

مجلة كلية التربية للعلوم الانسانية

مجلة علمية فصلية محكمة تصدرها كلية التربية للعلوم
الانسانية - جامعة ذي قار

ISSN: ٢٧٠٧-٥٦٧٢

المجلد (١١) العدد (٤) ٢٠٢١

جامعة ذي قار - - كلية التربية للعلوم الانسانية - مجلة كلية التربية للعلوم الانسانية
utjedh@utq.edu.iq

Vol (١١) No.(٤) ٢٠٢١

هيئة التحرير

أ.م.د احمد عبد الكاظم لجلاج
مدير التحرير

أ.د انعام قاسم خفيف
رئيس هيئة التحرير

الاختصاص	الجامعة	الاسم	ت
طرائق تدريس	جامعة بغداد	أ.د. سعد علي زاير	١
اللغة العربية	جامعة ذي قار	أ.د. مصطفى لطيف عارف	٢
علم النفس	جامعة كربلاء	أ.د. حيدر حسن اليعقوبي	٣
اللغة الانكليزية	جامعة ذي قار	أ.د. عماد ابراهيم داود	٤
علم النفس	جامعة عمان	أ.د. صلاح الدين احمد	٥
الجغرافية	جامعة اسويط	أ.د. حسام الدين جاد الرب احمد	٦
التاريخ	جامعة صفاقس/تونس	أ.د. عثمان برهومي	٧
التاريخ	جامعة ذي قار	أ.م.د. حيدر عبد الجليل عبد الحسين	٨
ارشاد تربوي	جامعة البصرة	أ.د. فاضل عبد الزهرة مزعل	٩
الجغرافية	جامعة ذي قار	أ.م. انتصار سكر خيون	١٠

المحتويات

ت	اسم الباحث و عنوان البحث
١	شعرية الصور المشابهة في كتاب نثر الدر في المحاضرات لأبي سعيد الآبي (ت ٤٢١هـ). أ.د. حسين علي الدخيلي م.م سعاد علي جبر
٢	الإيواء والكفالة بين النص القرآني والموروث الروائي دراسة تحليلية (ايواء ابي طالب للنبي أنموذجا) م.د أحمد فاضل عجمي
٣	قرار التصويت والاجماع الخاطئ للناخب العراقي دراسة عن الانتخابات النيابية في العراق لعام ٢٠١٨ ا.د ابراهيم مرتضى الاعرجي م.د عبد الخالق خضير عليوي
٤	معركة نيقوبوليس عام ١٣٩٦ ونتائجها أ. د علي حسين نمر م. فاطمة عبدالجليل ياسر
٥	اتجاهات معلمات رياض الاطفال نحو ضبط الذات لدى الأطفال من خلال الاركان التعليمية م.د. سعاد عبدالله داود الزامل
٦	المرأة في بعض مجموعات هادي الربيعي الشعرية محمد يحيى حسين الثرواني
٧	التوظيف المعجمي والسياقي لفهم المفردة القرآنية عند حاج حمد أ.د . رعد هاشم عبود م.م. نرجس عبد الرضا حسين
٨	الحوار الاستقهامي في مسرحية الحسين ثأرا دراسة نحوية بلاغية

عقيل فرحان دعيم	ا.د سيد حسين سيدي	
النشاط السياسي والفكري لحسن تقي زادة في ايران عهد رضا شاه	أ.د طيبه خلف عبد الله	٩
م.م: ماجد مطر عباس		
فاعلية برنامج ارشاد جماعي (معرفي - سلوكي) في تغيير معتقدات التحكم لدى عينة من	طلبة الاقسام الداخلية في جامعة سومر	١٠
ا.د. عبد السجاد عبد عبد السادة	م.م. هدى تركي عبد الجبار	
قضية الطبع والصناعة بين النقاد المشاركة والانديلسيين - دراسة موازنة	أ.د. عباس جخيور سدخان	١١
الباحثة : إسراء حسن		
مكانة العلة وأهميتها في الفقه	أ.م.د. عقيل رزاق نعمان	١٢
الباحثة : رشا علي عيسى		
استراتيجية الصراع وحركية الحدث في نصوص (عباس منعثر) المسرحية (مونو) اختيارا	م.م: زهراء كريم حسن	١٣
أ.د. احمد حيال جهاد		
أثر الامام الحسن بن علي (عليه السلام) في التمهيد	م . م . وسن عبد الامير حمود	١٤
للنهضة الحسينية		
أثر السيد محمد سعيد الحبوبى (١٨٤٩-١٩١٥) ودوره في تحشيد عشائر المنتفك	م.د. مسلم عوض مهلهل	١٥
لمواجهة الاحتلال البريطاني		
Enhancing EFL Non-Native Speakers' Communicative Skills, Grammatical Competence and Pronunciation Using Mobiles	م . م . امال صبار جليد	١٦
م . م . احمد ابراهيم الطيف		



Factive and Non-Factive Verbs in Selected M.A. Theses of College of Education (Ibn-Rushd) for Human Sciences (٢٠١٥-٢٠٢٠) A Syntactico-Semantic Study Asst. Prof. Huda Abed Ali Hattab Nabeel Ibraheem Abed-Alwhaab	١٧
In Search for the Villain in Herman Melville's "Billy Budd, احمد هاشم عباس	١٨

الكفاءة الذاتية المدركة لدى موظفي صحة ذي قار

Perceived self-efficacy for the Dhi Qar health staff

Asst .Prof Abd alabbas Ghdhiab Shati

أ.م.د عبد العباس غضيب شاطي

Fatima Kamel Saker

فاطمة كامل صكر

قسم العلوم التربوية والنفسية - كلية التربية للعلوم الانسانية - جامعة ذي قار - ذي قار- العراق

Department of Educational and Psychological Sciences- College of Educational
for Human Sciences - University of Thi-qar – Thi Qar - Iraq

Fk3981836@gmail.com

الكلمات المفتاحية الكفاءة الذاتية المدركة ، موظفي صحة ذي قار

Key words : Perceived self-efficacy, health staff.

المستخلص

يهدف البحث الحالي التعرف على الكفاءة الذاتية المدركة لدى موظفي صحة ذي قار ولتحقيق هذه الهدف ، اعد الباحثان مقياس الكفاءة الذاتية المدركة ، وطبقت الادارة على عينة التحليل الاحصائي البالغة (٤٠٠) موظف وموظفة وبعد التأكد من صلاحية المقياس من خلال مؤشرات الصدق والثبات ، طبق المقياس على عينة عددها (٣٤٧) موظف وموظفة ، وبعد جمع البيانات ومعالجتها احصائيا وباستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ، وتوصلت النتائج الى ان موظفي صحة ذي قار يتمتعون بالكفاءة الذاتية المدركة .

Abstract

The current research aims to identify Perceived self-efficacy of Dhi Qar health staff. to achieve the objectives of the current research, the two researcher prepared a scale of perceived self-efficacy, and applied the tool the sample of Statistical analysis of (400) male and female employees ,The researcher verified the apparent validity and indicators of Al-Banna's validity for the scal, Apply the scale to a sample of (347) male and female employees, and after

collecting data and treating it statistically . and by using the T-test for one sample , the results of this research Showed The health staff of Dhi Qar enjoy perceived self-efficacy.

الفصل الاول: التعريف بالبحث

-مشكلة البحث The Problem of Research

ان دراسة الشخصية تعد المصدر الرئيس لمعرفة مظاهر السلوك البشري ، كونها تشير الى ذلك الجانب من الفرد الذي يمثله اكثر من بقية الجوانب الاخرى ، ولا يقتصر موضوعها على البحث فيما نحن عليه ، انما فيما يكون عليه الانسان في حقيقته ، وهي تتكون في نهاية الامر من اكثر الاشياء تمثيلا واعمقها تمييزا للشخص ، (ليندزي ، وهول، ١٩٧١:٢٢). وتعد كفاءة الفرد الذاتية المدركة مؤشرا واساسا مهما لقدرة الفرد على الانجاز الشخصي وتمييزا له ، وهو ما اشار اليه باندورا (Bandura, ١٩٨٢) الى ان الكفاءة الذاتية المدركة تتكون من تجارب وخبرات الافراد الذين يواجهون تحديات الحياة بردود افعال تتسم بالمرونة والمثابرة والانجاز والتميز ، (Bandura, ١٩٨٢.p.٧٩).

-اهمية البحث The Importance of Research

تبرز اهمية البحث الحالي كونه يتناول شريحة واسعة من شرائح المجتمع وهم موظفي الصحة كونهم يمثلون العنصر البشري و باعتبارهم احد المقومات الاساسية لنجاح اي مؤسسة وتطويرها وانتاجيتها، وان عالم العمل قد شهد تغيرات اجتماعية واقتصادية مهمة في العقود الاخيرة و التي اثرت بشكل كبير على الموظفين وصحتهم المهنية وكان لهذه التغيرات اثار ايجابية وسلبية ، اذ اكدت منظمة الصحة العالمية ان الموظفين المهنيين الصحيين، يعانون من مستويات عالية من التوتر بسبب العلاقة اليومية مع (المرضى ، الموت ، الالم ، ضغط الرعاية الصحية ، التغيير في ساعات العمل) وان هذه الظروف تخلق موقفا لظهور اجهاد الزمن وارتفاع معدلات الارهاق لديهم ، (Navarro, ٢٠١٥,p.٢٣١) .

إن مفهوم كفاءة الفرد الذاتية وقدرته على التعامل مع أحداث الحياة هي بمثابة الأداة التي يحقق بها الإنسان ارادته واختياره، وايضا هي لم تخرج عن كونها ثمرة من ثمرات قدرة الله الذي خلق الإنسان، (عمار، ١٩٨٤: ١٢). والكفاءة الذاتية المدركة تعمل كمعينات ذاتية او كمعوقات ذاتية في مواجهة المشكلات فالذين لديهم احساس مرتفع بالكفاءة الذاتية المدركة فانهم يركزون اهتمامهم عندما يواجهون مشكلة ما على تحليل هذه المشكلة من اجل الوصول الى حلول مناسبة لها ، اما في حالة تولد الشك عند الفرد بمستوى كفاءته الذاتية فان تفكيره سوف يتجه نحو الداخل بعيدا عن مواجهة المشكلة، (Bandura, 1997, P. 75-78) .

الكفاءة الذاتية المدركة ليست فقط مهمة لدى الموظفين الصحيين للكوادر الطبية والمهنية فقط وانما تتعدى الى المرضى ايضا، وان جهود بعض العلماء سعت لايجاد علاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة و كل من الالتزام بالعلاج وجودة الحياة المتعلقة بالصحة من خلال تغيير السلوكيات المضرة بالصحة كدراسة (Gerbert et al 1988) ، (Tsay &Chao 2002) ، (Fitzsimons et al 2000) ، ودراسة (Cantrell et al 1993) التي هدفت لدراسة العلاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة والارتكاس الكحولي ، ودراسة (Booth et al 2000) التي توصلت الى ان ذوي الكفاءة الذاتية المدركة العالية كانوا اكثر نشاطا وحيوية بالنسبة لعينة الدراسة من المسنين ، (عدودة، ٢٠١٤: ٢٢).

وعلى ضوء ذلك يمكن تحديد اهمية البحث بالاتي :

الاهمية النظرية .:

١-يحاول البحث معرفة مدى ادراك موظفي الصحة بكفاءتهم الذاتية المدركة اثناء العمل باعتبارها عاملا هاما في قدرتهم على مواجهة التحديات .

٢-تهتم الدراسة الحالية بشريحة هامة من المجتمع بما تقدمه من خدمات صحية وبذلك وجب الاهتمام بها وبصحتها النفسية والجسمية.

الاهمية التطبيقية .:

١-اهمية اعداد مقياس الكفاءة الذاتية لموظفي الصحة والذي قد يساعد الباحثين في البحوث المستقبلية .

٢-يمكن ان يساهم البحث في مساعدة الموظفين في تطوير قدراتهم بشكل اكثر فاعلية.

اهداف البحث Research aim

يستهدف البحث الحالي التعرف الى .:

١-الكفاءة الذاتية المدركة لدى موظفي صحة ذي قار .

حدود البحث Imitations of the Research

١-المحددات المفاهيمية : تشمل متغير البحث الحالي الكفاءة الذاتية المدركة .

٢-المحددات البشرية : تشمل عينة البحث موظفي صحة ذي قار(خريجي البكلوريوس فقط) ومن كلا الجنسين .

٣-المحددات المكانية : تشمل مستشفيات مدينة الناصرية .

٤-لمحددات الزمانية : ٢٠٢٠-٢٠٢١ .

تحديد المصطلحات Assigning the Terms

يستعرض الباحثان مجموعة من المصطلحات الرئيسية ذات العلاقة المباشرة بالبحث :

اولا : الكفاءة الذاتية المدركة **Perceived Self- efficacy** عرفها كل من .:

باندورا(١٩٩٧ Bandura)

هي معتقدات الفرد حول قدرته على تنظيم او تنفيذ المخططات المطلوبة لانجاز الهدف المطلوب ،(Bandura , ١٩٩٧ ,P.٣٣) .

نيهاموس و رروداسيل و اديلسون (٢٠١٢ Niehaus , Rudasill & Adelson)

هي اعتقادات الفرد حول امكاناته وثقته في معلوماته وقدرته على انه يملك مقومات معرفية واكاديمية وانفعالية واجتماعية وحسية وعصبية مما يساعده من تحقيق المستوى المرضي له والمحقق لتوازنه ولطاقته وجهوده ضمن هذا المستوى ، (Niehaus et al)
.,٢٠١٢,p.١٣٠

الفالح (٢٠١٧)

هي معتقدات الاشخاص اتجاه قدرتهم في تنظيم وتنفيذ الاجراءات اللازمة ليستطيعوا تحقيق انماط معينة في الذكاء ، (الفالح ، ٢٠١٧:٢١١).

التعريف النظري : اعتمد الباحثان على تعريف باندور (Bandura ١٩٩٧) بوصفه تعريفاً نظرياً للكفاءة الذاتية المدركة ، لانهما اعتمدا على نظريته في اعداد مقياس الكفاءة الذاتية المدركة .

التعريف الاجرائي : الدرجة الكلية التي يحصل عليها موظف الصحة عن طريق الاستجابة على فقرات مقياس الكفاءة الذاتية المدركة الذي تم اعداده في البحث الحالي .

الفصل الثاني / اطار نظري ودراسات سابقة

مفهوم الكفاءة الذاتية المدركة

ان من اكثر المفاهيم النظرية والعملية في علم النفس الحديث هي الكفاءة الذاتية المدركة ومن اهم ميكانزمات القوى الشخصية ، و يرى باندورا ان الافراد لهم نظاما ذاتيا يستطيعون من خلاله التحكم في افكارهم ومشاعرهم وافعالهم وانه يمكنهم من القدرة على الترميز ايضا ان معتقدات الافراد عن كفاءتهم الذاتية المدركة يمكن ان تظهر من خلال الادراك المعرفي للقدرات الشخصية والخبرات المتعددة المباشرة و غير المباشرة والدور الذي يلعبه في التحكم في البيئة ومعطياتها والثقة بالنفس في مواجهة ضغوط الحياة مما يؤدي الى زيادة قدرة الفرد على الانجاز ونجاح الاداء ،(الرواحية،٢٠١٦:٢٨).

أبعاد الكفاءة الذاتية المدركة

لقد حدد باندورا ثلاثة ابعاد للكفاءة الذاتية المدركة مرتبطة بالأداء وهي كالاتي .:

اولا .: مستوى الكفاءة الذاتية

ويشير الى قوة الاعتقاد بالكفاءة على حل المشكلات المختلفة في صعوبتها وتدرج من الاعتقاد بالكفاءة لحل المشكلات مهما بلغت صعوبتها مرورا بحل المشكلات السهلة فقط الى الاعتقاد بعدم الكفاءة لحل اي مشكلة ،(عبدالله، 2013:37).ويقصد بها ايضا مستوى قوة دوافع الفرد للأداء في المواقف المختلفة وان هذا المستوى متعلق بتعقد وصعوبة المشكلة التي يواجهها ، هذا المستوى يظهر بوضوح عندما تكون المهام مرتبة من السهل إلى الصعب لذلك يطلق على هذا البعد مستوى صعوبة المهمة ، (Bandura , 1997,P. 35).

ثانيا .: عمومية الكفاءة الذاتية

ويشير الى انتقال الكفاءة الذاتية من موقف ما الى مواقف متشابهة فالفرد يمكنه النجاح في اداء مهام مقارنة بنجاحه في اداء اعمال ومهام اخرى ،(عبدالله ، 2013:37).وتختلف درجة العمومية ما بين اللامحدودية والتي تعبر اعلى درجات العمومية والمحدودية الاحادية التي تقتصر على مهام محددة ، وتختلف درجة العمومية باختلاف (درجة تشابه الانشطة ، وسائل التعبير عن الامكانيات (سلوكية انفعالية معرفية) ، والخصائص الكيفية للموقف ومنها خصائص الشخص او الموقف كمحور للسلوك)،(علي، 2018:6).

ثالثا : قوة الكفاءة الذاتية

ويشير هذا البعد الى بقاء معتقدات الكفاءة الذاتية عند مستوياتها في الظروف المختلفة (عبدالله ، 2013:38)، و دراسات باندورا عن مرضى رهاب الافاعي هي مثلا حول ذلك فقد سئل المرضى اذ كانوا يستطيعون في الجلسة العلاجية اللاحقة ملامسة افعى محددة (مستوى) او يستطيعون لمس افاعي اخرى (درجة العمومية) والى اي درجة هم واثقون من ذلك (ثبات او قوة) ،(Shwarzer, 1998,p.77).

النظرية المتبناة في تفسير الكفاءة الذاتية المدركة

النظرية المعرفية الاجتماعية لالبرت باندورا (Albert Bandura)

ابتداءً لابد من الاشارة الى وجود عدة نظريات فسرت الكفاءة الذاتية المدركة منها نظرية (Deic & Rain 1975) التي افترضت وجود دافع لتطوير الكفاءة الذاتية المدركة ، ونظرية (Kazddin , 1978) التي اكدت على ان الافراد يملكون احساس مرتفع بالكفاءة الذاتية المدركة ، وقد اعتمد الباحثان على نظرية البرت باندورا (Bandura 1977) لكونها النظرية الاشمل .

أنطلق باندورا في تنظيره للكفاءة الذاتية المدركة من اعتقاده بأن التأثير المرتبط بالمشيرات يأتي من الدلالة التي تعطىها الكفاءة التنبؤية للفرد وليس من كون هذه المشيرات مرتبطة على نحو آلي بالاستجابات ، (Pajares, 1996, p. 546). لقد اشار باندورا في كتابه (اسس التفكير والاداء) بان نظرية الكفاءة الذاتية المدركة اشتقت من النظرية المعرفية الاجتماعية التي اشار فيها الى انه يمكن تفسير اداء الافراد عن طريق المقارنة بين السلوك مختلف العوامل المعرفية والبيئية والشخصية .

حيث اشار باندورا لأول مرة الى مفهوم الكفاءة الذاتية المدركة في نظرية التعلم الاجتماعي عام (1977, Social Learning theory) ويعد مجهودا استمر عشرين عاما في دراسة هذا المتغير وفي عام 1977 اصدر كتابه (الكفاءة الذاتية المدركة : ممارسة السيطرة) (Self - efficacy Perceived : The Exercise of Control) ، (محمد، 2019: 17) . من خلال المقالة التي نشرها باندورا عام 1977 بعنوان (كفاءة الذات نحو نظرية احادية لتعديل السلوك) طرح فيها مفهوما من المفاهيم ذات العلاقة بالانجاز الانساني في مختلف مجالات الحياة وهو الكفاءة الذاتية المدركة واستمر خلال الاعوام من 1977-1988 بتطوير هذا المفهوم وربطه ايضا بمفهوم اخر وهو (الضبط الذاتي للسلوك Self - Regulation) ويعني القدرة على التحكم بسلوكنا الخاص فالافراد لديهم القدرة على السيطرة على افعالهم اذ يصبح الضبط ذاتيا عندما يدرك الافراد السلوك المناسب و السلوك غير المناسب ثم يقوم بالافعال تبعا لذلك من خلال الملاحظة الذاتية ، ان الكفاءة الذاتية المدركة تعتبر نوع من التفكير الذاتي التاهيلي الذي يوتر في سلوك الشخص كما تعتبر من اهم انواع التأمل الذاتي، (العتيبي، 2008: 3).

بعض الدراسات التي تناولت الكفاءة الذاتية المدركة

- دراسة ٢٠١٢ Aftab et al: وعنوانها (علاقة الكفاءة الذاتية بالارهاق لدى الاطباء في باكستان)

هدفت الدراسة الى التعرف على الكفاءة الذاتية والارهاق او الاجهاد الذاتي بين الاطباء ودراسة العلاقة بين الكفاءة الذاتية وجوانب الارهاق (الارهاق العاطفي ، تبديد الشخصية ، الانجاز الشخصي)، وتكونت عينة الدراسة من ٨٠ طبيب بواقع ٤٠ ذكور و ٤٠ اناث وكان متوسط العمر (٢٦-٤٥) سنة ، وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة توصلت الدراسة الى وجود علاقة سلبية بين الكفاءة الذاتية والارهاق بشكل عام وان الافراد ذوي الكفاءة الذاتية المنخفضة ليس لديهم السيطرة على افعالهم ، وان الطبيبات يعانين من الارهاق اكثر من الاطباء ، وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث في الكفاءة الذاتية، (Aftab et al ٢٠١٢).

- دراسة ٢٠١٧ Sophia H Hu: وعنوانها (الدعم الاجتماعي والعوامل المرتبطة بالكفاءة الذاتية لدى ممرضين الرعاية المشددة)

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على العلاقة بين الدعم الاجتماعي للممرضين الممارسين والعوامل المرتبطة بالكفاءة الذاتية ، تكونت عينة الدراسة من (٣٣٥) من الممرضين في سبع مستشفيات في شمال تايوان وتم تحليل البيانات بواسطة ANOVA مع الانحدار الخطي المتعدد توصلت الدراسة الى ان الكفاءة الذاتية للممرضين غير كافية ويجب على قادة التمريض معالجة هذه القضية من اجل تعزيز الكفاءة الذاتية لديهم ووجد ان الراتب الشهري ومستويات الدعم الاجتماعي تساهم في الكفاءة الذاتية، (Sophia H Hu, ٢٠١٧).

-دراسة ٢٠١٨ Munoz et al: وعنوانها (الكفاءة الذاتية والقلق لدى العاملات في الرعاية الصحية في المستشفى)

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على العلاقة بين الكفاءة الذاتية والقلق لدى عاملات الرعاية الصحية وتكونت العينة من (٢٤٠) كاملة صحية تتراوح اعمارهم ما بين (٢٥-٥٩) وتوصلت

والتي تضم (٨) اقسام والبالغ عددهم (٣٥٥٤) موزعين بواقع (١٩٩٤) ذكور و (١٥٦٠) اناث ، وبلغت نسبة الذكور (٥٦%) ونسبة الاناث (٤٤%) وجدول رقم (١) يوضح ذلك.

جدول (١)

مجتمع البحث موزعين حسب النوع واقسام محافظة ذي قار

ت	القسم	الذكور	نسبتهم المئوية	الاناث	نسبتهم المئوية	العدد الكلي	النسبة المئوية
١	الناصرية	٩٩٨	%٥٠	٧٥٣	%٤٨	١٧٥١	%٤٩
٢	الشطرة	٣٦٦	%١٨	٩٨	%٧	٤٦٤	%١٣
٣	الرفاعي	١٨٤	%١٠	٢٨٧	%١٨	٤٧١	%١٣
٤	الغراف	٣٣	%٢	٣٠	%٢	٦٣	%٢
٥	سوق الشيوخ	٢٣٩	%١٢	٢٤٦	%١٦	٤٨٥	%١٣
٦	قلعة سكر	٨٤	%٥	٧٦	%٥	١٦٠	%٥
٧	سيد دخيل	٣١	%٢	٢٤	%٢	٥٦	%٢
٨	الجبايش (قضاء الالهوار)	٥٩	%٣	٤٥	%٣	١٠٤	%٣
		العدد الكلي للذكور				١٩٩٤	%٥٦
		العدد الكلي للاناث				١٥٦٠	%٤٤
		المجموع				٣٥٥٤	%١٠٠

تم الحصول على عينة المجتمع من شعبة الملاك في دائرة صحة ذي قار.

ثالثاً :. عينات البحث

تمثل عينة البحث مجموعة جزئية من مجتمع البحث وانها ممثلة لعناصر المجتمع افضل تمثيل بحيث يمكن تعميم نتائج تلك العينة على المجتمع باكماله وعمل استدلالات حول معالم المجتمع ، (عباس واخرون ، ٢٠١٤:٢١٨) . ولكي تكون عينة البحث الحالي ممثلة للمجتمع الاصيلي فقد تم اختيار العينة للبحث الحالي بالطريقة العشوائية واشتملت عينات البحث الحالي على ما يلي .:

١- العينة الاستطلاعية

٢- عينة التحليل الاحصائي

٣- عينة الثبات

٤- عينة التطبيق النهائية .

١- العينة الاستطلاعية

للتأكد من فهم تعليمات المقياس ومدى وضوحها وفهم الفقرات ومدى دقتها واسلوب صياغتها وللكشف عن الفقرات غير الواضحة من حيث دقتها ومضمونها واختيار مدى ملائمة البدائل التي تم وضعها امام الفقرات وحساب الوقت المناسب للاجابة على المقاييس ، وقد تكونت العينة الاستطلاعية من (٥٠)موظف وموظفة اختيروا عشوائيا من مستشفى (الحسين التعليمي ومستشفى بنت الهدى التعليمي) .

٢- عينة التحليل الاحصائي

تألفت عينة التحليل الاحصائي من (٤٠٠) موظف وموظفة من مستشفيات ومراكز مدينة الناصرية وقد مرت العملية بالخطوات الاتية .:

١- اعداد قائمة باسماء المستشفيات والمراكز الصحية .

٢- اختيار عدد من المستشفيات والمراكز الصحية .

٣- تحديد العدد الكلي لافراد مجتمع البحث من خلال .:

أ- اختار الباحثان اربع مستشفيات ومركز صحي بطريقة طبقية عشوائية وبالتوزيع المتناسب من مدينة الناصرية والبالغ عددها (٨ مستشفيات و٣٥ مراكز صحية ومتخصصة) .

ب-اختار الباحثان عينة قدرها (٤٠٠) موظف وموظفة بطريقة عشوائية من المستشفيات التي تم اختيارها من مجتمع البحث الحالي وقد تم الاعتماد على هذا الحجم للعينة تبعاً للمراجع العلمية التي ترى انه يجب اختيار حجم عينة يكون ممثل للمجتمع فليس اقل او اكثر من (٤٠٠) ، وتزى (Anastasi ١٩٧٦) ان حجم العينة المناسب للتحليل الاحصائي يمثل (٤٠٠) مستجيب يتم اختيارهم من المجتمع المدروس. لعلاقة ذلك بخطأ الصدفة ،(Anastasi,١٩٧٦,p.٢٣) وجدول رقم (٢) يوضح ذلك .

جدول (٢)

عينة التحليل الاحصائي موزعين حسب الجنس واسماء المستشفيات والمراكز الصحية

ت	اسم المستشفى او المركز الصحي	الذكور	الاناث	المجموع
١	مستشفى الحسين التعليمي	٧٠	٥٠	١٢٠
٢	مستشفى الحبوبى العام	٥٠	٤٠	٩٠
٣	مركز القلب	٣٠	٢٥	٥٥
٤	مستشفى بنت الهدى التعليمي	٦٠	٢٠	٨٠
٥	مستشفى محمد الموسوي للاطفال	٤٠	١٥	٥٥
	المجموع	٢٥٠	١٧٧	٤٠٠

٣-عينة الثبات

استخرج الثبات لمقياس (الكفاءة الذاتية المدركة) بطريقتين (اعادة الاختبار و الفاكرونباخ) على عينة قوامها(٥٠) موظف وموظفة من مستشفى الحسين التعليمي ومركز القلب وموزعين بشكل عشوائي .

جدول (٣)

عينة الثبات

اسم المستشفى او المركز الصحي	الذكور	الاناث	المجموع
الحسين التعليمي	٢٠	١٠	٣٠
مركز القلب	١٠	١٠	٢٠
المجموع	٣٠	٢٠	٥٠

٤-عينة التطبيق النهائية

من اجل الحصول على عينة ممثلة للمجتمع طبق المقياس بشكل نهائي على عينة بلغت (٣٤٧) موظف وموظفة وبنسبة (١٠ %) من مجتمع البحث الاصيلي موزعين على مستشفيات ومراكز مدينة الناصرية ، وتم استخراج عدد العينة هذا حسب معادلة (Steven Thampson,) (٢٠١٢) وجدول رقم (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤)

عينة التطبيق النهائي موزعة حسب الجنس واسماء المستشفيات والمراكز الصحية

ت	اسم المستشفى او المركز الصحي	الذكور	الاناث	المجموع
١	مستشفى بنت الهدى التعليمي	٥٠	٤٠	٩٠
٢	مستشفى الحبوبي العام	٣٥	٢٠	٥٥
٣	مستشفى الحسين التعليمي	٧٠	٣٠	١٠٠
٤	مستشفى محمد الموسوي للاطفال	٣٠	٢٠	٥٠
٥	مركز القلب	٣٢	٢٠	٥٢

المجموع	٣٤٧
---------	-----

رابعاً :. اداة البحث

من اجل تحقيق اهداف البحث الحالي لا بد ان تتوفر مقاييس تتلاءم مع الاطار النظري للبحث ومع طبيعة مجتمع البحث وتتوافر فيها الخصائص السيكومترية لذا قام الباحثان باعداد مقياس الكفاءة الذاتية المدركة .

١-تحديد مفهوم الكفاءة الذاتية المدركة

لقد اعتمد الباحثان على النظرية المعرفية الاجتماعية (لباندورا) اطارا نظريا في اعداد المقياس اذ حدد الباحثان التعريف النظري للكفاءة الذاتية المدركة اعتمادا على تعريف باندورا (Bandura ١٩٩٧) (الكفاءة الذاتية المدركة هي معتقدات الفرد حول قدرته على تنظيم او تنفيذ المخططات المطلوبة لانجاز الهدف المطلوب) (Bandura,١٩٩٧,p.٣٣).

٢-تحديد مكونات الكفاءة الذاتية المدركة

لقد حدد الباحثان ثلاث مجالات اعتمادا على نظرية باندورا والتي حدد فيها ثلاث مجالات او ابعاد للكفاءة الذاتية المدركة :

-مستوى الكفاءة الذاتية المدركة : ويشير الى قوة الاعتقاد بالكفاءة على حل المشكلات المختلفة في صعوبتها ، وتدرج من الاعتقاد بالكفاءة لحل المشكلات مهما بلغت درجة صعوبتها مرورا بحل المشكلات السهلة فقط الى الاعتقاد بعدم الكفاءة لحل اي مشكلة .

-عمومية الكفاءة الذاتية المدركة : وتشير الى انتقال الكفاءة الذاتية من موقف ما الى مواقف متشابهة، فالفرد يمكنه النجاح في اداء مهام مقارنة بنجاحه في اداء اعمال ومهام اخرى .

-ثبات الكفاءة الذاتية المدركة : ويشير الى بقاء معتقدات الكفاءة الذاتية عند مستوياتها في الظروف المختلفة .

٣-صياغة فقرات المقياس وتوزيعها حسب المجالات

من اجل الحصول على فقرات تغطي مفهوم الكفاءة الذاتية المدركة تمت الاستعانة بنظرية (باندورا) وتمت صياغة (٥٥) فقرة لقياس الكفاءة الذاتية (١٩) فقرة للمجال الاول (١٧) فقرة للمجال الثاني (١٩) فقرة للمجال الثالث ، وقد تم صياغتها باسلوب العبارات التقريرية وتم مراعاة بعض الشروط عند صياغة الفقرات منها .:

-ان تتسم الفقرات بسهولة القراءة وبساطة التعبير .

-تجنب وضع فقرات تحتوي على اكثر من فكرة او معلومة واحدة فقط لانها تؤدي الى عدم امكان المفحوص من اختيار الاجابة الممكنة .

-وضوح مضمون الفقرة وعدم الاختلاف في تفسيرها ،(طاهر،٢٠١٢:١٢٣).

خامسا .: اعداد تعليمات المقياس

من اجل انجاز الصيغة الاولى للمقياس تم اعداد التعليمات الخاصة بالمقياس التي توضح للمستجيب كيفية الاجابة عن فقراته وقد روعي في اعداد هذه التعليمات ان تكون سهلة وواضحة ومفهومة وقد اشير في التعليمات ان المهم الاجابة مع يلائم متطلبات المستجيب فعلا، اي التي تنطبق على المستجيب فعلا وضرورة الاجابة عن جميع فقرات المقياس بكل دقة وصراحة وقد اشار الباحثان ايضا الى ان اجابتهم لا تستخدم الا لاغراض البحث العلمي و لا توجد اجابة صحيحة واخرى خاطئة وليس هناك داعي لذكر الاسم .

سادسا .: تحديد اوزان البدائل وطريقة التصحيح

حدد الباحثان بدائل الاجابة على فقرات المقياس وهي (يتطبق علي دائما،ينطبق علي احيانا، ينطبق علي غالبا، لا ينطبق علي، لا ينطبق علي ابدأ) وتم تحديد ايضا درجة التصحيح لهذه البدائل وهي (١،٢،٣،٤،٥)على التوالي في الفقرات الايجابية ، في حين تحصل البدائل على قيم (١،٢،٣،٤،٥) على التوالي في الفقرات السلبية وتراوحت درجة قوة البدائل من (٥) التي تمثل اعلى استجابة للفقرة من المستجيب ودرجة (١)وتعد اقل استجابة للفقرة من المستجيب.

عرض الاداة على المحكمين

بعد قيام الباحثان بصياغة (٥٥) فقرة لمقياس الكفاءة الذاتية المدركة بصورته الاولية بما تغطي ثلاث مجالات تم عرض المقياس على مجموعة من المحكمين في مجال العلوم التربوية والنفسية والقياس والتقويم التربوي والصحة النفسية من اجل ابداء ارائهم من خلال الحكم على مدى صلاحية الفقرات ومدى ملائمة الفقرات للمجال التي وضعت فيه واجراء ما يروونه مناسباً للفقرات من حذف او اضافة ، وقد اعتمد الباحثان موافقة (٢٠) محكما للحكم على صلاحية الفقرات وصدقها في قياس ما وضعت لاجله ، وعلى ضوء اراء الخبراء وملاحظاتهم تم تعديل بعض الفقرات وحذفت (٧) فقرات لانها لم تقبل موافقة (٨٠٪) من المحكمين وجدول رقم (٥) يوضح ذلك .

جدول (٥)

اراء المحكمين في مقياس الكفاءة الذاتية المدركة

الفقرات	عدد الخبراء	الموافقون	الرافضون	النسبة المئوية للموافقين	النسبة المئوية للرافضين	القرار
١-٢-٣-٤-٥-٦-٧-٨-٩-١٨-٢٠-٢١-٢٢-٢٣-٢٤-٢٥-٢٦-٢٧-٢٨-٢٩-٣٠-٣١-٣٢-٣٣-٣٤-٣٥-٣٦-٣٧-٣٨-٣٩-٤٠-٤١-٤٢-٤٣-٤٤-٤٥-٤٦-٤٧-٤٨-٤٩-٥٠-٥١-٥٢-٥٣-٥٤-٥٥	٢٠	٢٠	صفر	١٠٠٪	صفر %	ابقائها
٧-١٢-١٧-٣٤-٤٤-٤٥-٥٢-٥٣	٢٠	١٦	٤	٨٠٪	٢٠٪	حذفها
١٩-٢٨-٤٧-٥٠-٥١-٥٢-٥٣-٥٤-٥٥	٢٠	١٧	٣	٨٥٪	١٥٪	ابقائها بعد التعديل المقترح
١٠-١١-١٤-٤٨-٤٩-٥٠-٥١-٥٢-٥٣-٥٤-٥٥	٢٠	١٧	٣	٨٥٪	١٥٪	ابقائها

						٢٦-٢٧-٣٢-٣٠-٣١
						٣٥-٣٦

سابعاً: تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية

بعد ان تم اعداد المقياس بصورته الاولى قام الباحثان بتطبيق المقياس على عينة تكونت من (٥٠) موظف وموظفة والغرض من ذلك هو التعرف على مدى وضوح فقرات المقياس من حيث الصياغة والمعنى فضلا عن حساب الوقت المستغرق للاجابة وقد تبين من خلال هذه الاجراء ان التعليمات والفقرات والبدائل مفهومة لدى المستجيبين وان الوقت المستغرق للاجابة على مقياس الكفاءة الذاتية تراوح ما بين (١٠-٢٠) دقيقة .

ثامناً :. التحليل الاحصائي لفقرات الكفاءة الذاتية المدركة

ان الهدف من اجراء تحليل الفقرات احصائيا هو استخراج القوة التمييزية للفقرات والابقاء على الفقرات المميزة الجيدة في المقياس ، خصائص المقياس تعتمد بشكل كبير على الخصائص القياسية لفقراته فكلما كانت الخصائص القياسية عالية في درجتها او قوتها اعطت مؤشرا على دقة المقياس وقدرته في قياس ما وضع من اجل قياسه (Ellis, 1996, P.184)، وقد جرى تحليل الفقرات في هذا البحث الحال باسلوبين هما :.

اولاً: اسلوب المجموعتين الطرفيتين (القوة التمييزية للفقرات)

قام الباحثان بتطبيق فقرات مقياس الكفاءة الذاتية المدركة على عينة التحليل الاحصائي البالغة (٤٠٠) موظف وموظفة واعتمد الباحثان على الخطوات الاتية :.

١- ايجاد الدرجة الكلية لكل استمارة بعد تصحيحها

٢- ترتيب الدرجات الكلية ترتيبا تنازليا من اعلى الدرجات الى ادنى الدرجات

٣- اختيرت نسبة (٢٧٪) لتمثل المجموعة العليا ونسبة (٢٧٪) لتمثل المجموعة الدنيا وذلك لتمثل مجموعتين طرفيتين باكبر حجم واقصى تباين ممكن في العينات الكبيرة ذات التوزيع الطبيعي ، عينة التحليل الاحصائي (٤٠٠) موظف وموظفة فان عدد الاستمارات في كل مجموعة من المجموعتين بلغ (١٠٨) استمارة لذا اعتمدت نسبة (٢٧٪) من الافراد في كل من المجموعتين .

٤- تطبيق الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة من فقرات المقياس وعدت القيمة التائية المحسوبة مؤشرا لتمييز كل فقرة من فقرات المقياس عن طريق مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (١,٩٥) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢١٤) وقد اظهرت النتائج ان جميع الفقرات مميزة ماعدا الفقرات (٧-١٥) من المجال الاول و(٣١-١٨-٣٢) من المجال الثاني ، والجدول (٦) يوضح ذلك .

جدول (٦)

القوة التمييزية لمقياس الكفاءة الذاتية المدركة باستعمال العينتين الطرفيتين

رقم الفقرة	المجموعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التائية المحسوبة	الدلالة الاحصائية عند مستوى (٠.٠٥)
المجال الاول (مستوى الكفاءة الذاتية المدركة)					
١	عليا	٤.٨٣	٠.٣٧	٣.٤٣	دالة
	دنيا	٤.٥٨	٠.٦٦		
٢	عليا	٤.٦٩	٠.٥٢	٤.٦٦	دالة
	دنيا	٤.٢٧	٠.٧٧		
٣	عليا	٤.٦	٠.٥٦	٤	دالة
	دنيا	٤.٢٦	٠.٦٩		
٤	عليا	٤.٧٩	٠.٤٧	٣.٢٢	دالة
	دنيا	٤.٥٣	٠.٦٩		
٥	عليا	٤.٧٩	٠.٤٥	٢.٤٩	دالة
	دنيا	٤.٦	٠.٦٣		
٦	عليا	٢.٧٣	١.٠٦	٥.٨٠	دالة
	دنيا	١.٩٥	٠.٩١		
٧	عليا	٣.٨٩	١.٠٤	-٠.٠٧	غير دالة

		٠.٨٧	٣.٩	دنيا	
دالة	٤.٧٦	٠.٧٥	١.٨٦	عليا	٨
		٠.٦٤	١.٤١	دنيا	
دالة	٥.٢٥	٠.٧٥	١.٨٨	عليا	٩
		٠.٥٩	١.٤	دنيا	
دالة	٢.٩٠	٠.٨٣	٤.٢٤	عليا	١٠
		١.٠٣	٣.٨٧	دنيا	
دالة	٤.٤٧	٠.٩١	١.٩٨	عليا	١١
		٠.٧٣	١.٤٨	دنيا	
دالة	٢.٦٠	٠.٦١	٤.٧١	عليا	١٢
		٠.٧٩	٤.٤٦	دنيا	
دالة	٤.٠٩	٠.٦٤	٤.٦٩	عليا	١٣
		٠.٦٩	٤.٣١	دنيا	
دالة	٣.٢٠	٠.٧٩	٢.٢٦	عليا	١٤
		٠.٨٣	١.٩١	دنيا	
غير دالة	١.٤٥	١.٠٣	١.٨٤	عليا	١٥
		٠.٧٢	١.٦٧	دنيا	
دالة	٢.٩٨	٠.٣٥	٤.٩١	عليا	١٦
		٠.٦٩	٤.٦٩	دنيا	
المجال الثاني (عمومية الكفاءة الذاتية المدركة)					
دالة	٣.٣٨	٠.٦	٤.٦٩	عليا	١٧
		٠.٧٢	٤.٣٩	دنيا	
غير دالة	١	٠.٦٨	٤.٦٢	عليا	١٨
		٠.٦٨	٤.٥٣	دنيا	
دالة	٤.١٥	٠.٨٣	٤.٤٧	عليا	١٩
		٠.٨٨	٣.٩٩	دنيا	
دالة	٥.٩٥	٠.٥٧	٤.٦٩	عليا	٢٠
		٠.٨٤	٤.١	دنيا	

دالة	٢.٦١٧	٠.٩٨	٢.٢٢	عليا	٢١
		٠.٩٤	١.٨٨	دنيا	
دالة	٦.٧٦	٠.٥٧	٤.٧	عليا	٢٢
		٠.٨٧	٤.٠٣	دنيا	
دالة	٣.٧٠	٠.٦٩	٤.٥٦	عليا	٢٣
		٠.٧٥	٤.٢	دنيا	
دالة	٤.٦٥	٠.٧	٤.٥٥	عليا	٢٤
		٠.٨٧	٤.٠٥	دنيا	
دالة	٧.١٩	٠.٤٨	٤.٨١	عليا	٢٥
		٠.٧٧	٤.١٨	دنيا	
دالة	٣.٤٧	١.٠٨	٢.٥٧	عليا	٢٦
		٠.٩٢	٢.١	دنيا	
دالة	٤.٩٤	٠.٥	٤.٧٥	عليا	٢٧
		٠.٧٥	٤.٣٢	دنيا	
دالة	٤.٠٢	٠.٧٤	٤.٤٣	عليا	٢٨
		٠.٨٥	٣.٩٩	دنيا	
دالة	٣.٣٠	٠.٨٨	٢.٤٤	عليا	٢٩
		٠.٩	٢.٠٤	دنيا	
دالة	٢.١٥	٠.٧٧	٤.٣٨	عليا	٣٠
		٠.٨٧	٤.١٤	دنيا	
غير دالة	-٠.٥٥	٠.٧٢	١.٥٣	عليا	٣١
		٠.٧٦	١.٥٨	دنيا	
غير دالة	-٠.٣٥	٠.٩٩	٣.٨٣	عليا	٣٢
		٠.٩٣	٣.٨٨	دنيا	
المجال الثالث (ثبات او قوة الكفاءة الذاتية المدركة)					
دالة	٢.٩٥	٠.٥٥	٤.٦٩	عليا	٣٣
		٠.٧٣	٤.٤٤	دنيا	
دالة	٤.٨٠	٠.٤٩	٤.٨	عليا	٣٤

		٠.٧١	٤.٤	دنيا	
دالة	٣.٢٠	٠.٢٣	٤.٩٤	عليا	٣٥
		٠.٥٢	٤.٧٧	دنيا	
دالة	٢.٦٣	٠.٨٩	٣.٨٦	عليا	٣٦
		٠.٨١	٣.٥٦	دنيا	
دالة	٢.٠٧	٠.٦٩	٤.٥٧	عليا	٣٧
		٠.٧٦	٤.٣٧	دنيا	
دالة	٤.٨٢	٠.٩٣	٢.٥٢	عليا	٣٨
		٠.٨٧	١.٩٣	دنيا	
دالة	٥	٠.٥٥	٤.٦٧	عليا	٣٩
		٠.٧	٤.٢٤	دنيا	
دالة	٣.٣٦	١.٢٩	٢.٧	عليا	٤٠
		١.٠٥	٢.١٧	دنيا	
دالة	٣.٢٢	٠.٥٨	٤.٦	عليا	٤١
		٠.٨	٤.٣	دنيا	
دالة	٣.٢٤	٠.٥٩	٤.٦٩	عليا	٤٢
		٠.٧٨	٤.٣٨	دنيا	
دالة	٤.٨٧	١.٠٤	٢.٦	عليا	٤٣
		٠.٨٢	١.٩٨	دنيا	
دالة	٣.٩٤	٠.٦٨	٤.٦٤	عليا	٤٤
		٠.٨٧	٤.٢٢	دنيا	
دالة	٣.١٠	٠.٨٣	١.٩٤	عليا	٤٥
		٠.٨	١.٦	دنيا	
دالة	٣.٩٠	١.١٥	٢.٥٦	عليا	٤٦
		١.٠٩	١.٩٧	دنيا	
دالة	٢.٩٧	٠.٧٣	٤.٥	عليا	٤٧
		٠.٩٥	٤.١٦	دنيا	
دالة	٣.٧٧	١.٣٣	٢.٧٢	عليا	٤٨

ثانيا :. اسلوب الاتساق الداخلي

ان هناك اساليب عدة لحساب للاتساق الداخلي للمقياس اعتمد عليها الباحثان في التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس وهذه الاساليب هي:.

- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

ان هذا الاسلوب من اساليب الاتساق الداخلي يقوم بمعرفة فيما اذا كل فقرة من فقرات المقياس تسير في المسار نفسه الذي يسير فيه المقياس كله وانه من الاساليب الدقيقة في حساب الاتساق الداخلي لفقرات المقياس ويقدم مقياسا متجانسا في فقراته فكلما زاد معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية كان احتمال تضمينها في المقياس اكبر، ولهذا الغرض استخدم معامل ارتباط بيرسون لحساب العلاقة الارتباطية بين درجات كل فقرة من فقرات المقياس مع الدرجة الكلية له، (طاهر، ٢٠١٢: ١٣١).

ولايجاد معامل ارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس استعمل الباحثان معامل ارتباط بيرسون واتضح ان جميع الفقرات دالة وذلك لان قيمتها اعلى من قيمة بيرسون الجدولية البالغة (٠,٠٩٨) ودرجة حرية (٣٩٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) والجدول (٧) يوضح ذلك .

جدول (٧)

التحليل الإحصائي لفقرات مقياس الكفاءة الذاتية المدركة باستعمال أسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية

الدرجة	معامل الارتباط	الدالة	الفقرة	معامل الارتباط	الدالة	الفقرة	معامل الارتباط	الدالة	الفقرة	معامل الارتباط	الدالة
١	٠.٢٠	دالة	١٣	٠.١٤	دالة	٢٥	٠.٣٢	دالة	٣٧	٠.١٥	دالة
٢	٠.٢٠	دالة	١٤	٠.١٧	دالة	٢٦	٠.٢٥	دالة	٣٨	٠.٣٥	دالة

دالة	٣٩	٠.٢٦	دالة	٠.٢٧	٢٧	سقطت في التمييز		١٥	دالة	٠.٢٢	٣
دالة	٤٠	٠.٢٧	دالة	٠.٢٦	٢٨	دالة	٠.٢٨	١٦	دالة	٠.٢٠	٤
دالة	٤١	٠.١٦	دالة	٠.٢٢	٢٩	دالة	٠.١٥	١٧	دالة	٠.٢٢	٥
دالة	٤٢	٠.١٨	دالة	٠.١١	٣٠	سقطت في التمييز		١٨	دالة	٠.٣١	٦
دالة	٤٣	٠.٢٦	سقطت في التمييز		٣١	دالة	٠.٢٣	١٩	سقطت في التمييز		٧
دالة	٤٤	٠.١٧	سقطت في التمييز		٣٢	دالة	٠.٣٢	٢٠	دالة	٠.٢٥	٨
دالة	٤٥	٠.١٩	دالة	٠.١٩	٣٣	دالة	٠.٢٧	٢١	دالة	٠.٢٦	٩
دالة	٤٦	٠.٢٣	دالة	٠.٢٠	٣٤	دالة	٠.٣٦	٢٢	دالة	٠.١٨	١٠
دالة	٤٧	٠.١٣	دالة	٠.٢٢	٣٥	دالة	٠.٢٤	٢٣	دالة	٠.٢٦	١١
دالة	٤٨	٠.٢٥	دالة	٠.١٦	٣٦	دالة	٠.٢٦	٢٤	دالة	٠.٢٨	١٢

الفقرات اعلاه جميعها دالة وذلك لان قيمها أعلى من قيمة بيرسون الجدولية البالغة (٠.٠٩٨) عند مستوى (٠.٠٥) ودرجة حرية (٣٩٨) .

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه

يمكن من خلال هذا الاسلوب معرفة قدرة الفقرة على الاتساق وهو يقوم على ايجاد معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه ، بعد حساب معامل الارتباط بيرسون بين الفقرة والدرجة الكلية للمجال (المسعودي، ٢٠١٦: ٧٧) وقد اتضح ان معاملات الارتباط دالة جميعها دالة معنويا عند مستوى (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٩٨) وذلك لان قيمها اعلى من قيمة بيرسون الجدولية البالغة (٠,٠٩٨)

جدول (٨)

التحليل الإحصائي لفقرات مقياس الكفاءة الذاتية المدركة باستعمال أسلوب علاقة درجة الفقرة

بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه

الفقرة	معامل الارتباط	الدالة	الفقرة	معامل الارتباط	الدالة	الفقرة	معامل الارتباط	الدالة
قوة الكفاءة الذاتية المدركة			عمومية الكفاءة الذاتية المدركة			مستوى الكفاءة الذاتية المدركة		
١	٠.٣٣	دالة	١٧	٠.٣٠	دالة	٣٣	٠.٢٢	دالة
٢	٠.٢٦	دالة	١٨	سقطت في التمييز		٣٤	٠.٢٣	دالة
٣	٠.٣١	دالة	١٩	٠.٤٦	دالة	٣٥	٠.٢١	دالة
٤	٠.٣١	دالة	٢٠	٠.٣٥	دالة	٣٦	٠.١٤	دالة
٥	٠.٣٢	دالة	٢١	٠.٢٢	دالة	٣٧	٠.١٨	دالة
٦	٠.٤٨	دالة	٢٢	٠.٤٢	دالة	٣٨	٠.٣٨	دالة
٧	سقطت في التمييز		٢٣	٠.٣٨	دالة	٣٩	٠.٢٩	دالة
٨	٠.٣٧	دالة	٢٤	٠.٣٦	دالة	٤٠	٠.٤٤	دالة
٩	٠.٣٩	دالة	٢٥	٠.٣٩	دالة	٤١	٠.١٩	دالة
١٠	٠.٢٩	دالة	٢٦	٠.٣٥	دالة	٤٢	٠.٢٨	دالة
١١	٠.٤٩	دالة	٢٧	٠.٣٣	دالة	٤٣	٠.٣٣	دالة
١٢	٠.٣٩	دالة	٢٨	٠.٣٩	دالة	٤٤	٠.٢٣	دالة
١٣	٠.٢٩	دالة	٢٩	٠.٣٣	دالة	٤٥	٠.٢٩	دالة
١٤	٠.٢٨	دالة	٣٠	٠.٢٥	دالة	٤٦	٠.٢٣	دالة

١٥	سقطت في التمييز		٣١	سقطت في التمييز	٤٧	٠.٤٢	دالة
١٦	٠.٣٠	دالة	٣٢	سقطت في التمييز	٤٨	٠.٢٣	دالة

- علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس وعلاقة درجة المجال بالمجال الاخر
 هذا الاسلوب يهدف الى التوصل الى التجانس في تحديد مجال السلوك المراد قياسه عن طريق التعرف على ارتباط درجة كل مجال من المجالات بالدرجة الكلية للمقياس (Anastasia, 1976, p. 15) وقد تم استخراج العلاقة الارتباطية بين مجالات المقياس ببعضها البعض والدرجات الكلية وذلك باستعمال معامل ارتباط بيرسون واطهر ان ارتباط المجالات ببعضها والدرجة الكلية ذات دلالة احصائية وهذا يدل على ان المجالات تقيس شيئاً واحداً وهو الكفاءة الذاتية ، والجدول (٩) يوضح ذلك .

جدول (٩)

التحليل الإحصائي لفقرات مقياس الكفاءة الذاتية المدركة باستعمال أسلوب علاقة المجال بالمجال والمجال بالدرجة الكلية

المجال / المجال	مستوى الكفاءة	عمومية الكفاءة	قوة الكفاءة	الكفاءة الذاتية
مستوى الكفاءة	١	٠.٢٣	٠.٣١	٠.٦٥
عمومية الكفاءة	---	١	٠.٢٢	٠.٧١
قوة الكفاءة	---	---	١	٠.٦٨

تاسعا: الخصاص السيكومترية لمقياس الكفاءة الذاتية المدركة

المختصون بالقياس النفسي يركزون على ضرورة التحقق من بعض الخصائص القياسية في أعداد المقياس مهما كان الغرض من استخدامها كالصدق والثبات لانها من أهم الخصائص السيكومترية إذ تعتمد عليها دقة المعلومات التي توفرها المقاييس النفسية ، (عبد الرحمن ،٢٠٠٨:١٥٩).

وقد تم التحقق من هاتين الخاصيتين لمقياس الكفاءة الذاتية المدركة بما يأتي .:

اولا :. صدق المقياس

يعتبر الصدق من اهم الخصائص السيكومترية التي ينبغي توافرها في القياس النفسي وقد تم التأكد من صدق مقياس الكفاءة الذاتية المدركة عن طريق انواع الصدق وهي .:

الصدق المنطقي

وقد تم توفر هذا النوع من الصدق في مقياس الكفاءة الذاتية عن طريق تعريف مفهوم الكفاءة الذاتية المدركة وتحديد المجالات الثلاث للكفاءة للذاتية المدركة وتعريف كل مجال وهذه المجالات هي (مستوى الكفاءة الذاتية ، عمومية الكفاءة الذاتية ،قوة الكفاءة).

١- الصدق الظاهري

الصدق الظاهري هو احد مؤشرات الصدق يقال بان للاختبار صدقا ظاهريا اذا ارتبطت الفقرات على نحو عقلائي بالغرض الذي اعد للاختبار(Kaplan et al ,١٩٩٢,p.١١٨). وقد تحقق الباحثان من الصدق الظاهري للمقياس من خلاله عرضه بصيغته الاولية على مجموعة من الخبراء والمحكمين المختصين في مجال العلوم التربوية والنفسية من اجل التحقق من فقرات المقياس وبدائله .

٢- صدق البناء :

وهو المدى الذي يمكن ان نقرر بموجبه ان الأداة تقيس بناء نظرياً محدداً أو خاصية معينة و يشير إلى الدرجة التي يعمل الاختبار على قياس خاصية أو سمة صمم أساساً لقياسها ،(التميمي،٢٠١٥:٧٥).

وقد تحقق الباحثان من صدق اعداد مقياس الكفاءة الذاتية المدركة عن طريق .:

أ- اسلوب المجموعتين الطرفيتين

ب- اسلوب الاتساق الداخلي

وللتأكد من الصدق الداخلي لفقرات المقياس استعمل ثلاث اساليب وهي .:

- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه

- علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس وعلاقة درجة المجال بالمجال الاخر.

وقد اثبت التحليل ان جميع الفقرات مميزة ما عدا الفقرات (٧،١٥،١٨) من المجال الاول و(٣٢،٣١) من المجال الثاني .

ثانياً .: ثبات المقياس

الثبات هو الاتساق في اداء الافراد والاتساق في النتائج عبر الزمن والمقياس الثابت هو المقياس الذي يعطي النتائج نفسها اذا طبق على المجموعة نفسها من الافراد مرة اخرى (Baron, 1981, p. 418).

ولغرض التحقق من ثبات مقياس الكفاءة الذاتية المدركة اعتمد الباحثان طريقتين هما .:

١- اختبار - اعادة الاختبار

طريقة اعادة الاختبار من ابسط الطرق واسهلها في تحقيق معامل ثبات الاختبار وتتلخص هذه الطريقة في تطبيق الاختبار على مجموعة من الافراد ثم يعاد التطبيق مرة اخرى على نفس المجموعة ، ويحسب معامل الارتباط بين التطبيقين لنحصل على معامل ثبات درجة الاختبار،(عبد الرحمن،٢٠٠٨:١٨٠). معامل الثبات على اساس هذه الطريقة يكون هو الارتباط بين الدرجات التي يحصل عليها من جراء تطبيق المقياس على الافراد وبفاصل زمني ملائم بين التطبيقين (Anastasi, 1976, p. 110). ولحساب الثبات بهذه الطريقة قام الباحثان بتطبيق

مقياس الكفاءة الذاتية المدركة لاستخراج الثبات على عينة تكونت من (٥٠) موظف وموظفة من (مستشفى الحبوبى العام ومركز القلب التخصصي) وبعد اسبوعين من التطبيق الاول للمقياس اعد الباحثان تطبيق المقياس على نفس العينة مرة اخرى ، وقد تم استعمال معامل ارتباط بيرسون للتعرف على طبيعة العلاقة بين درجات التطبيقين الاول والثاني ، وقد بلغ معامل الثبات (٠,٨٥).

٢- معادلة الفا كرونباخ للاتساق الداخلي

معادلة الفا كرونباخ تتمثل بحساب الارتباطات بين درجات عينة الثبات على جميع فقرات المقياس ، اي انها تقسم المقياس الى عدد من الاجزاء يساوي عدد فقراته ، وتعتمد هذه الطريقة على الاتساق في اداء الافراد من فقرة الى اخرى ، الخاصية هذه تشير الى ان الاختبار متجانس وهذا يعني ان جميع الفقرات تقيس متغيرا عاما واحدا (Travers, 1969, p. 15) . ولحساب الثبات بهذه الطريقة فان درجات التحليل الاحصائي البالغ عددها من (٤٠٠) استمارة خضعت لمعادلة الفا كرونباخ وبلغت قيمة المعامل الفا (٠,٨٧) وهو مؤشر جيد ودليل على تجانس الفقرات واتساقها ويمكن الاعتماد عليه.

ثبات الفا كرونباخ مقياس الكفاءة الذاتية بعد استبعاد الفقرات (٧-١٥-١٨-٣١-٣٢) التي سقطت في التمييز.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	49

ملاحظة : قيمة ثبات الفا كرونباخ لمقياس الكفاءة الذاتية المدركة تبلغ (٠,٨٧) .

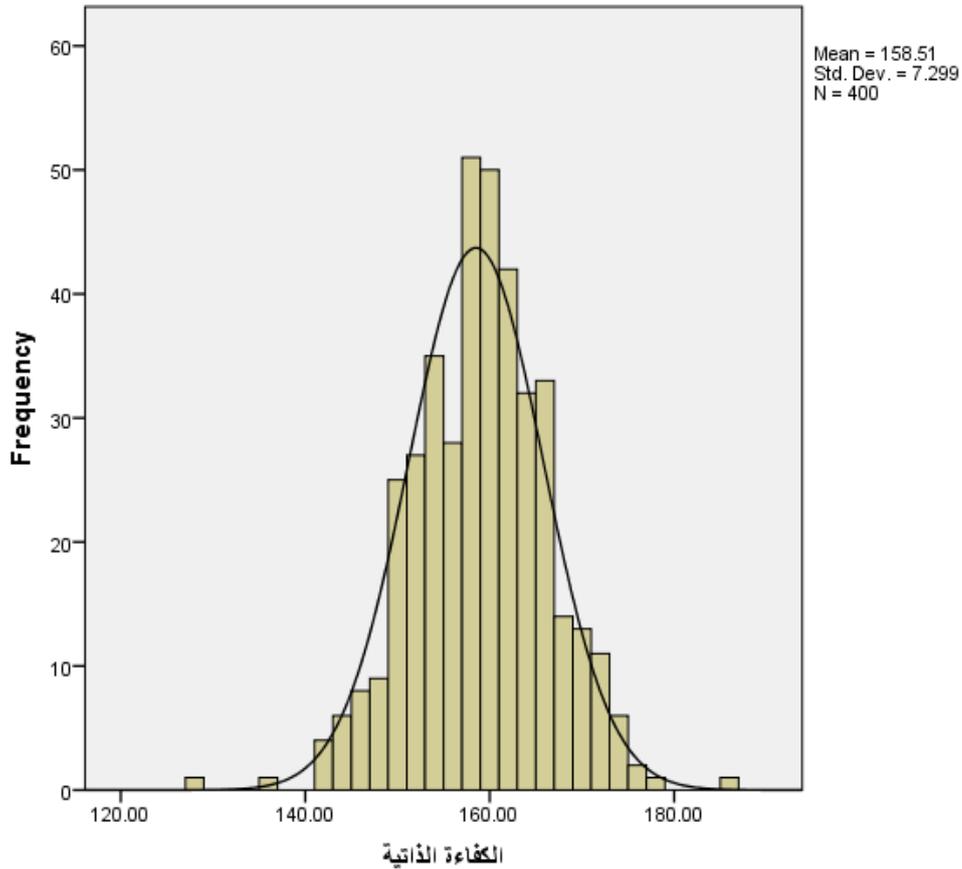
عاشرا : المؤشرات الاحصائية للكفاءة الذاتية المدركة

بعد استخراج المؤشرات الاحصائية لدرجات استجابات عينة البحث تبين ان توزيع الدرجات على مقياس الكفاءة الذاتية المدركة كان اقرب الى التوزيع الاعتدالي، اذ ان خاصية قيمة الالتواء (-٠.١٣) (والنفرطح (٠,٧٢)) تقترب من القيم المعيارية للتوزيع الاعتدالي باقترابها من الصفر ، وكذلك التقارب المحصور بين مقاييس النزعة المركزية، والجدول (١٠) يوضح ذلك .

جدول (١٠)

الخصائص الإحصائية الوصفية لعينة البحث على مقياس الكفاءة الذاتية المدركة

ت	المؤشر	قيمتها	ت	المؤشر	قيمتها
١	الوسط الحسابي	١٥٨.٥١	٥	الالتواء	-٠.١٣
٢	الوسيط	١٥٩	٦	التفرطح	٠.٧٢
٣	المنوال	١٥٧	٧	الحد الأدنى	١٢٨
٤	الانحراف المعياري	٧.٣٠	٨	الحد الأعلى	١٨٥



شكل (١)

التوزيع الاعتمالي لدرجة افراد العينة على مقياس الكفاءة الذاتية المدركة

احد عشر .: وصف المقياس بصيغته النهائية

بعد التحقق من الخصائص القياسية المتمثلة بمؤشرات التحليل الاحصائي واستخراج الصدق والثبات للمقياس اصبح مقياس الكفاءة الذاتية المدركة بصيغته النهائية مكون من (٤٣) فقرة موزعة على ثلاث مجالات بواقع (١٤) فقرة للمجال الاول - مستوى الكفاءة الذاتية - و(١٣) فقرة للمجال الثاني - عمومية الكفاءة الذاتية - و (١٦) فقرة للمجال الثالث - قوة الكفاءة الذاتية ، وبذلك اصبح المقياس جاهزا للتطبيق على عينة البحث الاساسية.

الفصل الرابع : عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها

يتضمن هذا الفصل عرضا للنتائج التي توصل اليها الباحثان وقد وتم تفسيرها ومناقشتها على وفق البيانات والاهداف الموضوعية بالتسلسل وكذلك تقديم التوصيات والمقترحات على ضوء النتائج .

- هدف التعرف على الكفاءة الذاتية المدركة لدى موظفي صحة ذي قار

تحقيقا لهذا الهدف تم تطبيق مقياس الكفاءة الذاتية المدركة على عينة البحث التي بلغت (٣٤٧) موظف وموظفة ، وقد أظهرت النتائج أن متوسط درجاتهم على المقياس بلغ (١٥٨.٤٣) درجة وبانحراف معياري مقداره (٧.٤٣) درجة ، وعند موازنة هذا المتوسط مع المتوسط الفرضي للمقياس والبالغ (١٢٩) درجة ، وباستعمال الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة تبين أن الفرق دال إحصائيا ولصالح المتوسط الحسابي ، إذ كانت القيمة التائية المحسوبة أعلى من القيمة التائية الجدولية والبالغة (١.٩٦) بدرجة حرية (٣٤٦) ومستوى دلالة (٠.٠٥) والجدول (١١) يوضح ذلك . تشير نتيجة الجدول (٢١) الى ان عينة البحث تتمتع بالكفاءة الذاتية المدركة .

جدول (١١)

الاختبار التائي للفرق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي لمقياس الكفاءة الذاتية المدركة

حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
٣٤٧	١٥٨.٤٣	٧.٤٣	١٢٩	٧٣.٨١	١.٩٦	٣٤٦	دال

ويمكن تفسير هذه النتيجة بالاتي .:

ان تمتع موظفي صحة ذي قار بالكفاءة الذاتية المدركة تشير الى تمتعهم بمستوى جيد من الحالة النفسية (الفسولوجية والانفعالية) فالمزاج الايجابي يدعم كفاءة الذات فالافراد ذوي المستويات العالية من الكفاءة الذاتية يواجهون المواقف الضاغطة بدرجة منخفضة من الاستثارة الفسيولوجية ،وبذلك يبقى الفرد ضمن اطار الصحة النفسية وبذلك هم قادرون على وضع اهداف واقعية تناسب قدراتهم و لديهم القدرة على توقع النتائج وهذا ما يتفق مع تنظير باندورا (Bandura ١٩٩٧) ، حيث اكد ان ذوي الكفاءة الذاتية المرتفعة لديهم طموحات عالية وانهم يضعون اهدافا صعبة ويلتزمون بالوصول اليها وانهم يتوقعون النجاح في مهامهم وبين انه اذا كان لنا ان نتكيف مع البيئة المحيطة فعلينا ان نتعامل معها بكفاءة ،وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Munoz ٢٠١٨) التي اشارت الى تمتع افراد العينة بالكفاءة الذاتية المدركة واختلفت مع دراسة ((Sophia H Hu ٢٠١٧) التي اشارت الى ان الكفاءة الذاتية المدركة لدى افراد العينة غير كافية .

الاستنتاجات

بعد عرض النتائج التي توصل اليها الباحثان ومناقشتها في ضوء اهداف البحث يمكن التوصل الى ان سعي المؤسسات الصحية لتطوير امكانيات وقدرات موظفيها من خلال الدورات والورش الصحية جعل من هؤلاء الموظفين يتمتعون بالكفاءة الذاتية المدركة .

التوصيات

- في ضوء النتائج التي توصل اليها الباحثان يمكن ان يوصوا بما ياتي .:
- ١-تعزيز الكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة البحث من خلال اعداد برامج ارشادية توضح اثر الكفاءة الذاتية المدركة على الاداء الوظيفي داخل المؤسسة .
 - ٢-العمل على تطوير موظفي صحة ذي قار من خلال ارسالهم في بعثات خارجية والتاكيد على حضورهم للندوات والورش العلمية لما له من نتائج لصالح العمل وتعزيز خبراتهم .

المقترحات

- ١-اجراء دراسة مشابهة للدراسة الحالية على عينات وبيئات مختلفة.
- ٣-دراسة الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها ب (النمو المعرفي ، التوافق النفسي، التعصب، الانفتاح الفكري، الذكاء الوجداني).

المراجع العربية

- التميمي ، علي حمود عبد الزهرة (٢٠١٥). تاجيل الاشباع وعلاقته بالكفاءة الذاتية المدركة لدى طلبة الدراسات العليا .رسالة ماجستير (غير منشورة) . كلية التربية للعلوم الانسانية .جامعة كربلاء .
- الجابري . كاظم كريم رضا .(٢٠١١).مناهج البحث في التربية وعلم النفس والاسس والدوات . دار الكتب للوثائق .بغداد .
- الرواحية . بدرية محمد يوسف .(٢٠١٦).التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية .رسالة ماجستير . كلية الاداب .جامعة نزوى .
- طاهر .ميسون حامد.(٢٠١٢).الكفاءة الذاتية الاكاديمية المدركة وعلاقتها ببعض السمات الشخصية والقيادة التحولية عند طلبة الجامعة .اطروحة دكتوراه .كلية التربية للبنات . جامعة بغداد .
- عباس . محمد خليل . نوفل . محمد بكر . العيسى . محمد مصطفى . ابة عواد . فريال محمد .(٢٠١٤). مدخل الى مناهج البحث في التربية وعلم النفس . ط٥ . دار المسيرة للنشر والتوزيع .
- عبد الرحمن . سعد.(٢٠٠٨). القياس النفسي (النظرية والتطبيق) . ط٥ . هبة النيل العربية للنشر والتوزيع . جامعة عين الشمس .
- عبد الله . احلام مهدي(٢٠١٣): الكفاءة الذاتية المدركة لدى طلبة الجامعة .بحث منشور، مجلة الاستاذ . العدد(٢٠٥) . كلية التربية ابن رشد .
- العتيبي . بندر بن محمد حسن الزيايدي .(٢٠٠٨).اتخاذ القرار وعلاقته بكل من فاعلية الذات والمساندة الاجتماعية لدى عينة من المرشدين الطلابيين بمحافظة الطائف . رسالة ماجستير ، كلية التربية . جامعة ام القرى .

- عدودة .صليحة. (2014). الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالالتزام بالعلاج وجودة الحياة المتعلقة بالصحة لدى مرضى قصور الشريان التاجي . رسالة ماجستير . جامعة الحاج لخضر . باتنة.
- علي . فاطمة محي الدين .(2018). الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتوجهات الهدافية لدى طلبة المرحلة الثانوية في فلسطين . رسالة ماجستير .كلية التربية . جامعة اليرموك.
- عمارة .محمد .(1984). المعتزلة ومشكلة الحرية الانسانية . المؤسسة العربية للنشر والتوزيع . بيروت.
- الفالح .سلطانة بنت قاسم.(2017). فاعلية ملف الانجاز في تنمية الكفاءة الذاتية لدى طالبات قسم المناهج بكلية التربية . المجلة التربوية . العدد(31) . الكويت. 211-212.
- لندي . جارندر . هول كالغين . (1971). نظريات الشخصية .ترجمة فرج احمد واخرون .مراجعة لوزير احمد مليكة . الهيئة المصرية العامة للكتاب والنشر . القاهرة .
- محمد . اسيل صبار.(2016). الانغماس الوظيفي وعلاقته بالثقة بالنفس لدى المرشدين التربويين . بحث منشور . مجلة الاستاذ . العدد (217) .كلية التربية للعلوم الانسانية ، جامعة الانبار .196-200.
- المسعودي . انور فاضل محمد.(2016). التنبؤ بالاتجاه نحو مهنة التدريس بدلالة الكفاءة الذاتية المدركة والمناخ النفسي الاجتماعي لمطبقي كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة ، رسالة ماجستير (غير منشورة) . كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة . جامعة بابل .
- المراجع الاجنبية
- Aftab .N. Asghar .A. Roqia. M. (2012). **Relationship of self –efficacy & burnout among phsicians**. Academic Research international .vol(2).
- Anastasia. (1976). **Psychological testing** .New york .Macmillan publishing.
- - Bandura .A.(1997). **Self-efficacy :The Exercise of control** .New york.
- Bandura .A.(1982). **Self –efficacy mechanism in human agency** .American Psychologist .vol (37).
- Baron .a.(1981).**Psychology** . japan Halt –saunders.

- Munoz .A .Lopez .M .Vieitez .J.(2018).Self-efficacy and anxiety in female hospital healthcare Workers .**Ansiedad y estres vol(24)**, spain.
- Navarro .jose villar. (2015).**Working conditions and quality of working life in health professionals the modulating role of resilience and self –efficacy on burnout syndrome and engagement** .Universidad of sevilla.
- Niehaus,k .Rudasill. k .Adelson .j.(2012).**Self –efficacy ,intrinsic Motivation and Academic outcomes among Lation middle School Students Participating in an After School Program**.
- Pajars .F.(1996).**Self-efficacy beliefs in academic setting** .Review of educational research .
- Schwarzer .R. (1998).**General perceived self-efficacy in (14) Cultures** .
- Sophia H Hu.Ya-Mei Yu .Wen-Yin.Yen-Kuang lin. (2017).Social support Self-efficacy among acute-care Nurse practitioners .**journal of clinical nursing** .vol(27).
- Thompson .S.(2012).**Sampling** ,^{2nd} john Wily and sona .New jersey.
- Kaplan .R . Saccuzzo .M.(1992).**Psychological testing principles applications and jssues brooks** .call fornia ,cole publishing company Monterey.
- Travers .R(1969). An introduction to educational research . Man Milan company .New york.

