمل مواجهتها لتفاديها في إجراء الدراسة الأساسية.

- التقرب من أفراد العينة ومعرفة مدى تجاوبهم مع الدراسة.

- التقرب من ميدان وأخذ فكرة عن الموضوع.

- قياس الخصائص السيكومترية لأداة البحث.

#### 1-2-حدود الدراسة الاستطلاعية:

1-2-1-الحدود المكانية: طبقت الدراسة في ولاية تيارت على

مجموعة من الابتدائيات والتي سنذكرها الآن:

-ابتدائية برماتي محمد تيارت.

-ابتدائية بن يحي الحاج بتيارت.

-ابتدائية بلبية لزرق بتيارت.

1-2-2-الحدود الزمنية: استغرقت الدراسة (من 25 ماي إلى غاية 05 جوان).

1-2-3-الحدود البشرية: طبقت الدراسة على عينة مكونة من (30) أستاذ وأستاذة.

1-3-3- ظروف إجراء الدراسة الاستطلاعية:

واجهنا بعض الصعوبات في إجراء هذه الدراسة، ويعود الأمر إلى عدم الترحيب والقبول من طرف مدراء الابتدائيات، وعدم تعاون العاملين فيها بالإضافة إلى عدم تجاوب الأساتذة وعدم الإجابة على كل فقرات المقياسين.

1-4-4-وصف أدوات جمع البيانات:

1-4-4-1-وصف مقياس فاعلية الذات الاكاديمية:

هو أداة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع بحث محدد عن طريق استمارة يجرى تعبئتها من قبل المستجيب. (سامي، 2005، ص307)

ولقد تم تصميم المقياس لفاعلية الذات الاكاديمية والأداء الوظيفي استنادا على ما ورد في الجانب النظري من فروض علمية، أهداف الدراسة ومقاييس تهدف إلى قياس الخاصية محل الدراسة بالإضافة إلى رسائل ماجستير وأطروحات دكتوراه، وقد احتوى الاستبيان الخاص بفاعلية الذات الاكاديمية في صورته الأولية على (49) فقرة موزعة على (04) أبعاد، أما بالنسبة للاستبيان الخاص بالأداء الوظيفي فقد احتوى في صورته الأولية على (67) فقرة موزعة على (04) أبعاد.

➤ بالنسبة لأداة قياس فاعلية الذات الاكاديمية:

المراجع التي اعتمدت في بناء الاستبيان هي:

1- اعتماد على أسلوب الشخصي في تكوين فقرات للمقياس.

2- التقرب من الأساتذة ومعرفة آرائهم الشخصية.

➤ بالنسبة لأداة قياس الأداء الوظيفي:

1- مقياس الكفايات التدريسية لقاسم محمد خزعلي وعبد اللطيف مومني عن جامعة الكوفة 2007.

2- معامل الارتباط الخطي البسيط بين التقسيم العام للأستاذ في استبانة تقييم الأداء التدريسي، وكل بند من بنود المحاور الخمسة التي يتكون منها استبانة تقييم الأداء بصورة الحالية والمطورة.

إلى جانب استخدام الأسلوب الشخصي في بناء الفقرات للمقياس الأداء الوظيفي، والتقرب من أساندة التعليم المتوسط وطرح بعض الأسئلة.

وقد كان مقياس فاعلية الذات الاكاديمية في صورته الأولية كالآتي:

**البعد الأول تحديد الاهداف واكتشاف القدرات:**

قيام الاستاذ بتحديد اهدافه الوظيفية وقيامه ببذل اقصى جهد ممكن ومثابرتة وحرصه على اكتشاف واستثمار ما لديه من قدرات والاستفادة منها في تحقيق اهدافه كما يحرص على اكتساب مهارات لازمة لتحقيق التطور وبالتالي سمينا البعد بهذا الاسم نظرا للعبارات المكونة له.

**جدول رقم (01) يوضح عبارات تحديد الاهداف واكتشاف القدرات**

الفقرات	البعد
1) تؤهلني معلوماتي الأكاديمية على التفوق في وظيفتي.	تحديد الاهداف واكتشاف القدرات
2) ينقصني وجود خطة لتطوير قدراتي الاكاديمية.	
3) تظهر وظيفتي ما لدي من قدرات أكاديمية.	
4) تتوفر لدي المهارات اللازمة لتخصصي الدراسي.	
5) ليست لدي رغبة في اكتساب مهارات اكااديمية جديدة.	
6) لدي قراءات خارجية غير الكتب المدرسية.	
7) لا أهتم بالتخطيط لمستقبلي الدراسي.	
8) أتمنى أن أكون أحد الأشخاص ذوي المكانة العلمية المرموقة.	

<p>(9) أبذل جهدا كبيرا في تحقيق أهدافي دون انتظار مساعدة من الآخرين.</p> <p>(10) أثار في تحقيق أهدافي الدراسية.</p> <p>(11) ينقصني متطلبات أكاديمية من أجل تحسين وظيفتي.</p> <p>(12) أسعى لتحقيق طموحاتي رغم الصعوبات التي تواجهني.</p> <p>(13) أفضل المهام الأكاديمية التي تتيح لي الاطلاع على كل ما هو جديد.</p> <p>(14) أجد صعوبة في استخدام مهارات التفكير العلمي</p>	
---	--

**البعد الثاني الثقة في القدرة على انجاز المهام الأكاديمية:**

يبين انجاز المهام الأكاديمية واعتماده على نفسه في اداءها وقيامه ببذل جهد يمكنه من الوفاء بمتطلبات الدراسة وعدم الهروب من المهام الأكاديمية وتنمية الثقة في النفس على انجازها.

**الجدول رقم (02) يوضح عبارات بعد الثقة في القدرة على انجاز المهام الأكاديمية**

البعد	الفقرات
الثقة في القدرة على انجاز المهام	<p>(1) أثق في قدرتي على تحصيل دروسي بالمستوى المطلوب.</p> <p>(2) أبذل قصارى جهدي في التغلب على الصعوبات التي تواجهني في اعداد الدروس.</p> <p>(3) أبذل كل ما في وسعي لتحسين مستواي الأدائي.</p> <p>(4) أجد صعوبة في فهم كثير من الموضوعات التي أدرسها.</p> <p>(5) أحضر دروسي أولا بأول.</p> <p>(6) أشعر بالملل والتعب عند تحضير الدروس.</p> <p>(7) أثق في قدرتي على التفاعل مع التلاميذ.</p> <p>(8) أعتمد على ذاتي في انجاز ما أكلف به من واجبات.</p> <p>(9) أعتقد أن معظم مقرراتي الدراسية صعبة وجافة.</p> <p>(10) أحاول أكثر من مرة نجاز المهام الأكاديمية ولا استسلم بسهولة.</p> <p>(11) أقبل على اداء المهام الأكاديمية التي يعتبرها زملائي صعبة.</p> <p>(12) أرى أن معظم المقررات صعبة ومن المستحيل فهمها.</p> <p>أحرص على أداء متطلبات الدراسة وأعطيتها أولوية أولى في حياتي.</p>



**البعد الثالث التعامل مع الضغوط الأكاديمية:**

قدرة الاستاذ على حل المشكلات التي تواجهه في العمل بنفسه والاصرار على اداء وظيفته بشكل ممتاز مهما كانت الصعوبات التي تواجهه والضغوطات التي يعاني منها والظروف الخارجة عن ارادته التي قد يتعرض لها اثناء مهامه.

**الجدول رقم (03) يوضح عبارات بعد التعامل مع الضغوط الأكاديمية**

الفقرات	البعد
<p>(1) أستطيع حل المشكلات التي تواجهني في عملي بسهولة.</p> <p>(2) أبذل قصارى جهدي للتغلب على الصعوبات التي تواجهني في اعداد الدروس.</p> <p>(3) أوجل المهام الدراسية الصعبة إلى آخر لحظة ممكنة.</p> <p>(4) أثق في قدرتي على رفع مستوى التلاميذ.</p> <p>(5) أستطيع أداء المهام الأكاديمية التي تتطلب التركيز لفترة طويلة.</p> <p>(6) أجد صعوبة في تنظيم وقتي أثناء اعداد الدروس.</p> <p>(7) أعتقد أن أي مشكلة دراسية يمكن حلها من خلال بذل المزيد من الجهد.</p> <p>(8) أفضل الاعتماد على ذاتي في حل المشكلات التي تواجهني في المدرسة.</p> <p>(9) أصمم على النجاح في الدراسة مهما واجهت من صعوبات.</p> <p>(10) أستطيع ايجاد أكثر من حل لأي مشكلة تواجهني في المدرسة.</p> <p>(11) أشعر بالثقة في قدرتي على مواجهة المواقف الدراسية الجديدة علي.</p>	<p>التعامل مع الضغوط الأكاديمية</p>

**البعد الرابع توقع النجاح:**

يبين لنا ثقة الاستاذ وتطلعاته لتحقيق نتائج ايجابية في ادائه الأكاديمي مستقبلا وتوقع الثناء من قبل الرؤساء في محيط العمل.

الجدول رقم (04) يوضح عبارات بعد توقع النجاح

الفقرات	البعد
(1) أتوقع الحصول على نسب نجاح مرتفعة.	توقع النجاح
(2) تتقضي الكثير من المهارات الأكاديمية للنجاح في عملي.	
(3) تؤهلني قدراتي العقلية على التفوق في دراستي.	
(4) يعرفني زملائي للأدائي الوظيفي المرتفع.	
(5) أثق في قدرتي على تجسيد جانبي الأكاديمي في الجانب الوظيفي.	
(6) أتوقع أن أحصل على أعلى نسب نجاح.	
(7) أشعر بالثقة عند اقتراب موعد ظهور نتائج تلاميذي.	
(8) أتوقع الثناء من المدير على أدائي في العمل.	
(9) أرى أن الحصول على مركز متقدم على زملائي أمر غير ضروري.	
(10) أتوقع ان يكون لي مستقبل مشرق.	
(11) لدي رغبة قوية في استكمال دراستي.	

1-4-2 - وصف مقياس الاداء الوظيفي

البعد الأول بعد التخطيط للدرس:

هو أسلوب أو المنهج الذي يتبعه الأستاذ قبل القيام بالدرس، يتم تحديد فيه مجموعة من الإجراءات المعرفية والسلوكية كالكفاءة المستهدفة، الوسائل التعليمية، والأجهزة التي تتناسب مع زمن الحصة، أو هو الجهد الذي يبذله الأستاذ من أجل إيصال المعلومات كما ينبغي.

الجدول رقم (05) يوضح عبارات بعد التخطيط للدرس

الفقرات	البعد
1. ألتزم بمواعيد بداية ونهاية الدرس.	
2. أحضر خطة الدرس يوميا	
3. أحدد الكفاءة المستهدفة للدرس.	
4. ألتزم بتوزيع الشهري المقرر.	
5. ألتزم بتوزيع السنوي المقرر	
6. أجعل خطة الدرس تتضمن الواجبات المنزلية.	
7. أختار لغة سهلة والمحتوى التعلم المناسب.	
8. أراعي تدعيم خطة الدرس بالإمكانيات والوسائل المتوفرة في المتوسطة	التخطيط للدرس
(خرائط، كرة الأرضية، المخبر.)	
9. أحرص على توزيع الدرس حسب وقت حصة.	
10. أقوم باستعداد مسبقا من أجل إلقاء الدرس.	
11. ألتزم بتحضير المذكرة.	
12. أحرص على تحديد مؤشرات الكفاءة.	
13. أحرص على اقتناء وسائل الإيضاح.	
14. أحرص على مناقشة الدرس مع التلاميذ.	
15. أعد أسئلة خاصة بالتقويم.	
16. أجهز برنامج أو خطة خاصة بالواجبات المنزلية.	
17. أهيب نفسي لشرح محتوى الدرس.	

البعد الثاني التنفيذ للدرس:

هو الطريقة التي يعتمد عليها الأستاذ داخل الحصة من أجل شرح وعرض الدروس المقررة سنويا في جو من الحماس والذي يساعد على خلق روح المشاركة والمثابرة لدى التلاميذ، أو قدرات التي يتمتع بها الأستاذ من أجل إيصال المعلومات بشكل بسيط وناجح.

الجدول رقم (06) يوضح عبارات بعد التنفيذ للدرس.

الفقرات	البعد
1- أربط حصة اليوم بدرس الماضي.	التنفيذ للدروس
2- أكون قادرا على تسلسل في تحقيق الأهداف.	
3- أكون قادرا على توظيف وسائل الإيضاح.	
4- أستخدم أسلوب وتعبيرات لفظية مناسبة.	
5- أربط أهداف الدرس بالحاجات الذهنية والنفسية للتلاميذ.	
6- أراعي عوائق الاتصال في طرح الأسئلة (السمع البصر، طول القامة).	
7- أشارك التلاميذ وأتفاعل معهم في الصف.	
8- أتأكد من فهم التلاميذ قبل الانتقال إلى نقطة أخرى.	
9- أدمج الدرس بأمثلة من الواقع تناسب موضوع المختار.	
10- أكيف النشاطات حسب مستوى التلاميذ.	
11- أحرص على تنظيم عناصر الموضوع.	
12- أحرص على إلقاء الدرس بصوت واضح.	
13- أحرص على تبسيط المادة العلمية وتيسيرها.	
14- أحرص على تنويع الأساليب العرض.	
15- أراعي الفروق الفردية بين التلاميذ أثناء الحصة.	

16- أستخدم أسلوب النقاش خلال عرض الدرس.

17. أتيح الفرصة للتلاميذ لطرح مجموعة من الأسئلة من أجل الفهم

**البعد الثالث التقويم للدرس:**

هو ذلك التقدير الذي يقوم به الأستاذ من أجل قياس قدرات التلاميذ بغية معرفة الخلل أين يكمن والعمل على معالجته باستخدام شتى الطرق من أجل استدراك الأمر قبل فوات الأوان، أو هو إدراك الأستاذ للدور الذي قام به ومدى نجاحه من خلال نتائج التلاميذ.

**الجدول رقم (07) يوضح عبارات بعد التقويم للدرس**

البعـد	الفقرات
التقويم للدرس	1.أضع اختبارات تعتمد على الفهم والحفظ.
	2.ألتزم بتقويم التلاميذ بشكل مستمر.
	3.أقدر على تنويع أساليب التقويم.
	4.أطرح أسئلة موجهة أثناء الحصة.
	5.أراعي عوائق الاتصال في طرح الأسئلة (السمع، البصر، طول القائمة).
	6.أهتم بتصحيح الإجابات الخاطئة بدقة.
	7.أتابع وأراقب الواجبات المنزلية.
	8.أؤكد من مدى تحقيق أهداف النهائية لفصل الدراسي.
	9.أحرص على تقييم سلامة اللغة من الأخطاء.
	10.أؤكد من الخطوات التنفيذية من خلال الفروض التجريبية.
	11.أقدم أشغال تطبيقية ومشاريع كمساعدة للتلاميذ.
	12.أركز علي التقويم التشخيصي في بداية الدرس.
	13.أحدد سلوكيات التلاميذ المختلفة
	14.أقوم بمعرفة مدي إقبال الطالب على الدراسة أو انصرافه عنها من خلال

نتائج الدراسة.
15. أحضر مسبقا مواضيع تخص فروض واختبارات الفصل.
16. أحرص علي مراقبة الكراريس وتصحيحها بشكل مستمر.

### البعد الرابع علاقة الأستاذ بالتلميذ:

هي مجموعة الروابط الاجتماعية التي تنشئ بين الأستاذ والتلميذ بغية تحقيق أهداف تربوية داخل المؤسسة، أو هو المهام الذي يقوم بها الأستاذ من أجل تعزيز علاقته بتلاميذه من أجل تحقيق نتائج ناجحة.

### الجدول رقم (08): يوضح عبارات بعد علاقة الأستاذ بالتلميذ

البعد	الفقرات
علاقة الأستاذ بالتلميذ	1. أبتسم وأنا أنظر إلى دفتر التلميذ.
	2. أشجع تلاميذي على بذل أقصى جهد.
	3. أهتم بتلاميذي وأحترمهم.
	4. أمنح جائزة للمتفوق.
	5. أتعامل مع التلاميذ بكل الودية والحب.
	6. أقدم النصائح والإرشادات للتلاميذ
	7. ألتزم بقواعد المظهر المهني اللائق.
	8. أشارك بفاعلية في أنشطة تحسين التعليم.
	9. أشارك في حل مشكلات البيئية وأشجع التلاميذ على ذلك.
	10. أجيد التعامل مع أولياء الأمور بطريقة مهنية مناسبة.
	11. أتيح فرصة الحوار والحديث.
	12. أجيد التعامل مع الهيئة التعليمية بالمتوسطة.

13. أشجع التلاميذ على سير م الملائمة لنظام القسم.
14. ألتزم المشكلات الدراسية من أجل اكتساب مهارة.
15. أستخدم عبارات التعزيز مثل: أحسنت بارك الله فيك للتشجيع.
16. أشجع التلاميذ علي التعلم.
17. أحرص علي تحفيز التلاميذ بحب وتقدير.

### 5-1 - الخصائص السيكومترية للأداتين:

**الصدق:** يقصد به: "مدى استطاعة أداة الدراسة أو إجراءات القياس، قياس ما هو مطلوب قياسه". (العساف، 1995، ص429)

#### 1-5-1- صدق الاتساق الداخلي:

اعتمدنا على استخدام معامل الارتباط بيرسون (لمعرفة الصدق الداخلي للاستبيان حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان بالدرجة الكلية للأبعاد الذي تنتمي إليه العبارة وبالدرجة الكلية للاستبيان).

#### 1-5-2- الأداة الأولى (فاعلية الذات الاكاديمية).

جدول رقم (09) يمثل معاملات الاتساق الداخلي لأداة فاعلية الذات

ارتباط البعد بالدرجة الكلية	ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	ارتباط الفقرة بالبعد	رقم الفقرة	الفقرة البعد
	*0.61	*0.96	ف1	
	*0.33	*0.29	ف02	
	*0.14	*0.41	ف03	
	*0.15	*0.18	ف04	
	*0.58	*0.81	ف05	

*0.60	*0.46	*0.38	ف06	تحديد الاهداف واكتشاف القدرات
	*0.39	*0.71	ف07	
	*0.61	*0.35	ف08	
	*0.25	*0.11	ف09	
	*0.18	*0.24	ف10	
	*0.27	*0.42	ف11	
	*0.2	*0.28	ف12	
	*0.8	*0.20	ف13	
	*0.12	*0.15	ف14	
	*0.72	*0.21	*0.43	
*0.13		*0.27	ف16	
*0.94		*0.51	ف17	
*0.55		*0.50	ف18	
*0.39		*0.39	ف19	
*0.29		*0.46	ف20	
*0.30		*0.68	ف21	
*0.19		*0.23	ف22	
*0.32		*0.36	ف23	
*0.23		*0.29	ف24	
*0.33	*0.9	ف25		
*0.33	*0.32	ف26		



	*0.34	*0.32	ف27	
	*0.38	*0.29	ف28	
	*0.41	*0.22	ف29	
	*0.20	*0.28	ف30	
	*0.51	*0.36	ف31	
	*0.42	*0.20	ف32	
*0.54	*0.35	*0.28	ف33	التعامل مع الضغوط الاكاديمية
	*0.45	*0.45	ف34	
	*0.19	*0.13	ف35	
	*0.61	*0.57	ف36	
	*0.33	*0.12	ف37	
	*0.78	*0.68	ف38	
	*0.29	*0.22	ف39	
	*0.48	*0.45	ف40	
	*0.28	*0.22	ف41	
	*0.21	*0.26	ف42	
*0.63	*0.42	*0.43	ف43	توقع النجاح
	*0.23	*0.13	ف44	
	*0.12	*0.24	ف45	
	*0.44	*0.58	ف46	
	*0.36	*0.50	ف47	

	*0.52	*0.28	ف48
	*0.96	*0.44	ف49

من خلال الجدول أعلاه تبين لنا كل فقرات الأبعاد الأربعة بعضها دال عند مستوى الدلالة 0.01 والبعض الآخر دال عند 0.05.

تم تعديل بعض البنود لمقياس فاعلية الذات الأكاديمية:

الجدول 01: عبارات تحديد الاهداف واكتشاف القدرات

1-تؤهلني قدراتي العقلية للتفوق في دراستي.

3-تظهر الدراسة ما لدي من قدرات.

11-ينقصني متطلبات النجاح في الدراسة.

15-حذفت.

الجدول 02: عبارات بعد الثقة في القدرة على انجاز المهام الأكاديمية:

2-يمكنني القيام بالتكليفات الدراسية بشكل لائق.

3-أبذل كل ما في وسعي للحصول على اعلى الدرجات.

5-أذاكر دروسي أولاً بأول.

6-أشعر بالملل والتعب عند أداء واجباتي المدرسية.

**1-5-3- الثبات:**

بعد انتهاء من التأكد من صدق أداة الدراسة من خلال اعتماد معامل الارتباط (بيرسون)، والاستعانة ببرنامج Spss 25 كان لا بد من التأكد من الثبات، حيث استخدم في ذلك حساب التجزئة النصفية، وحساب معامل الثبات (ألفا كرونباخ)

الجدول رقم (10) يمثل معاملات ثبات أداة فاعلية الذات الأكاديمية

الأبعاد	معامل ألفا كرونباخ
تحديد الاهداف واكتشاف القدرات	*0.80
الثقة في القدرة على انجاز المهام الأكاديمية	*0.88
التعامل مع الضغوط الأكاديمية	*0.86
توقع النجاح	*0.82

1-5-4- التجزئة النصفية (Split-Half Coefficient)

وللتأكد من الأداة أضفنا قياس التجزئة النصفية لحساب الثبات. وقد تم إيجاد معامل الارتباط (Pearson) بين معدل الأسئلة فردية الرتبة، ومعدل الأسئلة زوجية الرتبة للاستبيان.

جدول رقم (11) يمثل التجزئة النصفية لأداة فاعلية الذات الأكاديمية:

معامل سبيرمان	التجزئة النصفية	الأسلوب الإحصائي
*0.89	*0.85	

أظهر نتائج حساب التجزئة النصفية أن معامل الارتباط بين الجزئين مرتفع حيث بلغ نسبة 0.85. وبعد التصحيح بلغ 0.924 وهي نسبة تدل على أن الاستبيان يمكن الاعتماد عليه في تطبيق الدراسة (Spearman) الارتباط بمعادلة الميدانية.

1-5-5-الأداة الثانية: الأداء الوظيفي

جدول رقم (12) يبين معاملات الاتساق الداخلي لأداة الأداء الوظيفي

ارتباط البعد بالدرجة الكلية	ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	ارتباط الفقرة بالبعد	رقم الفقرة	الفقرة
*0.87	*0.63	*0.59	ف01	التخطيط للدرس
	*0.26	*0.72	ف02	
	*0.20	*0.57	ف03	
	*0.17	*0.70	ف04	
	*0.10	*0.20	ف05	
	*0.26	*0.72	ف06	
	*0.24	*0.49	ف07	
	*0.38	*0.79	ف09	
	*0.32	*0.10	ف10	
	*0.42	*0.68	ف11	
	*0.20	*0.76	ف12	
	*0.57	*0.59	ف12	
	*0.14	*0.38	ف14	
	*0.51	*0.72	ف15	
*0.68	*0.42	ف16		
*0.52	*0.26	ف17	التنفيذ للدرس	
*0.26	*0.46	ف18		
*0.5	*0.82	ف19		
*0.75	*0.18	*0.15	ف20	

	*0.18	*0.45	ف21	
	*0.23	*0.10	ف22	
	*0.5	*0.81	ف23	
	*0.62	*0.10	ف24	
	*0.12	*0.80	ف25	
	*0.25	*0.85	ف26	
	*0.17	*0.48	ف27	
	*0.90	*0.52	ف28	
	*0.73	*0.11	ف29	
	*0.17	*0.18	ف30	
	*0.15	*0.47	ف31	
	*0.53	*0.37	ف32	
	*0.20	*0.69	ف33	
	*0.21	*0.80	ف34	
	*0.49	*0.62	ف35	
	*0.58	*0.70	ف36	
	*0.62	*0.12	ف37	
	*0.33	*0.10	ف38	
	*0.40	*0.41	ف39	
*0.90	*0.42	*0.29	ف40	التقويم للدرس
	*0.53	*0.64	ف41	
	*0.56	*0.47	ف42	
	*0.64	*0.55	ف43	
	*0.38	*0.63	ف44	
	*0.36	*0.62	ف45	
	*0.42	*0.51	ف46	

	*0.53	*0.64	ف47	
	*0.56	*0.47	ف48	
	*0.38	*0.55	ف49	
	*0.41	*0.63	ف50	
	*0.16	*0.65	ف51	
	*0.33	*0.58	ف52	
	*0.18	*0.66	ف53	علاقة الاستاذ بالتلميذ
	*0.41	*0.54	ف54	
	*0.63	*0.70	ف55	
	*0.14	*0.35	ف56	
	*0.58	*0.62	ف57	
	*0.14	*0.51	ف58	
	*0.55	*0.55	ف59	
*0.80	*0.16	*0.86	ف60	
	*0.53	*0.30	ف61	
	*0.14	*0.78	ف62	
	*0.45	*0.45	ف63	
	*0.21	*0.42	ف64	
	*0.45	*0.42	ف65	
	*0.26	*0.73	ف66	
	*0.62	*0.24	ف67	

مستوى الدلالة 0.05/0.01

من خلال الجدول أعلاه تبين لنا كل فقرات الأبعاد الأربعة بعضها دال عند مستوى الدلالة 0.01 والبعض الآخر دال عند 0.05 وبالتالي لم تحذف أية فقرة من الأبعاد.

جدول رقم (13) يمثل معاملات ثبات أداة الأداء الوظيفي:

الأبعاد	معامل ألفا كرونباخ
تخطيط للدرس	0.83
تنفيذ للدرس	0.86
تقويم للدرس	0.76
علاقة الأستاذ بالتلميذ	0.79

يتبين من خلال الجدول أعلاه المعاملات مرتفعة تتراوح ما بين 0.76 إلى 0.86. وبالتالي يدل على أن الأداة الأداء الوظيفي تتمتع بدرجة ثبات عالية ومناسبة للقياس.

جدول رقم (14) يمثل معامل ثبات التجزئة النصفية:

معامل سبيرمان	التجزئة النصفية	الأسلوب الإحصائي
0.92	0.86	

من خلال الجدول أعلاه تبين أن قيمة التجزئة النصفية قدرت بـ 0.86 في حين معامل سبيرمان قدر بـ 0.92 وهي قيمة مقبولة وعليه تفي بأغراض الدراسة.

وبالتالي وبناء على ما تم عرضه من خصائص سيكومترية للأداتين وبعد حذف الفقرة الأولى من البعد الأول لفاعلية الذات الأكاديمية، تم إبعاد الفقرة وإعداد الاستبيان في صورته النهائية.

مفتاح التصحيح المعتمد للدراسة على ثلاثة بدائل كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (15) يوضح مفتاح تصحيح المقياس

العبارات	تنطبق	أحيانا	لا تنطبق
البنود الموجبة	3	2	1
البنود السالبة	1	2	3

## 2-الدراسة الأساسية:

من خلال ما يلي يمكننا التطرق إلى الإجراءات المتبعة في تنفيذ الدراسة بدء بالمنهج المعتمد، ووصف الخصائص العينة، ثم الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة النتائج.

## 2-1-منهج الدراسة الأساسية:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي الذي يعتبر الأسلوب الأمثل لوصف والكشف عن مستوى فاعلية الذات الاكاديمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي وعلاقتها بأدائهم الوظيفي، فهو أحد أشكال البحوث الشائعة التي اشتغل

العديد من الباحثين والمتعلمين، ويسعى إلى تحديد الوضع الحالي لظاهرة معينة، ومن ثم يعمل على وصفها وبالتالي فهو يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع، ويتم وصفها وصفا دقيقا. (سوفي ، 2011 ، ص123).

## 2-2-عينة الدراسة الاساسية:

طبقت الدراسة على عينة مكونة من (90) أستاذ وأستاذة من ولاية تيارت مدينة تيارت.

## 2-3-حدود الدراسة الاساسية:

2-3-1-الحدود المكانية: طبقت الدراسة في ولاية تيارت على مجموعة من الابتدائيات.

2-3-2-الحدود الزمنية: استغرقت الدراسة (من 25 ماي إلى غاية 05 جوان 2023).

## 2-4-إجراءات تطبيق أداة الدراسة الاساسية:

بعد التحقق من صدق وثبات المقياس انتقلنا إلى ثلاث ابتدائيات بولاية تيارت، وكان ذلك خلال شهر "ماي"، حيث تم توزيع الاستبيانات على 90 عينة أستاذ وأستاذة. وتلقينا صعوبات في إجراء هذه الدراسة من قبل المدراء والأساتذة.



2-5- الاساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة الاساسية:

-المتوسط الحسابي

-الانحراف المعياري

-معامل الارتباط بيرسون

3-خصائص عينة الدراسة الأساسية:

جدول رقم (16) يمثل توزيع العينة الأساسية حسب متغير الجنس:

النسبة المئوية	العدد	الجنس
54.4%	49	الأنثى
45.6%	41	الذكر
100%	90	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن نسبة الإناث أعلى من نسبة الذكور.

جدول رقم (17) يوضح توزيع العينة الأساسية حسب سنوات الخبرة:

النسبة المئوية	العدد	سنوات الخبرة
14.4%	13	من 1 الى 5 سنوات
30%	27	من 6 الى 10 سنوات
20%	18	من 11 الى 15 سنة
24.4%	22	من 16 الى 25 سنة
11.1%	10	اكثر من 25 سنة
100%	90	المجموع

يتضح من خلال الجدول أن 30% من افراد العينة كانت تتراوح خبرتهم من 6 الى 10 سنوات بينما تليها الفئة التي تتراوح خبرتها من 16سنة الى 25 سنة بنسبة 24.4% اما الفئة الثالثة كانت تتراوح خبرتها من 11سنة الى 15 سنة بنسبة 20% او من خلال ما سبق نستطيع القول ان العينة تتمتع بخبرة كافية تمكنا من اجراء الدراسة عليها.

# الفصل الخامس

عرض وتحليل ومناقشة النتائج

**تمهيد:**

في هذا الفصل الخامس والأخير سيتم عرض نتائج الفرضيات وتحليلها ومناقشتها وبالاعتماد على الدراسات السابقة، والتي تناولت متغيرات الدراسة الحالية إجرائياً والتي تفيد إلى الوصول إلى بعض المقترحات.

**1- عرض وتحليل فرضيات الدراسة:**

**1-1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى:**

جدول رقم (18) يمثل نتائج قيمة "ر" المحسوبة لفاعلية الذات الأكاديمية وعلاقته

ببعد التخطيط للدرس

مستوى الدلالة	قيمة "ر" المحسوبة	الاساليب المتغيرات
0.01	0.23	فاعلية الذات الأكاديمية وعلاقتها ببعد التخطيط للدرس

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة "ر" المحسوبة لدى بعد فاعلية الذات الأكاديمية وعلاقته بالتخطيط للدرس قد قدرت ب 0.23 وهو معامل ارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01. ومنه توجد علاقة ارتباطية بين بعد التخطيط للدرس وبعد فاعلية الذات الأكاديمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي

**1-2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية**

جدول رقم (19) يمثل نتائج قيمة "ر" لبعد التنفيذ للدرس وفاعلية الذات الأكاديمية:

مستوى الدلالة	قيمة "ر" المحسوبة	الاساليب المتغيرات
0.01	0.35	بعد التنفيذ للدرس وفاعلية الذات الأكاديمية

من خلال تحليل الجدول أعلاه تبين أن قيمة "ر" المحسوبة لدى بعد التنفيذ للدرس وفاعلية الذات الاكاديمية قدرت بـ: 0.35 هو معامل ارتباط موجب دال عند مستوى الدلالة 0.01. وعليه توجد علاقة ارتباطية بين بعد التنفيذ للدرس وفاعلية الذات الاكاديمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

### 1-3 عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

جدول رقم (20) يمثل نتائج قيمة "ر" لبعء التقويم للدرس وعلاقته فاعلية الذات الاكاديمية

مستوى الدلالة	قيمة "ر" المحسوبة	الاساليب لمتغيرات
0.01	0.50	بعد التقويم للدرس وعلاقته فاعلية الذات الاكاديمية

نستخلص من خلال حسابنا لمعامل الارتباط بين بعد التقويم للدرس وعلاقته فاعلية الذات الاكاديمية والتي قدرت قيمة "ر" بـ: 0.50. وهي قيمة موجبة دالة عند مستوى الدلالة 0.01. وبالتالي توجد علاقة ارتباطية بين بعد التقويم للدرس وفاعلية الذات الاكاديمية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

### 1-4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

جدول رقم (21) يمثل نتائج قيمة "ر" لبعء علاقة الاستاذ بالتلميذ وعلاقته بفاعلية الذات الاكاديمية

مستوى الدلالة	قيمة "ر" المحسوبة	الاساليب لمتغيرات
0.01	0.80	بعد علاقة الاستاذ بالتلميذ وعلاقته بفاعلية الذات الاكاديمية

نستخلص من خلال حسابنا لمعامل الارتباط بين بعد التقويم للدرس وعلاقته فاعلية الذات الاكاديمية والتي قدرت قيمة "ر" ب: 0.80. وهي قيمة موجبة دالة عند مستوى الدلالة 0.01. ومنه توجد علاقة ارتباطية بين بعد علاقة التلميذ بالأستاذ وفاعلية الذات الاكاديمية.

### 1-5- عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة:

#### 1-5-1- فاعلية الذات الاكاديمية لدى اساتذة التعليم الابتدائي

جدول رقم (22) يمثل نتائج مستويات لأبعاد فاعلية الذات الاكاديمية لدى اساتذة

التعليم الابتدائي

الانحراف المعياري	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الأساليب المتغيرات
*0.15	*1.71	*1.57	تحديد الاهداف واكتشاف القدرات
*0.24	*1.71	*1.91	الثقة في القدرة على انجاز المهام الاكاديمية
*0.17	*1.71	*1.69	التعامل مع الضغوط الاكاديمية
*0.23	*1.71	*1.65	توقع النجاح
*0.79	*6.84	*6.82	المجموع الكلي

يتضح من خلال الجدول أعلاه المتوسط الحسابي الكلي لأبعاد فاعلية الذات الاكاديمية قدر بـ 6.82 في حين أن المتوسط النظري قدر بـ: 6.84 بينما الانحراف المعياري العام قدر بـ 0.79 وهي قيمة دالة.

1-5-2- مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟

جدول رقم (23) يمثل نتائج مستويات أبعاد الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم

الابتدائي:

الانحراف المعياري	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الأساليب المتغيرات
*0.19	*1.32	*1.27	التخطيط للدرس
*0.19	*1.32	*1.42	التنفيذ للدرس
*0.20	*1.32	*1.32	التقويم للدرس
*0.22	*1.32	*1.26	علاقة الاستاذ بالتلميذ
*0.8	*5.28	*5.27	الكلي

تبين من خلال جدول أعلاه أن المتوسط الحسابي الكلي لأبعاد الأداء الوظيفي والذي قدر بـ 5.27 في حين المتوسط النظري قدر بـ: 5.28 والانحراف المعياري العام بـ 0.80 وهي قيمة دالة.

جدول رقم (24) يمثل نتائج قيمة "ر" المحسوبة لفاعلية الذات الأكاديمية وعلاقته

بالأداء الوظيفي

مستوى الدلالة	قيمة "ر" المحسوبة	الاساليب المتغيرات
0.01	0.60	فاعلية الذات الأكاديمية وعلاقته بالأداء الوظيفي

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

نستخلص من خلال حسابنا لمعامل الارتباط بين بعد الاداء الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات الاكاديمية والتي قدرت قيمته بـ: 0.60 وهي قيمة موجبة دالة عند مستوى الدلالة 0.01. ومنه توجد علاقة ارتباطية بين بعد الاداء الوظيفي وفاعلية الذات الاكاديمية وعليه نقول توجد علاقة ارتباطية بين فاعلية الذات الاكاديمية والاداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

## 2- تفسير ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة:

### 2-1- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

من خلال حسابنا لمعامل الارتباط وجدناه موجب بقيمة 0.23 عند مستوى الدلالة 0.01 حيث تبين أن هناك علاقة طردية بين بعد التخطيط وفاعلية الذات الاكاديمية للدرس وبذلك تحققت الفرضية ويمكن تفسير هذه النتيجة على أنها ترجع إلى فاعلية الذات المرتفعة لدى الأساتذة ذلك ما يدفعهم من رفع كمية الجهد والتعب المبذول للتخطيط للدرس.

واتفقت فرضيتنا مع دراسة **Moe pazzaglia,ronconi (2010)** حيث كانت تهدف الدراسة الى معرفة أثر استراتيجيات التعليم الجديدة على الرضا الوظيفي للمعلمين في ايطاليا وكشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية بين استراتيجيات التعليم الجيدة والرضا الوظيفي للمعلمين في ايطاليا.

### 2-2- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

بعد حسابنا لمعامل الارتباط والذي كانت قيمته 0.35 موجبة ودالة عند مستوى الدلالة 0.01 تم التوصل إلى انه علاقة ارتباطية بين بعد التنفيذ للدرس وفاعلية الذات الاكاديمية وهذا راجع إلى فاعلية الذات الأكاديمية المرتفعة والتي ساهمت في التخطيط الجيد للدرس وهذا ما ساهم في التنفيذ الجيد كذلك للدرس.

### 2-3- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

بعد حسابنا لمعامل الارتباط والذي كانت قيمته 0.50 موجبة ودالة عند مستوى الدلالة 0.01 تم التوصل إلى انه علاقة ارتباطية بين بعد التقويم للدرس وفاعلية الذات الاكاديمية وهو معامل قوي مما يؤكد العلاقة ومنه تحققت الفرضية، وهذا راجع لفاعلية

الذات الجيدة ومنه التقدير الجيد للأستاذ في قياس قدرات التلاميذ بغية معرفة الخلل وتصحيحه مما يساعد على التقويم للدرس.

وانتفتت فرضيتنا مع دراسة فاتن عبد المنعم (2016) بعنوان تقويم الاداء الوظيفي لشاغلي الوظائف التعليمية، وأشارت نتائج دراسته إلى رغبة المعلمين في ان يكون هدف التقويم هو تطوير الاداء وليس المحاسبية وان يقوم به الموجه واستبعد المعلمين.

#### 2-4- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

بعد حسابنا لمعامل الارتباط والذي كانت قيمته 0.80 موجبة ودالة عند مستوى الدلالة 0.01 تم التوصل إلى انه علاقة ارتباطية قوية بين بعد علاقة الاستاذ بالتلميذ وفاعلية الذات الاكاديمية ومنه تحققت الفرضية وهذا راجع الى فاعلية الذات الجيدة ذلك من أجل تعزيز الروابط الجيدة بين الأستاذ والتلميذ بغية تحقيق أهداف المؤسسة التربوية.

وانتفتت فرضيتنا مع دراسة بوزيدي وبوديل (2017) بعنوان جودة اداء الاستاذ الجامعي من وجهة نظر طلبة قسم علم النفس وعلوم التربية بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة ورقلة، وأشارت نتائج دراستها إلى تقدير جيد لمستوى اداء الاستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة.

#### 2-5- تفسير ومناقشة الفرضية العامة:

انطلاقا من النتائج المتحصل عليها من خلال الفرضيات الجزئية الثلاث نستنتج أن الفرضية العامة والتي تنص على وجود علاقة ارتباطيه بين فاعلية الذات الاكاديمية والاداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي قد تحققت بمعامل ارتباط قدر ب 0.60 عند مستوى دلالة 0.01 وعليه فإن الأستاذ لديه إمكاناته الذاتية ويثق في قدراته ومعلوماته وأنه يملك المقومات العقلية المعرفية والانفعالية الدافعية ما يمكنه من تحقيق المستوى الأكاديمي الذي يرتضيه أو يحقق له التوازن محمدا جهوده وطاقاته وكل هذا من أجل الوصول إلى أداء مقبول لإتمام المهام المكونة لوظيفته، مما يعكس الكيفية التي حقق بها أو أشبع بها متطلبات الوظيفة، وكل ما ذكر سابقا يصب في صالح الأستاذ والتلميذ والمؤسسة التربوية.



وانفقت دراستنا مع دراسة كنتور يسرى وحاطي سميرة (2020) بعنوان الاحتراق النفسي لدى اساتذة التعليم المتوسط وعلاقته بالأداء الوظيفي في ظل جائحة كورونا جامعة ابن خلدون تيارت كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، وأشارت نتائج دراستها إلى وجود علاقة ارتباطية طردية دالة بين الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي لدى اساتذة التعليم المتوسط في ظل جائحة كورونا، بالإضافة لدراسة سارة مرابط وزينب برحومة (2015) بعنوان الصورة الاجتماعية وانعكاساتها على الأداء الوظيفي دراسة على عينة من المعلمين المدرسة الابتدائية بولاية الوادي وكانت نتائجها توثر الصورة الذاتية للمعلم كلما كانت ايجابية كان ادائه جيد في حين قلت خبرته وعدم رضاه على مهنة التعليم يعود على ادائه السلبي.

## خلاصة الفصل:

تناولنا في هذا الفصل من البحث مناقشة النتائج المتوصل إليها، حيث تطرقنا إلى عرض وصفي تحليلي للنتائج التي تعتبر أهم خطوة لعملية التحليل ومناقشة النتائج وبالاعتماد على الدراسات السابقة:

نستنتج أن الأساتذة الذين يحققون فاعلية ذات اكايدمية مرتفعة وجيدة يكون ادأؤهم الوظيفي جيد مقارنة بالذين لديهم فاعلية اكايدمية منخفضة.

حانقة

من خلال دراستنا النظرية والتطبيقية لموضوع فاعلية الذات الأكاديمية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

تبين لنا بوضوح أن فاعلية الذات الأكاديمية فالبحت الحالي بأنها معتقدات الفرد بشأن قدرته على تحديد أهدافه الأكاديمية واكتشاف ما لديه من قدرات ومهارات وتوظيفها من أجل الوصول إلى هذه الأهداف وثقة الفرد في قدرته على إنجاز المهام الأكاديمية المطلوبة منه ومثابرتة في مواجهة الصعوبات والضغوط التي قد تعترض مسيرته الأكاديمية وتوقعه للنجاح فيما يقوم به من مهام تتعلق بوظيفته والعلاقة التي تربطه بالأداء المهني الذي يعتبر الناتج النهائي لأي نشاط داخل المنظمة وهو يشمل على الانضباط الذاتي وكذلك التقليل من معدلات التغيب ودورات العمل الداخلي مما يساعد على إنجاز المهام وزيادة شعور الفرد بالانتماء للمؤسسة التربوية وبالتالي تحقيق الأهداف الخاصة في ظل الأهداف العامة المسطرة من قبل المؤسسة وهو الاستجابة التي يتحصل عليها أستاذ التعليم الابتدائي على مقياس الأداء الوظيفي المعد للدراسة.

# قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

- بقيعي نافع أحمد عبد، الفاعلية الذاتية التدريسية لدى معلمي وكالة الغوث الدولية، الأردن في ضوء بعض المتغيرات، مجلد 43، العدد 02، (2016).
- بن فروج هشام، بوفاتح محمد، فاعلية الذات لدى أساتذة التعليم الابتدائي، جامعة الأغواط، مجلة العلوم الإنسانية، مجلد 08، العدد 01، (2021).
- بن قاسم فريد، الفاعلية الذاتية وعلاقتها بالدافعية للتعلم لدى تلاميذ السنة الأولى ثانوي (مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص علم النفس المدرسي)، جامعة البشير الإبراهيمي، برج بوعريريج، (2020/2019).
- بن مريجة مصطفى، القلق وعلاقته بفاعلية الذات لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي (رسالة ماجستير، تخصص علم النفس المدرسي وتطبيقاته)، جامعة غليزان، (2015/2014).
- بوناب مريم، بوسعيد نوال، المساندة الاجتماعية وعلاقتها بفاعلية الذات لدى الأساتذة (مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص علم النفس العيادي)، جامعة أم البواقي، (2022/2021).
- تماني وئام، تصميم اختبار لقياس الفعالية الذاتية لدى الطالب الجامعي وفق النظرية المعرفية الاجتماعية (مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس المدرسي)، (2021/2020).
- جديد لبنى، فعالية الذات الأكاديمية وعلاقتها بدافع الإنجاز الأكاديمي لدى طلبة التعليم المفتوح، مجلة جامعة تشرين، العدد 2، جامعة تشرين، اللاذقية، سوريا، (2021/2020).
- حريدي إيناس، مفهوم الذات الأكاديمية لدى تلاميذ ذوي صعوبات التعلم الأكاديمية (مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس المدرسي)، جامعة محمد خيضر - بسكرة، (2020/2019).
- حسن الخفاجي عمرو طه، تقييم أداء معلمي مرحلة التعليم الأساسي بمحافظة المنيا في ضوء معايير الجودة والاعتماد وعلاقته بالرضا الوظيفي لهم، جامعة القيوم للعلوم التربوية النفسية، مجلة 15 العدد 16، (2021).

- حسن بن نابي، (2012)، الالتزام التنظيمي وعلاقتها بالأداء في العمل لدى أطباء المركز الاستشفائي الجامعي نذير محمد بتيزي وزو، أطروحة ماجستير تخصص عمل وتنظيم كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر 2.
- حمدي علي الفرماوي، (1990)، توقعات الفاعلية الذاتية والسمات الشخصية لدى طلاب الجامعة، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، العدد 14، ج 2.
- حياة زكريا، محمد الحوراني، فعالية الذات والمهارات الاجتماعية كمتنبئات بجودة الحياة لدى المعلمات في مدارس التعليم العام (رسالة ماجستير تخصص الإرشاد النفسي)، كلية التربية في جامعة الأقصى - غزة - (2016/2015).
- خليل محمد الرواحنة، مفهوم الذات الأكاديمي وعلاقته بقلق الامتحان والتحصيل الدراسي لدى طلبة الصف العاشر الأساسي في محافظة مادبا (رسالة ماجستير تخصص علم النفس التربوي)، جامعة مؤتة، (2012/2011).
- خنفور هشام، لعيس إسماعيل، علاقة صعوبات تعلم القراءة بمفهوم الذات الأكاديمي لدى تلاميذ الخامسة ابتدائي، مجلة العلوم النفسية والتربوية، العدد 7 جامعة الوادي، (الجزائر)، (2018/2017).
- داود محمد إسماعيل الجماصي، (2016)، بعنوان العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدى العاملين في الخدمات الطبية العسكرية بقطاع غزة مذكرة الماجستير في القيادة والإدارة من أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا.
- دهيبا بلحاج، وردية طالم، (2015)، الولاء التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة ميدانية في المديرية الولائية للحماية الميدانية، مذكرة ماستر تخصص عمل وتنظيم جامعة مولود معمري تيزي وزو.
- دهينة إبتسام، فاعلية الذات لدى أساتذة التعليم الثانوي وعلاقتها بالضبط الصفي للتلاميذ (مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس المدرسي) جامعة محمد خيضر - بسكرة - (2018/2017).

- ذايب جراح العتيبي، ( 2013)، أثر تمكين العاملين على تحسين كفاءة أدائهم الوظيفي دراسة تطبيقية على وزارات الكويت، أطروحة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط.
- زربيي أحلام، الفاعلية الذاتية وعلاقتها بالأداء المهني (أطروحة دكتوراه تخصص علم النفس العمل والتنظيم)، جامعة وهران، (2017/2018).
- زعروري سعاد، عساسي فايزة، فعالية الذات وعلاقتها بالالتزام الصحي لدى مرضى ضغط الدم (مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس العيادي) جامعة بسكرة، (2021/2022).
- زهراني محمد رزق الله، الفعالية الذاتية الأكاديمية وعلاقتها بالعادات العقلية والتحصيل الدراسي لدى طلاب المرحلة الثانوية (مجلة كلية التربية)، العدد 186، مكة المكرمة، (2019/2020).
- سارة مريم قروج، (2018)، عبء العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط بمتوسطة قلالية أحمد بفرندة، مذكرة شهادة الماستر.
- سامية آيت مبارك، (2012)، دور الرقابة الإلكترونية في تفعيل الأداء التجاري الواقع والآفاق بالجزائر، كلية العلوم الاقتصادية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر 03.
- سهام بن رحمون، (2014)، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية على عينة من الإداريين بكليات وجامعة باتنة، مذكرة ماستر.
- سهيل ولاء، فاعلية الذات وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية (رسالة ماجستير تخصص علم النفس العام) جامعة دمشق، (2015/2016).
- صبرين صلاح تغلب، مفهوم الذات الأكاديمي وفعاليتها الذات الأكاديمية داخل مجال علم النفس، مجلة كلية التربية بالزقازيق، العدد 96، جامعة عين شمس، (2016/2017).
- صليحة شامي، (2010)، المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين، دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية من كلية العلوم الاقتصادية من كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة بومرداس.



- عائشة الحسيني بنت أحمد، شذا الخيال بنت عبد المحسن، (2013)، أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي، دراسة ميدانية على موظفات العمارات في جامعة الملك عبد العزيز بجدة، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، العدد العاشر.
- عباد نجاة، فاعلية الذات وعلاقتها بمستوى الطموح لدى طلبة الجامعة (مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص إرشاد وتوجيه)، جامعة جيجل، (2022/2021).
- عبد الرزاق نعيرات، أحمد جهاد، (2022)، العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي في المؤسسات العامة، المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات، العدد 46.
- عز الدين هروم، (2008)، واقع تسيير الأداء الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية، دراسات ميدانية بمركب المجارف CGP قسنطينة، مذكرة ماجستير في علوم التسيير من كلية العلوم الاقتصادية، جامعة منتوري، قسنطينة.
- علي نايفة، (2018)، دور الاتصال الإداري في تحسين جودة الأداء الوظيفي لجامعة طرطوس من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية، دراسة ميدانية، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، المجلد 16، العدد 2.
- عيسى مزارة، عبد القادر نوقي، (2018)، معوقات عملية تقييم الأداء الوظيفي بالنسبة للأفراد العاملين في المنظمة، مجلة السيسولوجيا، المجلد 2، العدد 1.
- قمني عدنان، حمو سيدي عبد المالك، القيادة التشاركية ودورها في تحسين أداء الأستاذ الجامعي، دراسة حالة عينة من أساتذة جامعة بأدرار، مذكرة شهادة ماستر أكاديمي، تخصص إدارة أعمال، (2021).
- كريمة العربي، مامة مداح، (2021)، تأثير أزمة كورونا على الأداء الوظيفي للعاملين المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية، مذكرة ماستر في علوم إعلام واتصال، تخصص اتصال وعلاقات عامة، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم.
- كريمة حمشريف، (2019)، الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة، دراسة ميدانية بجامعة مستغانم، مذكرة ماستر في علم الاجتماع العمل وتنظيم، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم.

- كمال راتب نوفل، (2015)، أثر الانضباط الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الحكومية في قطاع غزة رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- لشهب أسماء، الفاعلية الذاتية الأكاديمية للتلميذ من منظور علم النفس الإيجابي، مجلة العلوم النفسية والتربوية، العدد 7، جامعة الوادي (الجزائر) (2021/2022).
- محمد عكاشة أسعد أحمد، (2008)، أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات "paltel" في فلسطين، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة.
- مدح طاهر شكري وحسن علي، (2017)، الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المديرين أنفسهم كلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية، "نابلس فلسطين". أطروحة ماجستير.
- مريم أرفيس، الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة دراسة نظرية جامعة بسكرة، بالجزائر، مجلة التعبير الاجتماعي، العدد 6.
- مريم العابد، كلثوم فونقرا، (2021)، الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، دراسة ميدانية للمؤسسة العمومية بأدرار، مذكرة ماستر.
- معيزة زينب، مفهوم الذات الأكاديمي وعلاقتها بالسلوك الاندفاعي (مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص إرشاد وتوجيه)، جامعة محمد بوضياف المسيلة (2018/2019).
- مهدي الأنصاري، أسماء حنين، (2022)، تطبيق نظام إدارة الأداء الوظيفي وعلاقته بمستوى الرضا لدى معلمي الحلقة 2 لمدارس الشارقة بدولة الإمارات العربية المتحدة، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المجلد 6، العدد 28.
- موسى سلامة اللوزي، عمر عطية الزهراني، (2012)، العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي للعاملين بإمارة منطقة الباحة والمحافظات التابعة لها بالمملكة العربية السعودية، مجلة العلوم الإدارية، المجلد 39، العدد 1.

الميالي فاضل محسن يوسف، الموسوي عباس نوح سليمان، قياس مستوى فاعلية الذات التربوية لدى الكادر التدريسي في الجامعة، جامعة الكوفة، مجلة الباحث، مجلد 01، العدد 01، (2011).

ميمونة بختي، (2016)، أثر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي لدى مدرّاء المدارس الابتدائية، دراسة ميدانية على عينة من مدرّاء المدارس ابتدائية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس، تخصص تعليمية العلوم، جامعة الحميد بن باديس، مستغانم.

نادر عبد الرزاق أبو شرح، (2010)، تقييم الأثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين، أطروحة ماجستير، جامعة الأزهر بغزة.

نادية محمود إبراهيم حسن الجلي، (2009)، دور الحوافز في رفع كفاءة الأداء الوظيفي من وجهة نظر الموظفين الإداريين، رسالة ماجستير في إدارة وريادة جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.

يسرى عامر، حلايلي فايزة، (2022)، دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الأداء الوظيفي، دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية العقارية، مذكرة ماستر، تخصص اتصال تنظيمي، جامعة مستغانم.

#### مراجع أجنبية:

1. Bandura, A. 1983. Self-Efficacy Determinants of Anticipated Fears and Calamities. Journal of Personnalité and Social Psychologies, no.2 .
2. Bandura. A. 1988 perceived Self-Efficacy in coping with cognitive

المسألة الحقة

الملحق رقم 01: مقياس فاعلية الذات الأكاديمية.

جامعة ابن خلدون تيارت

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

تخصص: علم النفس المدرسي

السنة الثانية ماستر

استبيان حول: دور فاعلية الذات الأكاديمية في رفع مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة

التعليم الابتدائي

تعليمية:

في إطار إعداد مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس المدرسي نضع بين أيديكم هذا الاستبيان المكون من مجموعة العبارات، نرجو من سيادتكم الإجابة وذلك بوضع علامة (X) أمام الاختيار المناسب ونحيطكم علما أن إجاباتكم تستخدم في أغراض علمية وتحاط بالسرية التامة وشكرا على تعاونكم.

تحت إشراف الأستاذة المحترمة:

الطالبتين:

-يونس جميلة

-دحو سمية

-دزيري نورة

التعليمية:

النوع الاجتماعي:

ذكر  أنثى

السن:

أقل من 25 سنة  من 26 سنة إلى 35 سنة  أكثر من 55 سنة

من 36 سنة إلى 45 سنة  من 46 سنة إلى 55 سنة

## الملاحق

### الأقدمية في العمل:

- من 1 إلى 5 سنوات       من 6 إلى 10 سنوات  
 من 11 إلى 15 سنة       من 16 سنة إلى 25 سنة  
 أكثر من 25 سنة

الرقم	عبارات لمقياس الفاعلية الذاتية الأكاديمية	موافق بشدة	موافق	معارض	غير موافق	غير موافق بشدة
01	تؤهلني معلوماتي الأكاديمية على التفوق في وظيفتي					
02	ينقصني وجود خطة لتطوير قدراتي الأكاديمية					
03	تظهر وظيفتي ما لدي من قدرات أكاديمية					
04	تتوفر لدي المهارات اللازمة لتخصصي الدراسي					
05	ليست لدي رغبة في اكتساب مهارات أكاديمية جديدة					
06	لدي قراءات خارجية غير الكتب المدرسية					
07	لا أهتم بالتخطيط لمستقبلي الدراسي					
08	أتمنى أن أكون أحد الأشخاص ذوي المكانة العلمية المرموقة					
09	أبذل جهدا كبيرا في تحقيق أهدافي دون انتظار مساعدة من الآخرين					
10	أثابر في تحقيق أهدافي الدراسية					
11	ينقصني متطلبات أكاديمية من أجل تحسين وظيفتي					
12	أسعى لتحقيق طموحاتي رغم الصعوبات التي					

## الملاحق

					تواجهني	
					أفضل المهام الاكاديمية التي تتيح لي الاطلاع على كل ما هو جديد	13
					أجد صعوبة في استخدام مهارات التفكير العلمي	14
					أثق في قدرتي على تحصيل دروسي بالمستوى المطلوب	15
					أبذل قصارى جهدي في التغلب على الصعوبات التي تواجهني في اعداد الدروس	16
					أبذل كل ما في وسعي لتحسين مستواي الأدائي	17
					أجد صعوبة في فهم كثير من الموضوعات التي أدرسها	18
					أحضر دروسي أولاً بأول	19
					أشعر بالملل والتعب عند تحضير الدروس	20
					أثق في قدرتي على التفاعل مع التلاميذ	21
					أعتمد على ذاتي في انجاز ما اكلف به من واجبات	22
					أعتقد أن معظم مقرراتي الدراسية صعبة وجافة	23
					أحاول أكثر من مرة نجاز المهام الاكاديمية ولا استسلم بسهولة	24
					أقبل على اداء المهام الاكاديمية التي يعتبرها زملائي صعبة	25
					أرى أن معظم المقررات صعبة ومن المستحيل فهمها	26

## الملاحق

					أحرص على أداء متطلبات الدراسة وأعطيها أولوية أولى في حياتي	27
					أستطيع حل المشكلات التي تواجهني في عملي بسهولة	28
					أبذل قصارى جهدي للتغلب على الصعوبات التي تواجهني في اعداد الدروس	29
					أؤجل المهام الدراسية الصعبة إلى آخر لحظة ممكنة	30
					أثق في قدرتي على رفع مستوى التلاميذ	31
					أستطيع أداء المهام الأكاديمية التي تتطلب التركيز لفترة طويلة	32
					أجد صعوبة في تنظيم وقتي أثناء اعداد الدروس	33
					أعتقد أن أي مشكلة دراسية يمكن حلها من خلال بذل المزيد من الجهد	34
					أفضل الاعتماد على ذاتي في حل المشكلات التي تواجهني في المدرسة	35
					أصمم على النجاح في الدراسة مهما واجهت من صعوبات	36
					أستطيع ايجاد أكثر من حل لأي مشكلة تواجهني في المدرسة	37
					أشعر بالثقة في قدرتي على مواجهة المواقف الدراسية الجديدة علي	38
					أتوقع الحصول على نسب نجاح مرتفعة	39
					تتقضي الكثير من المهارات الأكاديمية للنجاح في عملي	40



## الملاحق

					41	تؤهلني قدراتي العقلية على التفوق في دراستي
					42	يعرفني زملائي للأدائي الوظيفي المرتفع
					43	أثق في قدرتي على تجسيد جانبي الأكاديمي في الجانب الوظيفي
					44	أتوقع أن أحصل على أعلى نسب نجاح
					45	أشعر بالثقة عند اقتراب موعد ظهور نتائج تلاميذي
					46	أتوقع الثناء من المدير على أدائي في العمل
					47	أرى أن الحصول على مركز متقدم على زملائي أمر غير ضروري
					48	أتوقع ان يكون لي مستقبل مشرق
					49	لدي رغبة قوية في استكمال دراستي

### الملحق رقم 02: مقياس الاداء الوظيفي.

الرقم	عبارة مقياس الاداء الوظيفي	تنطبق	أحيانا	لا تنطبق
01	ألتزم بمواعيد بداية ونهاية الدروس.			
02	أحضر خطة الدرس يوميا.			
03	أحدد الكفاءة المستهدفة للدرس.			
04	ألتزم بالتوزيع الشهري المقرر.			
05	ألتزم بالتوزيع السنوي المقرر.			
06	أجعل خطة الدرس تتضمن الواجبات المدرسية.			
07	أختار لغة سهلة ومحتوى التعلم المناسب.			
08	أراعي تدعيم خطة الدرس بالإمكانيات والوسائل المتوفرة.			
09	أحرص على توزيع الدرس حسب وقت الحصة.			

## الملاحق

			أقوم بالاستعداد مسبقا من أجل اعداد الدرس.	10
			ألتزم بتحضير المذكرة.	11
			أحرص على تحديد مؤشرات الكفاءة.	12
			أحرص على اقتناء وسائل الايضاح.	13
			أحرص على مناقشة الدرس مع التلاميذ	14
			أعد أسئلة خاصة بالتقويم.	15
			أجهز برنامج أو خطة خاصة بالواجبات المنزلية.	16
			أهيب نفسي لشرح محتوى الدرس.	17
			أربط حصة اليوم بدرس الماضي.	18
			أكون قادرا على التسلسل في تحقيق الأهداف.	19
			أكون قادر على توظيف وسائل الايضاح.	20
			أستخدم أسلوب وتعبيرات لفضية مناسبة.	21
			أربط أهداف الدرس بالحاجات الذهنية والنفسية للتلاميذ.	22
			أراعي عوائق الاتصال في طرح الأسئلة (السمع والبصر، طول القائمة).	23
			أشارك التلاميذ وأتعامل معهم في الصف.	24
			أتأكد من فهم التلاميذ قبل الانتقال إلى نقطة أخرى.	25
			أدعم الدرس بأمثلة من الواقع تناسب الموضوع المختار.	26
			أكيف النشاطات حسب مستوى التلاميذ.	27
			أحرص على تنظيم عناصر الموضوع.	28
			أحرص على القاء الدرس بصوت واضح.	29
			أحرص على تبسيط المادة العلمية وتيسيرها.	30
			أحرص على تنويع الأساليب للعرض.	31
			أراعي الفروق الفردية بين التلاميذ أثناء الحصة.	32
			أستخدم أسلوب النقاش خلال عرض الدرس.	33

## الملاحق

			أتيح الفرصة للتلاميذ لطرح مجموعة من الأسئلة من أجل الفهم.	34
			أضع اختبارات تعتمد على الفهم والحفظ.	35
			ألتزم بتقويم التلاميذ بشكل مستمر.	36
			أقدر على تنويع أساليب التقويم.	37
			أطرح أسئلة موجهة أثناء الحصة.	38
			أراعي عوائق الاتصال في طرح الأسئلة (السمع والبصر، طول القامة).	39
			أهتم بتصحيح الإجابات الخاطئة بدقة.	40
			أتابع وأراقب الواجبات المنزلية.	41
			أتأكد من مدى تحقيق الأهداف النهائية للفصل الدراسي.	42
			أحرص على تقييم سلامة اللغة من الأخطاء.	43
			أتأكد من الخطوات التنفيذية من خلال الفروض التجريبية.	44
			أقدم أشغال تطبيقية ومشاريع كمساعدة للتلاميذ	45
			أركز على التقويم التشخيصي في بداية الدرس.	46
			أحدد سلوكيات التلاميذ المختلفة.	47
			أقوم بمعرفة مدى اقبال الطالب على الدراسة أو انصرافه عنها من خلال النتائج	48
			أحضر مسبقا مواضيع تخص فروض واختبارات الفصل.	49
			أحرص على مراقبة الكراريس وتصحيحها بشكل مستمر.	50
			أبتسم وأنا أنظر إلى دفتر التلاميذ.	51
			أشجع تلاميذي على بذل أقصى جهد.	52
			أهتم بتلاميذي وأحترمهم.	53
			أمنح جائزة للمتفوق.	54
			أتعامل مع التلاميذ بكل الودية والحب.	55
			أقدم النصائح والارشادات للتلاميذ.	56

## الملاحق

			ألتزم بقواعد المظهر المهني اللائق.	57
			أشارك بفاعلية في أنشطة تحسين التعليم.	58
			أشارك في حل مشكلات البيئة وأشجع التلاميذ على ذلك.	59
			أجيد التعامل مع أولياء الأمور بطريقة مهنية مناسبة.	60
			أتيح فرصة الحوار والحديث.	61
			أجيد التعامل مع الهيئة التعليمية بالمدرسة.	62
			أشجع التلاميذ على سيرتهم الملائمة لنظام المدرسة.	63
			ألتزم بالمشكلات الدراسية من أجل اكتساب مهارة.	64
			أستخدم عبارات التعزيز مثل احسنت بارك الله فيك للتشجيع.	65
			أشجع التلاميذ على التعلم.	66
			أحرص على تحفيز التلميذ بحب وتقدير.	67



الملحق رقم 04: تصريح شرفي خاص بالنزاهة العلمية



جامعة ابن خلدون - تيارت  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم النفس و الأطفونيا و الفلسفة



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الممضي أدناه،

الطالب (ة) .....  
.....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم 90 8737619 والصادرة بتاريخ: 10/11/17

المسجل (ة) بكلية: العلوم الاجتماعية ..... قسم: علم النفس و الأطفونيا و الفلسفة

و المكلف بإنجاز أعمال بحث مذكرة التخرج ماستر عنوانها:

.....  
.....

.....  
.....

.....  
.....

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية للنزاهة  
الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ .....

إمضاء المعني



