

## فاعلية استراتيجية تنظيم الذات تجاه التعزيز الذاتي للموظف: دراسة تجريبية في المصارف الحكومية في النجف الاشرف

الباحث كرار فاضل السعيد

م.م. وائل حاتم ناصر

الجامعة التقنية الجنوبية/ الكلية التقنية

الجامعة التقنية الجنوبية/ معهد تقني بصره

الإدارية

[Weal.899@gmail.com](mailto:Weal.899@gmail.com)

### مستخلص:

تهدف هذه الدراسة الى معرفة طبيعة العلاقة التي تجمع بين استراتيجية تنظيم الذات وتعزيز الذات لدى موظفي المصارف الحكومية في محافظة النجف، وترتكز أهمية هذا البحث في ردم الفجوة المعرفية المرتبطة في فهم الجانب السلوكي والمعرفي للعنصر البشري داخل منظمات الاعمال، ولعل وضع الأسس الصحيحة هو عامل أساسي لمعالجة هذه المشكلة، والتي تم التعبير عن هذه المشكلة من خلال تساؤلا تتمحور حول طبيعة علاقة الارتباط والتأثير بين استراتيجية تنظيم الذات وتعزيز الذات، وباستخدام العينة العشوائية تم توزيع (٢٥٠) استبانة وكان عدد الاستبانات المسترجعة (٢١٣) استبانة وبعد التحقق كانت الاستبانات الصالحة للتحليل الاحصائي (١٩٦) استبانة أي نسبة الاستجابة تقدر ب (٧٨%)، وكانت النتائج الدراسة على وجود فجوة معرفية في تفسير طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث الحالي، في حين كانت النتائج العملية من البحث تؤكد على وجود تأثير مباشر يجمع بين استراتيجية تنظيم الذات والمتغير التابع تعزيز الذات في العينة البحث، وخلصت هذه الدراسة لمجموعة من الاستنتاجات أهمها الجانب السلوكي والنفسي والمعرفي للموظف عوامل أساسية في تحديد نوع التعزيز، في حين كانت التوصيات تتعلق التزام الإدارة العليا في توفير الية مناسبة للتواصل المستدام مع ذوي الخبرة عامل مهم لنجاح استراتيجية تنظيم الذات.

### Abstract:

The purpose of this research is to investigate the relationships between self-regulated strategy, and Self-reinforcement in Government Banks at the province of Najaf. The study sample is the employees of Rafidain Bank and Rasheed Bank. The importance of this research based in bridging the knowledge gap associated with the understanding of the behavioral and cognitive human element within business organizations, By using the random sample was distributed (250) questionnaire and the number of questionnaires recovered (213) Questionnaire and the questionnaires were usable (196) Questionnaire. A rate in response estimates (78%), the study results on the existence of a knowledge gap in the interpretation of the nature of the relationship between the current research variables, while the practical results of the research confirm the existence of a direct effect combines self-regulation strategy the dependent variable self-reinforcement in the sample search.

## المقدمة:

بطبيعة الحال أساس عمل القطاع المصرفي هو تقديم الخدمة للزبائن، وبالنتيجة العنصر البشري يلعب دور أساسي في تقديم هذه الخدمة، على هذا أساس سعى هذا البحث في فهم السلوك البشري في هكذا بيئة، ولعل القطاع المصرفي يحتاج الى المزيد من الاهتمام كون غير متطور مقارنة مع القطاعات المصرفية في الدول المجاورة فكيف يكون في الدول المتقدمة، ولعل سيطرة القطاع العام على تقديم هكذا خدمة لانتزاع تشكل النسبة الأكبر عند مقارنتاه مع القطاع الخاص، وهو الدافع الأساسي لكي تكون عين البحث من القطاع العام باعتباره يشكل %٩٠ من النشاط المصرفي (عبد الرضا، ٢٠١٦)، فضلا عن التغيرات والتحويلات الكثيرة التي يشهدها هذا القطاع نتيجة التأثير السياسي والاقتصادي للبلد إضافة للانفتاح الأخير للعراق على دول العالم يتطلب المزيد من الاهتمام بكافة المستويات الاقتصادية والسياسية وحتى الاكاديمية من خلال رفق أصحاب القرار بالمزيد من الدراسات في هكذا مجال.

## المبحث الأول: منهجية البحث

### أولاً: مشكلة البحث:

يتميز القطاع المصرفي القدرة على حشد الموارد الاقتصادية وتحقيق الاستقرار المالي والنقدي، وعلى الرغم من كون القطاع المصرفي العراقي من النظم العريقة في هذا المجال، الا انه يبقى نظام تقليدي يكون بطيء بتطوره (أل طعمة، ٢٠١٦: ١)، وهو ما أكده العديد من الباحثين بالدور الهامشي الذي يلعبه القطاع المصرفي في تقديم الخدمة التي تتناسب مع متطلبات العرص التي يتسم بالحدائثة والتغير السريع (عبد الرضا، ٢٠١٦)، ولعل من الأسباب التي تؤدي الى تداعي هذا القطاع غياب الاهتمام الكافي بالعنصر البشري داخل المصارف على الرغم ارتباط تقديم هذه الخدمة بالاحتكاك المباشر بين الموظف من جهة والزبون من جهة أخرى وهو ما يتطلب عدم ارتكاب أي خطأ، على هذا الأساس كان اهتمام هذه الدراسة ينصب على فهم سلوك وطريقة تفكير الموظفين من خلال متغيرات الدراسة (استراتيجية تنظيم الذات وتعزيز الذات)، كجزء من الحل للمشاكل الذي يعاني منها القطاع المصرفي العراقي، خصوصا بعد التأكيد لجملة من الباحثين الأجانب حول أهمية هكذا دراسات على المستوى التنظيمي والأداء الشخصي للموظف امثال (Molden, (2012); Guderjahn et al., (2013); Vanthournout, et al., (2015); Leone, (2006); Abatecola, (2014); Montague, 2008, p: ) لكن مع هذا الاهتمام لكن لانتزاع البحوث محدود وغير مستوفية لأهمية الموضوع وفق ما يراه ( Montague, 2008, p: 38).

### ثانياً: أسئلة البحث:

تحاول الدراسة الحالية الإجابة على جملة من التساؤلات المرتبطة بطبيعة المشكلة التي يعاني منها القطاع المصرفي بشكل عام وفي محافظة النجف بشكل خاص وكما يلي:

١. هل هناك استراتيجية لتنظيم الذات في القطاع المصرفي؟
٢. ما هو نوع تعزيز الذات لدى موظفي القطاع المصرفي في محافظة النجف؟
٣. هل هناك علاقة تجمع بين استراتيجية تنظيم الذات وتعزيز الذات كمتغير التابع؟
٤. هل هناك دور للإدارة العليا في التأثير على متغيرات الدراسة؟

### ثالثاً: أهداف البحث:

1. بناء على ما تقدم، من مشكلة وأسئلة الدراسة يمكن ملاحظة ان اهداف الدراسة تتمحور حول التالي:
  1. تحديد كيف يمكن اعتماد استراتيجية لتنظيم الذات.
  2. تحديد طبيعة التعزيز الذات التي يستخدمه الموظفين في مكان العمل.
  3. التعرف على طبيعة العلاقة التي تجمع المتغير المستقل (استراتيجية تنظيم الذات) مع المتغير التابع (تعزيز الذات).

### رابعاً: أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث الحالي باتجاهين رئيسيين هما:

#### أ. الأهمية النظرية: تتضمن ما يلي:

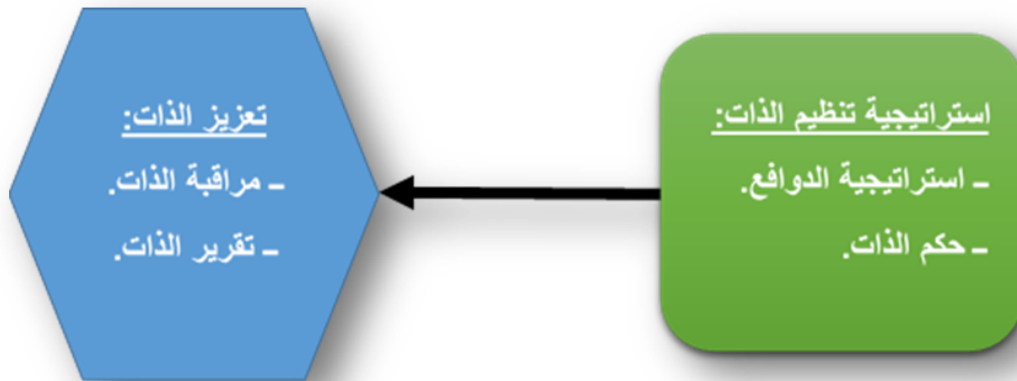
1. تحديد الأطر الفكرية والفلسفية لمتغيرات الدراسة الحالية كون هناك ندرة في عدد البحوث التي تهتم في دراسة احدى او كلا كتغيرات الدراسة.
2. تقديم نبذة مختصرة عن تنظيم وتعزيز الذات، مع الإشارة الى اختلاف هذين المتغيرين عن التعزيز والتنظيم الموجود في البيئة الخارجية على الرغم من التأثير المتبادل بين هذين النوعين.

#### ب. الأهمية التطبيقية: يركز هذا الجانب على مجموعة من النقاط وكما يلي:

1. معرفة الجانب النفسي والمعرفي والثقافي الذي يمتلكه الموظفين في المصارف، واستخدامه كرصيد معرفي للإدارة العليا لغرض الاستفادة منه في النجاح التنظيمي للقطاع المصرفي بشكل عام والنجاح الوظيفي للموظف بشكل خاص.
2. فهم سير عملية معالجة التدفق المستمر للبيانات والمعلومات تمكن المسؤولين من معرفة نقاط الضعف لدى الموظفين ومعالجتها بشكل يساعد على ان تكون القرارات المتخذة من قبل الموظفين نابعة من تنظيم ذاتي وتعزيز إيجابي.

### خامساً: المخطط الفرضي للبحث:

لغرض معرفة العلاقة السببية بين استراتيجية تنظيم الذات (استراتيجية الدوافع، وحكم الذات)، والمتغير التابع تعزيز الذات (مراقبة الذات، وتقرير الذات)، تم رسم مخطط فرضي يوضح طبيعة هذه العلاقة استناداً الى نظرية تنمية المعرفة theory Cognitive Development، والنظرية الاجتماعية والمعرفية theory Social Cognitive، وأخيراً نظرية التعلم الاجتماعي، وكما هو موضح في الشكل (1) المدرج ادناه:



الشكل (1) الأنموذج الفرضي للبحث

سادساً: فرضية البحث:

لغرض تقليل الجهد وتجنب التشتت في البحث لابد من وضع حلول تخمينية تسعى الدراسة التحقق من صحة هذه الحلول، ويمكن توضيح هذه الفرضيات وكما يلي:

١. الفرضية الرئيسية الأولى: هناك علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة معنوية بين استراتيجية تنظيم الذات وتعزيز الذات.

أ. هناك علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة معنوية بين استراتيجية الدوافع وتعزيز الذات.

ب. هناك علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة معنوية بين حكم الذات وتعزيز الذات.

٢. الفرضية الرئيسية الثانية: هناك علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة معنوية بين استراتيجية تنظيم الذات وتعزيز الذات.

أ. هناك تأثير موجبة ذات دلالة معنوية بين استراتيجية الدوافع وتعزيز الذات.

ب. هناك تأثير موجبة ذات دلالة معنوية بين حكم الذات وتعزيز الذات.

سابعاً: أداة البحث:

تم تصميم الاستبانة من قبل الباحث على شكل Booklet، ومن خلال استخدام الطريقة العشوائية تم توزيع ٢٣٠ استبانة للفترة من ١٢ / ٦ / ٢٠١٦ لغاية ٢٧ / ٦ / ٢٠١٦، لموظفي المصارف الحكومية في النجف الاشراف، وكانت الاستبانة مقسمة الى جزئيين، الجزء الأول متعلق بالمعلومات حول صفات العينة المستهدفة في البحث في حين الجزء الثاني متعلق متغيرات الدراسة من خلال استخدام مقياس five pint likert (لا اتفق بشدة، لا اتفق، محايد، اتفق، اتفق بشدة)، مقسم الى محورين الأول لقياس استراتيجية تنظيم الذات من خلال (١٢) فقرة مقسم لبعدين والمحور الثاني لقياس تعزيز الذات يتكون من (٩) فقرات مقسم الى بعدين.

ثامناً: معدل الاستجابة:

تم توزيع استمارة الاستبيان تقريبا بمنتصف شهر السادس لمدة لا تتجاوز شهر، في القطاع المصرفي الحكومي لمحافظة النجف، في حين بلغت الاستبانات المسترجعة (٢١٣) استبانة وكانت الاستبانات الصالحة للتحليل الاحصائي (١٩٦) استباني أي بمعدل استجابة يقدر ب (٧٨%)، ويمكن توضيح نسبة الاستجابة كما في الجدول (١) المدرج ادناه:

الجدول (١) معدل الاستجابة

النسبة المئوية	العدد	الحالة
١٠٠%	٢٥٠	عدد الاستبانات الموزعة
٨٥%	٢١٣	عدد الاستبانات المسترجعة
٢%	٥	عدد الاستبانات الشاذة (Outliers)
٣%	٨	عدد الاستبانات التي لم تملأ
٧٨%	١٩٦	عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الاحصائي

المصدر: من اعداد الباحث.

## المبحث الثاني: الأسس الفلسفية والنظرية لمتغيرات البحث

## أولاً: مفهوم استراتيجية تنظيم الذات:

في ظل التغيرات المضطربة في مكان العمل أصبح هناك صعوبة في التكيف مع بيئة متغيرة ( Siadaty et al., 2016, p: 469)، مع وجود هكذا تحديات حاول الأكاديميين والممارسين الإجابة عن التساؤل المتعلق بكيف يمكن للموظف ان يكون مسؤول عما يقوم به؟ (Santangelo et al., 2008, p: 78)، لذا حاول البعض الإجابة عن هكذا تساؤل من خلال مفهوم استراتيجية تنظيم الذات والذي يعكس قدرة الموظف على التعلم إدارة السلوك الخاص به (Toolkit, 2016)، يسعى الباحثين من خلال هذا الموضوع في فهم كيفية التأثير على الأفكار والمشاعر من خلال إدارة الموارد وتحديد الأهداف وتوقعات المتعلقة بالنجاح الوظيفي (Cazan, 2013, p: 744)، اخذ الاهتمام بمفهوم استراتيجية تنظيم الذات بشكل اكبر في البيئة التعليمية عند مقارنته مع بيئة الاعمال (Siadaty et al., 2016, p: 469)، على هذا الأساس اكد (Santangelo 2008, p: 81) et al., على ضرورة مراعات الفروق بين البيئتين باعتبار ان البيئة التعليمية تعتبر التعلم هدف بحد ذاته على عكس بيئة الاعمال باعتبار التعلم وسيلة لتحقيق الغايات، على أساس ما تقدم أصبح من الضروري إيلاء الاهتمام الكافي هكذا مواضيع باعتبار ان عجز الموظف عن تنظيم الذات يمكن ان يؤدي الى الاندفاع الغير مبرر والنشاط المفرط فضلا عن الغفلة عن المواضيع المهمة في مكان العمل (Guderjahn et al., 2013, p: 398)، ومن جهة أخرى يرى (Vanthournout, et al., 2015, p: 91) ان استراتيجية تنظيم الذات تساهم في تحقيق الرفاهية وتحقيق المزيد من النجاح فضلا عن جوانب متعلقة بالصحة النفسية والبدنية، من خلال إيجاد الية مناسبة لكيفية السيطرة على ما يجب ان يفكر ويشعر فيه المرء لغرض ترجمته الى سلوك مناسب يحقق أهدافه (Ao, 2006, p: 19)، ولعل نقطة الانطلاق تبدأ من الإجابة على التساؤل متى وأين وكيف يمكن للموظف استخدام الجهد الفكري والبدني لغرض الوصول الى أهدافه؟ (Guderjahn et al., 2013, p: 398). بناءً على ما تقدم، ولغرض وجود استراتيجية فاعلة لتنظيم الذات لابد من وضع خارطة طريق تأخذ بنظر الاعتبار المعلومات التي يمتلكها الموظف وتلك التي يفتقر لها لغرض تحديد المشكلة التي تواجهه في تحقيق النجاح (Andrzejewski, et al., 2016, p: 86)، و يضيف كل من (Mousoulides & Philippou, 2005, 321; Montague, 2008, p: 37) على ضرورة وجود معادلة واقعية تحدد ما يمتلكه الموظف من مقومات وما يفتقر له لغرض المراقبة المستمرة لنشاط سير العملية تجاه الهدف وأخيرا التدقيق لمدى تطابق ما تم الوصول اليه مع ما تم تحديده من اهداف، على هذا الأساس لابد من الإشارة الى ان استراتيجية تنظيم الذات تتمحور حول ثلاث مراحل وهي وضع الأهداف والتخطيط لكيفية الوصول اليها والمرحلة الثانية تنفيذ ما تم تخطيط له وأخيرا التحقق من النتائج التي تم الوصول اليها (Andrzejewski, et al., 2016, p: 87)، مع الاخذ بنظر الاعتبار العوامل الشخصية والسياقية يمكن ان يكون لها دور في هذا المجال (Mousoulides & Philippou, 2005, p: 321)، وباعتبار استراتيجية تنظيم الذات عملية ديناميكية مرتبطة بالكثير من المحددات التي تؤثر على المشكلة والنتائج المرجوة (Siadaty et al., 2016, p: 470)، يمكن ان يساهم هذا المفهوم في اثارة دوافع الاندماج للموظف في بيئة العمل من خلال التخطيط المسبق والتشجيع على زيادة القوة التنبؤ في كيفية التعامل مع المواقف التي تحصل في مكان العمل (Ao, 2006, p: 38) وبالنتيجة الفصل بين الموظف الكفو وغير الكفو (Andrzejewski et al., 2016, p: 86) واخيراً، لابد من الإشارة الى محاولة الباحثين تفسير مفهوم استراتيجية تنظيم الذات

استناداً لمجموعة من النظريات وهي نظرية معالجة المعلومات information processing theory والنظرية الاجتماعية والمعرفية theory Social Cognitive ونظرية التنمية المعرفية theory Cognitive Development وأخيراً نظرية توجيه الهدف Goal-orientation Theory (Mousoulides & Philippou, 2005, p: 321; Ao, 2006, p: 19).

ومن وجهة نظر الباحث، يرى ان استراتيجية تنظيم الذات يؤكد على تجنب ردود الفعل تجاه البيئة المحيطة من خلال الحكم الذاتي واستراتيجية للدوافع تجاه بيئة العمل.

### ثانياً: ابعاد استراتيجية تنظيم الذات:

اختلف الباحثين حول ابعاد استراتيجية تنظيم الذات في بيئة العمل مع التأكد اختلافها عن البيئة التعليمية التي تعتبر التعلم هدف بحد ذاتها في حين بيئة العمل تعتبر التعلم وسيلة لتحقيق الغايات على هذا الأساس حاول الباحث (Vanthournout et al., 2015, p: 92) وضع ابعاد لاستراتيجية تنظيم الذات استناداً لما قدمه كل من Ryan & Connell (1989) من مقياس، إذ هذا المقياس يسعى لقياس كل من حكم الذات واستراتيجية الدوافع أو ما يسمى بـ(دوافع السيطرة) وكما موضح ادناه:

١. **حكم الذات Autonomous:** هو القدرة على التوجيه النقدي ومراقبة وتقييم وتعزيز الذات من خلال التفاعل في ظل بيئة عمل ديناميكية (Montague, 2008, p: 37)، وبطبيعة الحال يتأثر بالظروف السياقية والعوامل الثقافية لذا من العوامل المؤثر على حكم الذات هو كيفية إدارة الذات بالشكل الذي يحقق الهدف التي تسعى لتحقيقه مستقبلاً وهو ما يسمى ما وراء المعرفة، ويضيف (Murray, 2006, p: 79) في هذا المجال ان الحكم الذاتي يعبر عن قدرة الموظف على بناء غرض خاص به مستند في ذلك على خبراتهم وجملته من المفاهيم الواضحة (MacDougall, 2008, p: 223).

٢.

٣. **استراتيجية الدوافع Motivated Strategies:** بعبارة أخرى الموظف يسعى لتحقيق نتائج معينة لدى لابد من التفكير في الدوافع ما بعد تحقيق تلك النتائج أي التفكير حول تلك الدوافع والافضليات الاستراتيجية بين دافع التعزيز والمنع ودوافع التحرك مقابل دوافع التقييم، وبالتأكيد هذه التفضيلات لها تأثير على كيفية الحكم عند التعرض لمواقف معينة وكيفية ترتيب الأولويات عند تقييم البدائل (Molden, 2012, p: 156)، ويضيف كل من (Mousoulides & Philippou, 2005, p: 321; Taylor, 2012, p: 27) في هذا المجال الى ان استراتيجية الدوافع تتكون من ثلاث عناصر وهي القيم والجانب العاطفي واخيراً التوقعات من القيام بهذا الفعل.

### ثالثاً: مفهوم ادارة تعزيز الذات:

أخذ الاهتمام بالجانب النفسي للموظف يزداد يوماً بعد يوم لعل هذا الاهتمام ينبع من التأثير المباشر او غير المباشر على الجانب السلوكي والمعرفي للموظف في مكان العمل (Gotlib, 1981, p: 522)، وهو ما يمكن ملاحظته بعدد البحوث التي تحاول دراسة موضوع الدوافع والتحفيز وانعكاس تأثيرها على سلوك وطريقة

تفكير في مكان العمل، وضمن هذا الموضوع أصبح من الضروري فهم الآلية التي تساهم في تعزيز الذات بشكل يخدم الإدارة العليا وأصحاب المصالح، في هذا المجال هناك تساؤلات فيما إذا كان تعزيز الذات يمثل قوة الاستجابة (كردود فعل) أم هو عملية عكسية قوة الاستجابة تتأثر بالتعزيز الذات ، هنا لابد من الاعتراف ان اغلب الباحثين اهتمت بتعزيز الذات المرتبط بالنوع الثاني أمثال (Carvalho & Hopko, 2011, p: 154) عندما أشار الى ان السبب الرئيسي للاكتئاب هو التعزيز السلبي للذات، كما اكد (Hare & Hedden, 2015, p: 1) ان التعزيز السلبي للذات يمكن ان يؤدي الى حالة من الإحباط، في هذا المجال يذكر (Abatecola, 2014, p: 937) ان البيولوجية التنظيمية يمكن ان يكون لها دور في كيفية إدارة تعزيز الذات وبالنتيجة على كيفية اتخاذ القرار أو حتى المسار التنظيمي المناسب للموظف، وهو ما أكده (Cihak & Gama, 2008, p: 557) عندما يرى ان تعزيز الذات يمثل احدى الاستراتيجيات الأربعة لإدارة الذات self-management التي تتضمن تقييم الذات وتعليم الذات وتوجيه الذات واخيراً تعزيز الذات، في حين نظرية التعلم الاجتماعي Social learning theory تعتبر ان هذا المفهوم يمثل احدى مراحل للمعرفة البشرية المتمثلة بوضع المعايير للذات والسيطرة والتقييم وأخيراً تعزيز الذات وهي وجهة نظر تختلف عما يراه علماء السلوك التي يرون ان تجنب الأسباب النهائية للسلوك باعتباره حالة حيوية (Yucesoy Ozkan, & Mischel, 2013, p: 94) ، فضلاً عما تقدم يذكر (Sonmez, 2011, p: 810; Hayes et al., 1985, 202) ان الجذور معرفية لمفهوم تعزيز الذات يمكن ملاحظتها في كتابات العالم Skinner سنة 1953م في عندما اثار تساؤلات حول كيفية تعزيز السلوك البشري (Mischel, 2013, p: 94)، ليأتي من بعده العالم (Abatecola, 2014, p: 936) سنة 1965م في مقاله حول "الهيكل الاجتماعي في المنظمات" في تفسير اكثر وضوحاً لمتغير تعزيز الذات في مكان العمل، ومن وجهة نظر (Goldiamond, 1976, p: 510) يرى ان تعزيز الذات يعرف يأخذ الاجراء المناسب للذات تبعاً للمعلومات المتدفقة حول تسلسل الاحداث المدركة او التي يتصورها الموظف، هنا لابد من الإشارة الى أهمية المعلومات التي يمتلكها الشخص وما هو متوفر في البيئة الخارجية وطريقة تدفقها تلعب دور في تحديد التعزيز يكون إيجابي أم سلبي (Marston & Cohen, 2007, p: 4; Meyer & Zwiebel, 1966p: 237)، بشكل عام تعزيز الذات يأخذ شكل إيجابي أو سلبي في حين دراسات اكثر تعمقاً ترى ان تعزيز الذات يمكن ان يأخذ شكل ضبط الذات أو تشجيعي وأخيراً معاقبة الذات (Goldiamond, 1976, p: 522; Heatherington & Kirsch, 1984, p: 68)، في هذا المجال يشير جملة من الباحثين ان الاهتمام بتعزيز الذات على مستوى الموظف وحسب بل يأخذ مجال أوسع وهو على مستوى المنظمة والموارد والتقدير وحتى التكنولوجيا (Abatecola, 2014, p: 937)، مع ذلك هذا الموضوع يحتاج المزيد من الدراسات في بيئة الاعمال لغرض توفير فهم افضل خصوصاً حول التساؤل المتعلق في كيفية التمييز بين بين التعزيز الخارجي والتعزيز الذاتي؟ (Thoresen & Wilbur, 1976, p: 519).

على أساس ما تقدم، يرى الباحث ان تعزيز الذات يتسند على سلسلة من العمليات التي تهدف السيطرة على المدخلات من معلومات من خلال مراقبة الذات وتخاذ القرار استناداً على المعالجة للمعلومات بعيداً عن التحيز والميول وهو ما يعرف بتقرير الذات".

رابعاً: العوامل التي تؤثر على تعزيز الذات:

هناك عوامل يمكن ان يكون لها تأثير مهم في تحديد شكل تعزيز الذات وهو ما حول بعض الباحثين دراستها لغرض توفير فهم أفضل للإدارة العليا واستغلالها بالشكل الأمثل عند توجيه الموظفين على هذا الأساس يمكن توضيح ما تقدم من خلال الجدول (٢) المدرج ادناه:

الجدول (٢) يوضح العوامل التي تؤثر على تعزيز الذات

ت	اسم الباحث	السنة	العوامل التي تؤثر على تعزيز الذات
١	Abatecola	2014, p: 936	عدم القدرة على التنبؤ، حالة عدم اليقين، وعدم المرونة.
٢	Clement et al.,	1987, p: 247	التباين الثقافي، غياب الثقة، عوامل النجاح، طريقة التفكير، الأهداف الموضوعية.
٣	Thoresen & wilbur	1976, p: 518	الانتباه الانتقائي وكيفية تفسير وكيفية مراقبة الأداء.

المصدر: من اعداد الباحث استنادا لآراء جملة من الباحثين.

### خامسا: ابعاد تعزيز الذات:

استندت هذه الدراسة لفهم اكثر وضوحا لموضوع تعزيز الذات على الباحثين ( Gotlib, 1981, p: 524; ) في تحديد الابعاد الرئيسية لمتغير تعزيز الذات وهو عامل تقرير الذات Self-Report والعامل الاخر هو مراقبة الذات Self-Monitoring، ويمكن توضيح ما تقدم بشكل اكثر وضوحا كالآتي:

١. مراقبة الذات **Self-Monitoring**: هنا يمكن القول الادراك المسبق او اللاحق عامل مهم لكيفية التصرف استنادا للأهداف الموضوعية مسبقا وطريقة الوصول لها ( Razavi, 2001, p: 3 )، فضلا عما تقدم يعتبر مفهوم رصد الذات العامل الأساسي في تكوين الفروقات الفردية من خلال التأثير على السلوك وحتى طريقة التفكير والعلاقات الاجتماعية مع الزملاء في العمل تبعا للتصورات الذاتية للأحداث التي من الممكن ان تكون إيجابية او سلبية لغرض اتخاذ اجراء للاحق فيما بعد (لفظي او غير لفظي (اجرائي نفسي)) ( Leone, 2006, p: 635).

٢. تقرير الذات **Self-Report**: يرتبط هذا المفهوم بالعديد من العوامل التي من الممكن ان تؤثر على النتائج النهائية لمتغير تقرير الذات ومن ابرز هذه التحديات هو التحيز كون العوامل الشخصية مثل النرجسية يمكن ان تلعب دور في الحكم النهائي للشخص فضلا عن العوامل الثقافية والبيئية التي يكون لها دور في التقييم النهائي للذات تبعا للأهداف المحددة مسبقا ( Paulhus & Vazire, 2007, p: 225 )، من هنا يمكن القول ان تقرير الذات تمثل الخطوة النهائية لغرض تعزيز الذات فيما اذا كان تعزيز إيجابي يترجم الى أداء او ردود الفعل العاطفية الإيجابية او سلبية مثل الاجهاد والاكئاب ( Razavi, 2001, p: 521; Gotlib, 1981, p: 521; ).

### المبحث الثالث: التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج

أولا: ترميز فقرات المقياس:



بطبيعة الحال هذه الدراسة مكونة من متغيرين رئيسيين ولكل متغير له بعدين في القياس، ولغرض تحقيق الدقة والسهولة في عملية التحليل الاحصائي تم ترميز فقرات كل مقياس وكما هو مبين في الجدول (٣) المدرج ادناه:

الجدول (٣) الرموز الخاصة بمتغيرات الدراسة

رميز الفقرات	عدد الفقرات	المتغيرات الفرعية	متغيرات الدراسة
AU1, AU2, AU3, AU4, AU5	5	AUU الحكم الذات	استراتيجية تنظيم الذات
MS1, MS2, MS3, MS4, MS5, MS6	7	SMM استراتيجية الدوافع	SRI
SM1, SM2	2	SMM مراقبة الذات	تعزيز الذات
SR1, SR2, SR3, SR4, SR5, SR6, SR7	7	SRR تقرير الذات	SRI

المصدر: من اعداد الباحث

ثانياً: اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات البحث:

١. التوزيع الطبيعي لمتغير استراتيجية تنظيم الذات:

من خلال الجدول (٤) يمكن توضيح التوزيع الطبيعي لمتغير استراتيجية تنظيم الذات وكما يلي:

الجدول (٤) نتائج التوزيع الطبيعي لمتغير استراتيجية تنظيم الذات

Variable	min	max	skew	c.r.	Kurtosis	c.r.
MS1	2	5	-0.661	-3.777	1.219	3.483
MS2	1	5	-0.863	-4.935	2.178	6.223
MS3	1	5	-0.825	-4.718	1.736	4.961
MS4	1	5	-0.872	-4.985	2.343	6.697
MS5	1	5	-0.855	-4.889	2.364	6.755
MS6	1	5	-0.916	-5.238	2.605	7.445
MS7	2	5	-0.405	-2.313	0.342	0.977
AU1	1	5	0.769	4.397	-0.118	-0.336
AU2	1	5	0.596	3.409	-0.363	-1.036
AU3	1	5	0.839	4.797	0.492	1.406
AU4	1	5	0.719	4.111	-0.154	-0.439
AU5	1	5	0.821	4.693	0.306	0.875
Multivariate					62.015	23.682

المصدر: نتائج برنامج Amos v.20.

من خلال الجدول (٤) أعلاه يوضح ان قيم كل من skew & kurtosis تقع ضمن الحدود العليا والدنيا للتوزيع الطبيعي وفق رأي (Gravetter & Wallnau, 2014)، وهو يدل على ان البيانات الخاصة لمتغير استراتيجية تنظيم الذات صالحة لإجراء التحليل الاحصائي.

٢. التوزيع الطبيعي لمتغير تعزيز الذات:

يظهر من الجدول (٥) نتائج التوزيع الطبيعي لمتغير تعزيز الذات وكما يلي:

Variable	min	max	skew	c.r.	Kurtosis	c.r.
SM1	1	5	-0.377	-2.152	-0.589	-1.682
SM2	1	5	-0.167	-0.952	-0.86	-2.458
SR1	1	5	-0.329	-1.882	-0.37	-1.058
SR2	1	5	-0.27	-1.541	-0.437	-1.249
SR3	1	5	-0.659	-3.769	0.235	0.672
SR4	1	5	-0.786	-4.493	0.82	2.343
SR5	1	5	-0.144	-0.82	-0.571	-1.631
SR6	1	5	-0.534	-3.051	0.109	0.311
SR7	1	5	-0.771	-4.406	0.724	2.068
<b>Multivariate</b>					<b>31.648</b>	<b>15.744</b>

المصدر: نتائج برنامج Amos v.20

وكما يظهر في الجدول (٥) أعلاه نتائج skew & kurtosis تشير الى انها ضمن الحدود العليا والدنيا للتوزيع الطبيعي (Gravetter & Wallnau, 2014)، وهو ما يدل على ان البيانات لمتغير تعزيز الذات قابلة للتحليل الاحصائي.

ثالثاً: اختبار جودة مطابقة أداة المقياس:

١. الصدق الظاهري:

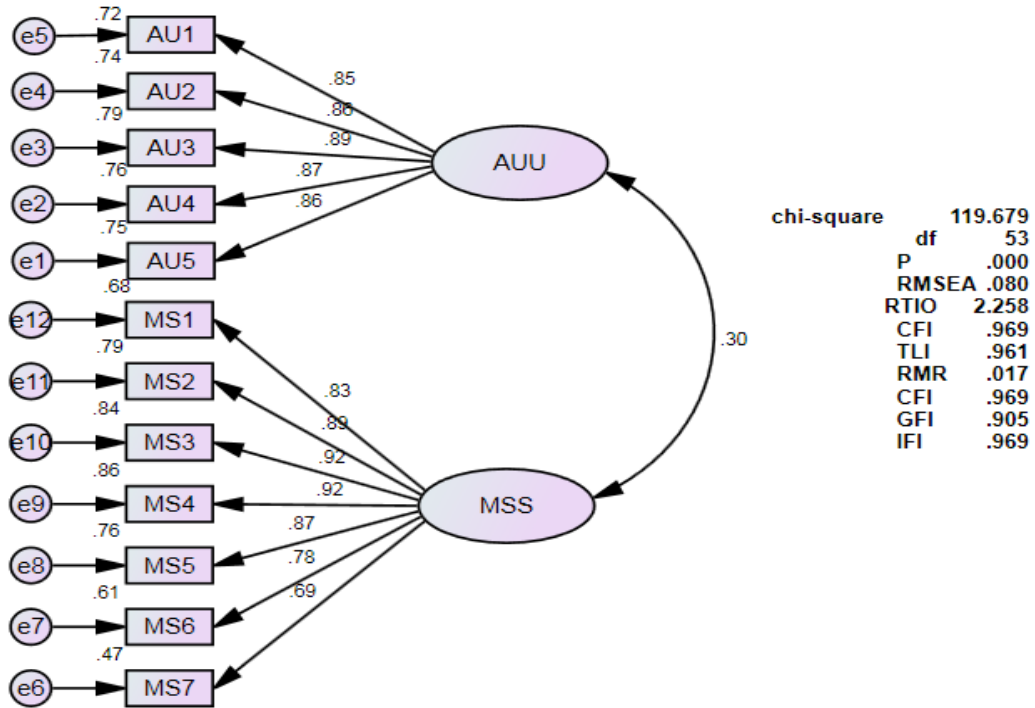
لغرض تحقيق اهداف المقياس تم عرض الاستبانة بصياغتها الأولية بعد ترجمة فقرات المقياس الى اللغة العربية على (١٢) من محكمين ذوي الاختصاص والخبرة في مجال إدارة الاعمال، وعلى وفق آراءهم وتوجيهاتهم تم اجراء تعديلات وإعادة صياغة بعض الفقرات لكي يكون الفقرات أكثر وضوح ودقة في تمثيل لمتغيرات الدراسة.

٢. صدق البناء للمقياس:

باستخدام نمذجة المعادلة الهيكلية لغرض التحقق من صدق بناء القياس لمتغيري الدراسة لغرض التحقق من مدى ملائمة فقرات المقياس مع الأسس النظرية للمقياس ولغرض تحقيق الأهداف من بناء هذا الأنموذج تم الاعتماد على التحليل العاملي التوكيدي وهو كما يلي:

أ. التحليل العاملي التوكيدي لمتغير استراتيجية تنظيم الذات:

الشكل (٢) يمثل أنموذج النهائي لمتغير تعزيز الذات ويتكون من الحكم الذاتي ويتكون من خمسة فقرات لقياس هذا البعد والمتغير الفرعي الثاني هو استراتيجية الدوافع يتكون من سبعة فقرات ويمكن توضيح ما تقدم كما في الشكل المدرج ادناه:

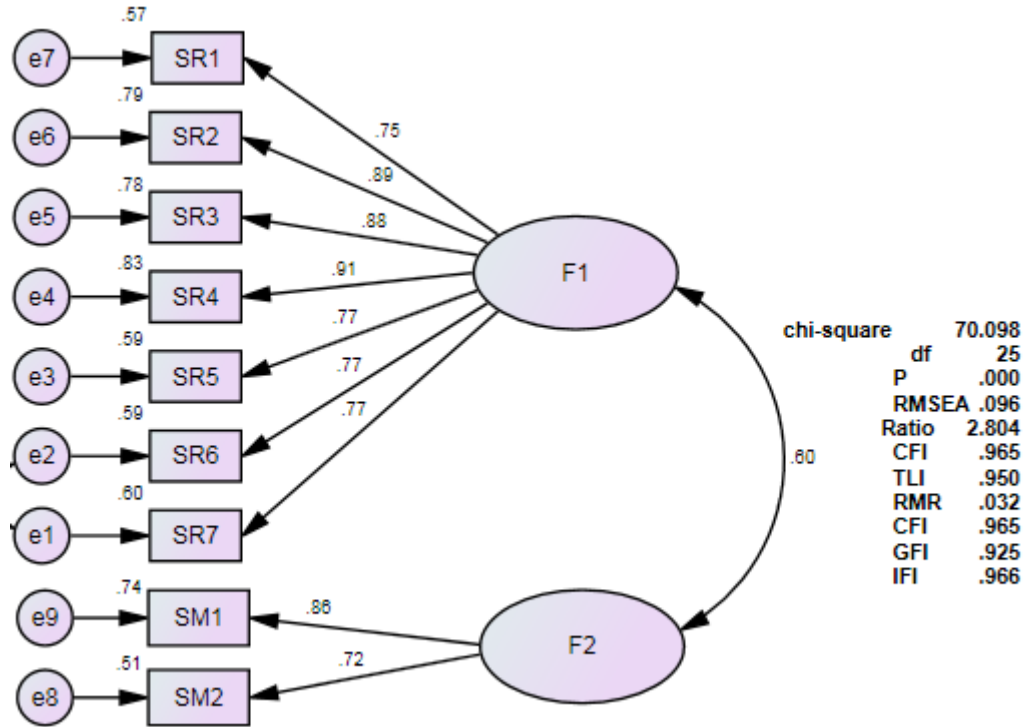


الشكل (٢) أنموذج التحليل العاملي التوكيدي لاستراتيجية تنظيم الذات

من خلال الشكل (٢) يتضح ان تشبع جميع فقرات المقياس اذ بلغ اقل تشبع للفقرات (0.69) وهو ما يدل على صدق تمثيل المقياس لمتغير الدراسة، كما هو موضح كانت معايير جودة المطابقة للنموذج مطابقة إذ بلغ المطابقة وفق راي (Hoe, 2008, P: 77). CFI= 969, IFI= 969, GFI= 905, Ratio= 2.258, RMSEA= 0.080

ب. التحليل العاملي التوكيدي لمتغير تعزيز الذات:

يمثل متغير تعزيز الذات متغير تابع يتكون من تسعة فقرات تم تصنيفها الى بعدين وهو بعد تقرير الذات ويتكون من سبعة فقرات في حين بعد مراقبة الذات يتكون من فقرتين فقط ويمكن توضيح ما تقدم من خلال الشكل (٣) المدرج ادناه:



الشكل (٣) نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمتغير تعزيز الذات

كما هو موضح أعلاه في الشكل (٣) تشبع جميع فقرات المقياس حيث بلغ اقل مقدار من التشبع (0.72) وهي نسبة عالية لما هو مطلوب، كما كانت معايير جودة المطابقة متوافقة لما هو مقرر وكما موضح في الشكل أعلاه بلغ كل من (  $RMSEA= 0.096$  ) وهي متوافقة مع معايير جودة المطابقة وفق رأي ( Susilo & Suryaty, 2015 ).

P: 16

### ٣. ثبات المقياس:

تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس لغرض التأكد من مدى ثبات المقياس تم استخدام Cronbach Alpha، وكما هو موضح في الجدول (٦) المدرج ادناه

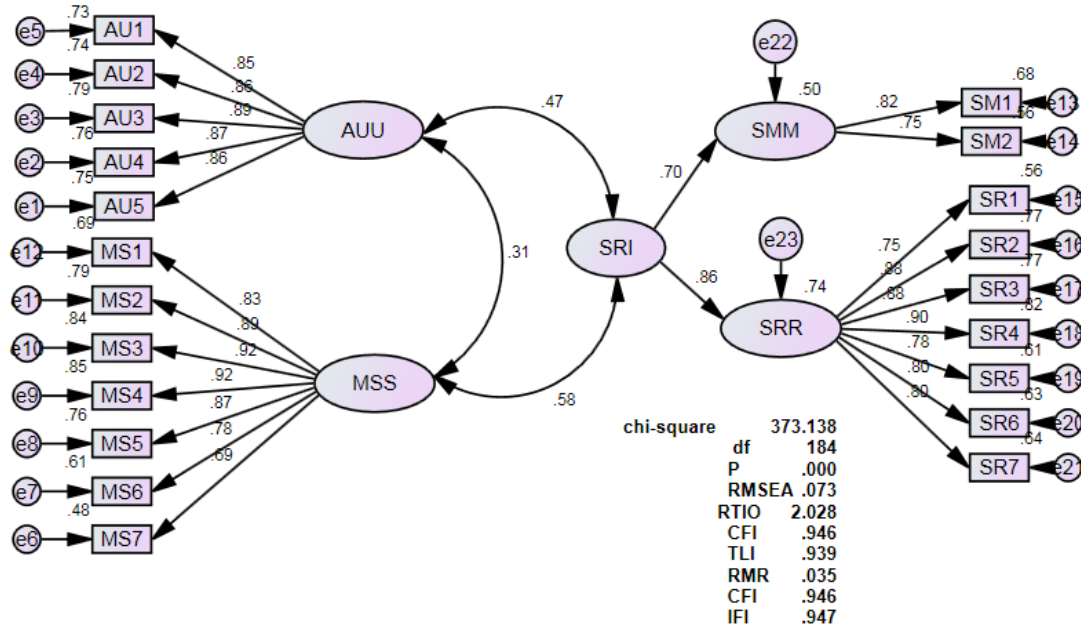
الجدول (٦) ثبات المقياس

ت	المتغير الرئيسي/ الفرعي	Cronbach Alpha
١	الحكم الذات	0.936
٢	استراتيجية الدوافع	0.946
٣	استراتيجية تنظيم الذات	0.905
٤	مراقبة الذات	0.762
٥	تقرير الذات	0.937
٦	تعزيز الذات	0.921

المصدر: من اعداد الباحث استنادا على مخرجات الحاسبة.

رابعاً: اختبار فرضيات البحث:

١. اختبار فرضية الارتباط: يمكن اختبار الفرضية الرئيسية الأولى التي تنص على "وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين استراتيجية تنظيم الذات وتعزيز الذات" وكما هو موضح في الشكل (٧) المدرج ادناه الذي يوضح طبيعة هذه العلاقة وكما يلي:



الشكل (٧) يوضح طبيعة علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة

من خلال الشكل (٧) أعلاه هناك علاقة ارتباط بين استراتيجية تنظيم الذات والمتغير الثاني تعزيز الذات، إذ بلغت علاقة الارتباط بين الحكم وتعزيز الذات (0.47) وهي نسبة جيدة في حين بلغ الارتباط بين المراقبة والتعزيز الذاتي (0.58) وهي نسبة عالية وكانت نسب الارتباط هذه عند معايير جودة المطابقة بلغت (RMSEA 0.073, CFI 0.94, IFI 0.947, RMR 0.03, Ratio2.028) وهي مقبولة وفق (Hoe, 2008, P: 77). وكما هو مبين في الجدول (٧) المدرج ادناه:

الجدول (٧) علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة

			Estimate	S.E.	C.R.	P
AUU	<-->	MSS	.106	.029	3.684	***
MSS	<-->	SRI	.136	.031	4.461	***
AUU	<-->	SRI	.181	.044	4.137	***

المصدر: نتائج برنامج AMOS v.20

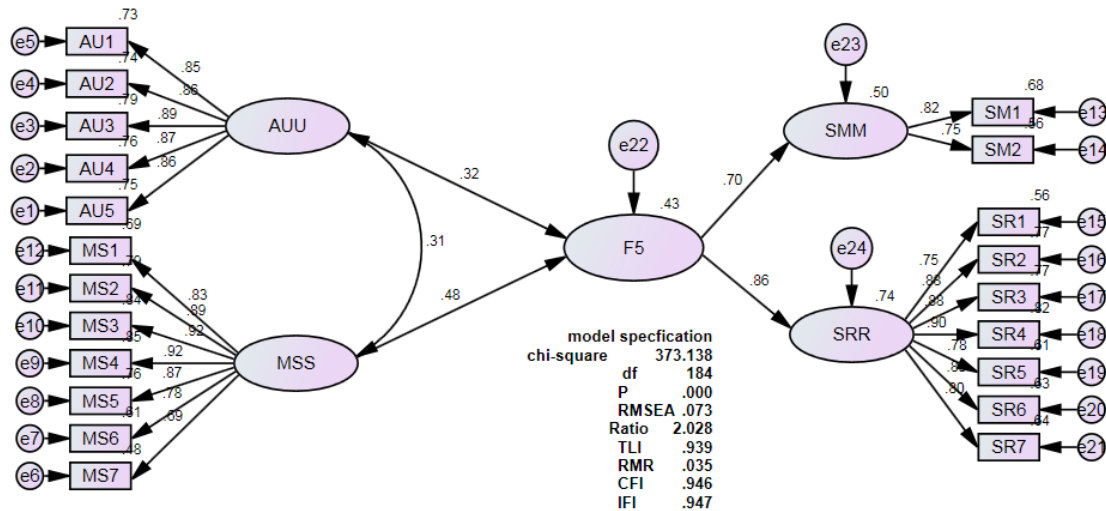
أضاف الى ما تقدم، يمكن توضيح علاقة الارتباط من خلال التثبيعات العاملية لفقرات مقياس الدراسة، إذ بلغ C.R. كحد أدنى 3.74 وهو مستوى فوق الحد المطلوب لقبول الفرضية وكما هو موضح في الجدول (٨) المدرج ادناه:

الجدول (٨) تقديرات فقرات نموذج اختبار فرضيات الارتباط

items	Estimate	S.E.	C.R.	P
AU5	0.196	0.025	7.946	***
AU4	0.215	0.028	7.813	***
AU3	0.159	0.021	7.443	***
AU2	0.268	0.033	8.035	***
AU1	0.263	0.032	8.142	***
MS7	0.232	0.024	9.481	***
MS6	0.177	0.019	9.195	***
MS5	0.11	0.013	8.489	***
MS4	0.067	0.009	7.331	***
MS3	0.083	0.011	7.587	***
MS2	0.098	0.012	8.192	***
MS1	0.141	0.016	8.926	***
SM1	0.25	0.065	3.865	***
SM2	0.382	0.067	5.673	***
SR1	0.38	0.041	9.179	***
SR2	0.18	0.022	8.062	***
SR3	0.178	0.022	8.001	***
SR4	0.122	0.016	7.418	***
SR5	0.327	0.036	9.008	***
SR6	0.246	0.028	8.919	***
SR7	0.25	0.028	8.901	***

المصدر: نتائج برنامج AMOS v.20

٢. اختبار فرضية التأثير: وتتص الفرضية على "هناك تأثير معنوي موجب بين استراتيجية تنظيم الذات وتعزيز الذات" ولغرض اختبار هذه الفرضية تم الاستعانة ببرنامج AMOS v.20 ويمكن توضيح ما تقدم من خلال الشكل (٨) المدرج ادناه:



الشكل (٨) أنموذج اختبار فرضية التأثير بين متغيرات الدراسة

يتضح من الشكل (٨) هناك علاقة تأثير مباشرة لاستراتيجية تنظيم الذات تجاه المتغير التابع تعزيز، وكانت مؤشرات الأنموذج متوافقة مع معايير جودة المطابقة، وكان نوع التأثير طردي عند مستوى معنوية ( $\alpha = 0.01$ )، وكما هو موضح في الجدول (٩) المدرج ادناه:

الجدول (٩) تأثير ابعاد استراتيجية تنظيم الذات على متغير تعزيز الذات

		Estimate	S.E.	C.R.	P
SRI <---	AUU	0.215	0.059	3.653	***
SRI <---	MSS	0.539	0.117	4.59	***

المصدر: نتائج برنامج AMOS v.20

هنا لابد من الإشارة الى ان جميع تقديرات أنموذج اختبار الفرضية بتقديرات معنوية إذ كانت قيمة C.R. هي أكبر من الحدود الدنيا عند مستوى معنوية 0.01، (انظر للجدول (١٠)) وهذا ما يدل على قبول الفرضية.

الجدول (١٠) تقديرات فقرات اختبار فرضية التأثير

items	Estimate	S.E.	C.R.	P
AU5	0.196	0.025	7.946	***
AU4	0.215	0.028	7.813	***
AU3	0.159	0.021	7.443	***
AU2	0.268	0.033	8.035	***
AU1	0.263	0.032	8.142	***
MS7	0.232	0.024	9.481	***
MS6	0.177	0.019	9.195	***
MS5	0.11	0.013	8.489	***
MS4	0.067	0.009	7.331	***
MS3	0.083	0.011	7.587	***
MS2	0.098	0.012	8.192	***
MS1	0.141	0.016	8.926	***
SM1	0.25	0.065	3.865	***
SM2	0.382	0.067	5.673	***
SR1	0.38	0.041	9.179	***
SR2	0.18	0.022	8.062	***
SR3	0.178	0.022	8.001	***
SR4	0.122	0.016	7.418	***

SR5	0.327	0.036	9.008	***
SR6	0.246	0.028	8.919	***
SR7	0.25	0.028	8.901	***

المصدر: نتائج برنامج AMOS v.20

استنادا لما تقدم، من خلال نتائج البحث أعلاه فإنه تم الإجابة على تساؤلات البحث والاهداف مع الإشارة الى ان نتائج الدراسة تتفق ما جاء به عدد من الدراسات التي سبقت أمثال ( Montague, 2008; Mousoulides & Philippou, 2005; Man-Chih, 2006; Thoresen & Willur, 1976; Gotlib, 1981).

### المبحث الثالث: الاستنتاجات والتوصيات

#### أولاً: الاستنتاجات:

استنادا لما تقدم من جانب نظري وعملي يمكن تحديد اهم الاستنتاجات التي توصلت لها هذه الدراسة وهي كالاتي:

#### المحور الأول: الاستنتاجات المعرفية:

1. التأثير الكبير لاستراتيجية تنظيم الذات وتعزيز الذات لا يقتصر الجانب السلوك للموظف وانما التأثير يشمل الجانب النفسي بشكل اساسي وبالنتيجة التأثير على معنوية الموظفين في مكان العمل.
2. كل متغير من متغيرات الدراسة أساسية في تحقيق فهم أفضل لكيفية زيادة دافعية الموظف في مكان العمل من خلال وجود استراتيجية مستندة على الفهم الواضح والصريح لكيفية التأثير على البيئة والموظف.
3. عملية الاستقرار البيئي والنفسي له تبعات خطيرة على تحديد الاستراتيجية المناسبة لزيادة الدافعية لدى الموظف وبالنتيجة على كيفية تعزيز الذات.
4. يمكن لنظام المعلومات للموظف ان يكون أساسي في كيفية فهم المتغيرات البيئية والنفسية من خلال المعالجة الفاعلة وبالنتيجة التأثير المباشر على توفير الالية المناسبة لتنظيم الذات.
5. هناك تأثير نفسي وتنظيمي مباشر وغير مباشر في ان يكون التعزيز الذاتي إيجابي او سلبي في مكان العمل.

#### المحور الثاني: الاستنتاجات التطبيقية:

1. عدم توفر للإدارة العليا صورة واضحة حول كيفية تشجيع الموظف على تنظيم الذات بسبب غياب الاستراتيجية المناسبة في هذا المجال وهذا ما دل عليه التحليل الوصف للدراسة.
2. غياب الخطوات الواضحة للإدارة العليا في كيفية تحفيز الموظف على توفير الالية المناسبة لمراقبة الذات بدلا من السيطرة الخارجية من قبل القوانين والمسؤولين.
3. عدم الالتزام في تنمية العنصر البشري (الموظف) من قبل الإدارة العليا على الرغم من العنصر الأساسي في نجاح تقديم الخدمة.

#### ثانياً: التوصيات

1. ضرورة اجراء دراسة تتعلق بفهم تأثير التعلم التنظيمي على احدى او كلا متغيرات الدراسة الحالية لغرض التحقق من صحة نظرية التعلم الاجتماعي التي تدعي بوجود علاقة بين التعلم التنظيمي وتنظيم الذات.



٢. أهمية استدامة تنظيم الذات يحتم على الإدارة العليا على توفير العوامل الأساسية لتحقيق هذا الهدف باعتباره عامل مهم في تحقيق النجاح التنظيمي للمستويين الوظيفي والمنظمة ككل.
٣. مسؤولية الإدارة العليا في توفير الآلية مناسبة للتدريب المستمر والتواصل المستمر مع أصحاب الخبرة من زملاء مهم لتأثيرها المباشر على الموظف من خلال المعلومات التي يكتسبها مثل هكذا تواصل.
٤. توفير مناخ تنظيمي مناسب يمكن ان يؤثر على الثقافة الشخصية للموظف التي تتسم بالتحيز في اتخاذ القرارات المهمة سواء كانت هذه القرارات مرتبطة بذات الموظف او على المستوى التنظيمي.
٥. تجنب الضغوطات التي يمكن ان يمارسها بعض المسؤولين في العمل تجاه بعض الموظفين كون هكذا ضغوطات ممكن ان تؤثر على الحكم الشخصي للموظف اتجاه العمل وبالنتيجة ان يكون مردودها سلبي على العمل.

#### المصادر:

#### أولاً: المواقع الالكترونية:

١. عبد الرضا، نبيل جعفر. (٢٠١٦)، "متطلبات اصلاح القطاع المصرفي في العراق"، صحيفة بلادي اليوم. <http://www.beladitoday.com/?iraq>
٢. آل طعمة، حيدر حسين، القطاع المصرفي في العراق وتحديات الإصلاح والتطوير، مركز الدراسات الاستراتيجية في جامعة كربلاء: <http://kerbalacss.uokerbala.edu.iq/index>
4. Early Years Toolkit Self-regulation strategies 8th June, 2016 **Education Endowment Foundation:**

<https://educationendowmentfoundation.org.uk/>

#### Second: Journal & Studies

1. Siadaty, M., Gašević, D., & Hatala, M. (2016). Measuring the impact of technological scaffolding interventions on micro-level processes of self-regulated workplace learning. *Computers in Human Behavior*, 59, 469-482.
2. Santangelo, T., Harris, K. R., & Graham, S. (2008). Using self-regulated strategy development to support students who have "trubol giting thangs into werds". *Remedial and special education*, 29(2), 78-89.
3. Duckworth, K., Akerman, R., MacGregor, A., Salter, E., & Vorhaus, J. (2009). Self-regulated learning: a literature review.[Wider Benefits of Learning Research Report No. 33].
4. Cazan, A. M. (2013). Teaching self-regulated learning strategies for psychology students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 78, 743-747.
5. Vanthourmout, G., Kyndt, E., Gijbels, D., & Van den Bossche, P. (2015). Understanding the direct and indirect relations between motivation to participate, goal orientation and the use of self-regulation strategies during a formal training.

- In Motivationsforschungim Weiterbildungskontext (pp. 89–106). Springer Fachmedien Wiesbaden.
6. Guderjahn, L., Gold, A., Stadler, G., & Gawrilow, C. (2013). Self-regulation strategies support children with ADHD to overcome symptom-related behavior in the classroom. *ADHD Attention Deficit and Hyperactivity Disorders*, 5(4), 397–407.
  7. Ao, M. C. (2006). *The Effect of the Use of Self-regulated Learning Strategies on College Students' Performance and Satisfaction in Physical Education*. Australian Catholic University.
  8. Andrzejewski, C. E., Davis, H. A., Bruening, P. S., & Poirier, R. R. (2016). Can a self-regulated strategy intervention close the achievement gap? Exploring a classroom-based intervention in 9th grade earth science. *Learning and Individual Differences*, 49, 85–99.
  9. Montague, M. (2008). Self-regulation strategies to improve mathematical problem solving for students with learning disabilities. *Learning Disability Quarterly*, 31(1), 37–44.
  10. Mousoulides, N., & Philippou, G. (2005, July). Students' motivational beliefs, self-regulation strategies and mathematics achievement. In *Proceedings of the 29th Conference of the International Group for the Psychology of Mathematics Education* (Vol. 3, pp. 321–328). PME.
  11. Murray, D. (2006). Autonomous learning behaviours: a fulcrum for course design, implementation and evaluation with larger classes. Retrieved September, 2, 2009.
  12. MacDougall, M. (2008). Ten Tips for Promoting Autonomous Learning and Effective Engagement in the Teaching of Statistics to Undergraduate Medical Students Involved in Short-Term Research Projects. *Journal of Applied Quantitative Methods*, 3(3), 223–240.
  13. Molden, D. C. (2012). Motivated strategies for judgment: How preferences for particular judgment processes can affect judgment outcomes. *Social and Personality Psychology Compass*, 6(2), 156–169.
  14. Taylor, R. T. (2012). *Review of the motivated strategies for learning questionnaire (MSLQ) using reliability generalization techniques to assess scale reliability* (Doctoral dissertation, Auburn University).
  15. Razavi, T. (2001). Self-report measures: An overview of concerns and limitations of questionnaire use in occupational stress research.

16. Gotlib, I. H. (1981). Self-reinforcement and recall: Differential deficits in depressed and nondepressed psychiatric inpatients. *Journal of Abnormal Psychology, 90*(6), 521.
17. Paulhus, D. L., & Vazire, S. (2007). The self-report method. *Handbook of research methods in personality psychology, 1*, 224-239.
18. Leone, C. (2006). Self-Monitoring: Individual Differences in Orientations to the Social World. *Journal of Personality, 74*(3), 633-658.
19. Fischer, J., & Corcoran, K. (1987). *Measures for clinical practice: A source book. Volume 2: Couples, families, and children*. New York, NY: Oxford University Press.
20. Abatecola, G. (2014). Untangling self-reinforcing processes in managerial decision making. Co-evolving heuristics?. *Management Decision, 52*(5), 934-949.
21. Clement, P. W., Anderson, E., Arnold, J., Butman, R., Fantuzzo, J., & Mays, R. (1978). Self-observation and self-reinforcement as sources of self-control in children. *Biofeedback and Self-regulation, 3*(3), 247-267.
22. Thoresen, C. E., & Wilbur, C. S. (1976). Some encouraging thoughts about self-reinforcement. *Journal of applied behavior analysis, 9*(4), 518.
23. Goldiamond, I. (1976). FABLES, ARMADYLLICS, AND SELF-REINFORCEMENT<sup>1</sup>. *Journal of applied behavior analysis, 9*(4), 521-525.
24. Goldiamond, I. (1976). SELF-REINFORCEMENT<sup>1</sup>. *Journal of Applied Behavior Analysis, 9*(4), 509-514.
25. Heatherington, L., & Kirsch, I. (1984). The generality of negative self-reinforcement effects: Implications for the use of extrinsic rewards. *Cognitive therapy and research, 8*(1), 67-75.
26. Marston, A. R., & Cohen, N. J. (1966). The relationship of negative self-reinforcement to frustration and intropunitiveness. *The Journal of General Psychology, 74*(2), 237-243.
27. Meyer, M. A., & Zwiebel, J. (2007). Learning and Self-Reinforcing Behavior.
28. Mischel, W. (2013). Personality and assessment. Psychology Press.
29. Yucesoy Ozkan, S., & Sonmez, M. (2011). Examination of Single Subject Studies Conducted on Individuals with Disabilities by Using Self Management Strategies: A Meta Analysis Study. *Educational Sciences: Theory and Practice, 11*(2), 809-821.

30. Hayes, S. C., Rosenfarb, I., Wulfert, E., Munt, E. D., Korn, Z., & Zettle, R. D. (1985). SELF-REINFORCEMENT EFFECTS: AN ARTIFACT OF SOCIAL STANDARD SETTING?. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 18(3), 201–214.
31. Cihak, D. F., & Gama, R. I. (2008). Noncontingent escape access to self-reinforcement to increase task engagement for students with moderate to severe disabilities. *Education and Training in Developmental Disabilities*, 556–568.
32. Hare, C., & Hedden, B. (2015). Self-Reinforcing and Self-Frustrating Decisions. *Noûs*.
33. Carvalho, J. P., & Hopko, D. R. (2011). Behavioral theory of depression: Reinforcement as a mediating variable between avoidance and depression. *Journal of behavior therapy and experimental psychiatry*, 42(2), 154–162.
34. Hoe, S. L. (2008). Issues and procedures in adopting structural equation modeling technique. *Journal of applied quantitative methods*, 3(1), 76–83.
35. Susilo, W. H., & Suryaty, L. (2015). Analysis Hybrid Model: An Influencing Marketing 3.0 to Purchasing on Postgraduate Program Institutions in Jakarta. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 5(1S).
36. Gravetter, F., & Wallnau, L. (2014). *Essentials of statistics for the behavioral sciences* (8th ed.). Belmont, CA: Wadsworth.