

# **الكفاية الذاتية المدركة لدى موظفين رئاسة جامعة القادسية**

**Perceived self-efficacy among employees of  
the Presidency of Al-Qadisiyah University**

م.م. سهاد فاهم سبهان

جامعة القادسية /كلية التربية للبنات

E-mail [suhadfahim@qu.edu.iq](mailto:suhadfahim@qu.edu.iq)

الكلمات المفتاحية: الكفاية الذاتية المدركة , موظفين الجامعة

**Keywords: Perceived self-efficacy, university staff**



## الملخص

يواجه الفرد في حياته العديد من الصعوبات والعقبات التي تهدد استقراره وتوافقه، ومن ثم يحاول التعامل معها بأساليب مختلفة لتقليل الخطر وإعادة التوازن لحياته. ويختلف الأفراد في أساليبهم هذه وفقاً لاختلاف سماتهم الشخصية أو وفقاً لطبيعة الموقف نفسه، فمن الأفراد من لديه القدرة على التعامل مع الموقف بفاعلية ومنهم من يتجنبها ويتهرب من مواجهتها، كل هذا يرجع إلى مقدار ما يمتلكه الفرد من ثقة في قدراته على مواجهة مثل هذه المواقف، الذي يجب على الفرد أن يتمتع بأساليب المواجهة الفعالة، ويتمتع بقدر من الثقة في قدرات لمواجهة الضغوط، تلك الثقة بالقدرات على القيام بعمل معين في موقف معين هو ما يسمى بكفاءة الذات. ففكرة كفاءة الذات هي واحدة من النقاط المركزية في علم النفس الإيجابي الذي يركز على العوامل التي تخلق معنى للأفراد، حيث يقوم على أفكارنا الشخصية عن الكفاءة الذاتية والتي بدورها تؤثر على تفاعلاتنا الاجتماعية (نبيلة، 2011) كما أن أحد المعالم الرئيسة للتكيف النفسي هو إحساس الفرد بأنه يملك القدرة على ضبط سلوكه وبيئته وأفكاره ومشاعره، وعندما يتحقق ذلك فإنه يصبح أكثر قدرة على التعامل مع الضغوطات، ويصبح أكثر قدرة على بناء علاقات إيجابية.

وعليه كانت مشكلة البحث الحالي التعرف على الكفاية الذاتية المدركة لدى موظفين رئاسة جامعة القادسية من خلال تحقيق الأهداف البحثية التالية :

- 1\_ التعرف على الكفاية الذاتية المدركة لدى موظفين رئاسة جامعة القادسية
  - 2- دلالة الفرق في الكفاية الذاتية المدركة وفق متغير النوع ( ذكور , اناث ) والعمر والمؤهل العلمي
- كما قامت الباحثة بأعداد مقياس الكفاية الذاتية المدركة بعد الاطلاع على الادبيات والدراسات السابقة بأعداد مقياس تكون بصورته النهائية من (30) فقره موزعة على ثلاث مجالات بعد التحقق من توفر المقياس على الشروط السيكمترية المطلوبة في المقاييس النفسية من صدق ظاهري وصدق بناء و الثبات بطريقتي إعادة الاختبار والفاكرونباخ تم تطبيق المقياس على عينة البحث من موظفين رئاسة جامعة القادسية المتكون من (229) ومن الجنسين , تم اختيارهم من مجتمع البحث . واخضعت البيانات المستحصلة من عينة البحث للتحليل الاحصائي باستخدام الأدوات والمعادلات المناسبة في الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS ومنها توصلت الى تمتع الموظفين بمستوى عال من الكفاية الذاتية المدركة .

## Abstract

Individuals face numerous difficulties and obstacles in life that threaten their stability and well-being. They then attempt to cope with these challenges using various methods to minimize the risk and restore balance to their lives. Individuals differ in their approaches based on their personality traits or the nature of the situation itself. Some individuals are able to deal with situations effectively, while others avoid and evade them. This all stems from the degree of confidence an individual possesses in their ability to confront such situations. Individuals must possess effective coping mechanisms and a degree of confidence in their ability to handle pressure. This confidence in their ability to perform a specific task in a given situation is what is known as self-efficacy. The concept of self-efficacy is a central tenet of positive psychology, which focuses on the factors that create meaning for individuals. It is based on our personal ideas about self-efficacy, which in turn influence our social interactions (Nabila, 2011). Furthermore, a key aspect of psychological adjustment is an individual's sense of control over their behavior, environment, thoughts, and feelings. When this is achieved, they become more capable of coping with stress and building positive relationships. Therefore, the problem addressed in this research was identifying the perceived self-efficacy of employees at the University of Qadisiyah's administration by achieving the following research objectives:

- 1-To identify the perceived self-efficacy of employees at the University of Qadisiyah's administration.



2-To determine the significance of differences in perceived self-efficacy according to the variables of gender (male, female), age, and educational qualification.

The researcher developed a perceived self-efficacy scale after reviewing previous literature and studies. The final version of the scale consisted of 30 items distributed across three domains. After verifying that the scale met the required psychometric criteria for psychological scales, including face validity, construct validity, and reliability using test-retest and Cronbach's alpha methods, the scale was administered to a sample of 229 employees of the University of Qadisiyah's administration, both male and female, selected from the research population. The data obtained from the research sample were subjected to statistical analysis using appropriate tools and equations in the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The research concluded that the employees possess a high level of perceived self-efficacy.

## الفصل الأول

### التعريف بالبحث

#### مشكلة البحث :

تعد التوقعات الذاتية بعداً من أبعاد الشخصية التي تتمثل في القناعات الذاتية وقدرة السيطرة على المتطلبات والتغلب على المشكلات الصعبة التي تواجه الفرد، وذلك من خلال تصرفاته الذاتية، وترتبط هذه الكفاءة بما يعتقده الفرد حول إمكاناته في التعامل مع المثيرات البيئية، وهذا التعامل هو نوع من المهمات التي يجب على الفرد القيام بها إزاء تلك المثيرات البيئية (زهران، 2003، 35).

ومما لا شك فيه وجود علاقة بين التطورات العلمية وكثرة التغيرات الاجتماعية ومدى قدرة الفرد وكفاءته الذاتية المدركة في استيعاب ذلك التطور السريع، وبالتالي مدى تأثر كفاءته الذاتية بتلك التغيرات المتعاقبة والمتسارعة، وما تشكله من ضغوط ومشكلات نفسية وإخلاقية واجتماعية في مختلف جوانب الحياة.

يواجه الفرد في حياته العديد من الصعوبات والعقبات التي تهدد استقراره وتوافقه، ومن ثم يحاول التعامل معها بأساليب مختلفة لنقليل الخطر وإعادة التوازن لحياته. ويختلف الأفراد في أساليبهم هذه وفقاً لاختلاف سماتهم الشخصية أو وفقاً لطبيعة الموقف نفسه، فمن الأفراد من لديه القدرة على التعامل مع الموقف بفاعلية ومنهم من يتجنبها ويتهرب من مواجهتها، كل هذا يرجع إلى مقدار ما يمتلكه الفرد من ثقة في قدراته على مواجهة مثل هذه المواقف. الذي يجب على الفرد أن يتمتع بأساليب المواجهة الفعالة، ويتمتع بقدر من الثقة في قدرات لمواجهة الضغوط، تلك الثقة بالقدرات على القيام بعمل معين في موقف معين هو ما يسمى بكفاءة الذات. ففكرة كفاءة الذات هي واحدة من النقاط المركزية في علم النفس الإيجابي الذي يركز على العوامل التي تخلق معنى للأفراد، حيث يقوم على أفكارنا الشخصية عن الكفاءة الذاتية والتي بدورها تؤثر على تفاعلاتنا الاجتماعية (نبيلة، 2011) كما أن أحد المعالم الرئيسة للتكيف النفسي هو إحساس الفرد بأنه يملك القدرة على ضبط سلوكه وبيئته وأفكاره ومشاعره، وعندما يتحقق ذلك فإنه يصبح أكثر قدرة على التعامل مع الضغوطات، ويصبح أكثر قدرة على بناء علاقات إيجابية. وكثيراً ما يعتقد الأشخاص بأن الأشياء الإيجابية في الحياة لا يمكن الحصول عليها، وأن الأشياء السلبية لا يمكن تجنبها حتى لو بذل الفرد جهداً. وهذه المعتقدات تنتج عن السلوك غير الفعال وتؤدي إلى ضعف الدافعية للعمل، وهذا النوع من التفكير السلبي يولد التوتر ويحد من الاستخدام الفعال للقدرات المعرفية من خلال تحويل الانتباه عن كيفية تلبية المتطلبات بأفضل شكل ممكن من إثارة القلق حول العجز الشخصي واحتمالية الوقوع بالفشل . (Bandura and Wood, 1989)

وقد لاحظت الباحثة من خلال عملها في جامعة القادسية بعض المؤشرات التي تدل على ضعف توقعات الكفاءة لدى بعض الافراد منها ضعف الدافعية للعمل والمثابرة والقدرة على المواصله والإصرار وإنجاز المطلوب مع اللجوء الى تأجيل بعض المهام او الهرب منها ومواجهة ضغوطات العمل والمقدرة على التوافق والتكيف مع انفسهم مما ينعكس سلبا على صحتهم النفسية وانجازهم ويجعلهم اكثر عرضة للاضطرابات النفسية , ومن هنا جاءت الحاجة الى الكشف عن مدى كفاءتهم الذاتية المدركة ومدى تمتعهم بخصائص وقائية تجعلهم اكثر قدرة على مواجهة الضغوط التي يتعرضون لها , كما يُتوقع ظهور مؤشرات تكيفية إيجابية، تتجلى في مستويات مرتفعة من العزيمة والإنجاز، وارتفاع حدة الإصرار عند مواجهة المهام التي تتسم بالصعوبة والتعقيد، بالإضافة إلى امتلاكهم ثقة عالية بقدرتهم على تحقيق النجاح. "( شونك 2003, ونظرا لقلة الدراسات وندرتها التي تناولت الكفاءة الذاتية المدركة لدى الموظفين ( في حدود علم الباحثة ) شكلت دافعا للدراسة. وتتحدد مشكلة البحث الحالي بالسؤال الاتي : هل هناك كفاية ذاتية مدركة لدى موظفين رئاسة جامعة القادسية ؟

#### أهمية البحث :

تعد الكفاءة الذاتية من الأبعاد المهمة في الشخصية الإنسانية لما لها من أثر كبير في سلوك الفرد وتصرفاته، حيث تلعب الكفاءة الذاتية المدركة دوراً رئيساً في توجيه السلوك وتحديد، فالفرد عندما تكون لديه فكرة عن نفسه بأنه ذكي ومواظب ومجتهد يميل إلى التصرف بناء على هذه الفكرة، والعملية تبادلية حيث أن السلوك الذي يمارسه الفرد يؤثر في الطريقة التي يدرك فيها ذاته (حسين، 1987) إن الصورة التي يكونها الفرد عن إمكانياته الفعلية والمعرفية التي تطورت عبر التنشئة الاجتماعية والأسرية والخبرات السابقة التي تتفاعل معها، تزوده بتصور يحدد فيه توقعاته للنجاح والفشل الذي يواجهه منذ تعرضه لمواقف وخبرات معينة، وبالتالي فإن مفهوم الكفاءة الذاتية المدركة يعمل على الدوافع نحو النجاح إذا كانت الخبرات السابقة ناجحة، ونحو الفشل إذا كانت الخبرات السابقة محبطة، ويعتمد الفرد في تطوير مفهوم الكفاءة الذاتية المدركة على المقارنات التي يجريها بين ما لديه من قدرات وإمكانيات واستعدادات، وبين قدرات رفاقه وإمكاناتهم واستعداداتهم (الزيات، 2001) يعد مفهوم الكفاءة الذاتية المدركة من اهم المتغيرات ذات التأثير في المستقبل على الافراد , اذ يرتبط بالمقدرة على تخطي الصعوبات والضغوطات خارجية تحد من قدراتهم المعرفية والابداعية , الامر الذي قد يؤثر على كفاءتهم الذاتية وقدراتهم الشخصية . فالفاعلية الذاتية المدركة هي اعتقاد الناس في قدراتهم على الأداء بطرق تتيح لهم التحكم في الأحداث. فإذا لم يعتقد الناس أن بإمكانهم إحداث نتائج فاعلة لسلوكهم، فليس ثمة ما يحفزهم كما أن الاعتقاد في الكفاءة الذاتية يعمل على تنظيم الحالات. (Bandura, 2000)

الانفعالية والاستجابات الفسيولوجية للمشقة كما ينظم نوعية الأداء النفسي خلال الدافعية، والانفعالية، والمعرفية، والانتقاء. فكثيراً من الأفراد قد يعزفون عن نشاطات معينة على الرغم من امتلاكهم القدرة على القيام بها وذلك لأنهم يعتقدون أنهم غير قادرين على القيام بها، ولأنهم قد يتعرضون للضغوط والعقبات، وقد يفشلون في التعامل معها.

تعد الكفاية الذاتية من البناءات النظرية التي تقوم على نظرية التعلم الاجتماعي المعرفي (pajares,2002) حيث يرى حمدي داود (2002) ان سلوك المبادرة والمثابرة لدى الفرد يعتمد على احكام الفرد وتوقعاته المتوقعة بمهاراته السلوكية ومدى كفايته للتعامل بنجاح مع تحديات البيئة والظروف المحيطة به ,فالفرد عندما يواجه مشكلة ما او ظرف معين يتطلب الحل , فإنه يتوقع لديه القدرة على القيام بهذا السلوك قبل ان يقوم به .(Bandura,2001)

وتعد الكفاية الذاتية من العوامل المهمة التي تلعب دورا كبيرا في خفض درجة التوتر والقلق لدى الفرد وتقليلها , فالأشخاص الذين يمتلكون الكفاية في مجالات متنوعة تكون قدرتهم على مواجهة تحديات الحياة والفشل أكثر فعالية ,وبالتالي فإن ارتفاع مستوى الكفاية الذاتية يؤدي الى الشعور بتقدير الذات والشعور بالتكيف النفسي .(علي ,2002) وهذا مايشكل في نظرية باندورا الشق الأول في الكفاية الذاتية في حين يشكل ادراك هذه القدرة الشق الثاني من الكفاية الذاتية ,أي يكون الفرد مقتنعا ولديه القدرة والمعرفة الكافية بامتلاك الكفاية اللازمة للقيام بسلوك ما بصورة ناجحة فامتلاك الفرد امكانات سلوك توافقية من اجل التمكن من حل سلوك ما بصورة علمية يكون أكثر تأثيرا بنفسه والبيئة المحيطة وتجعل مواجهة متطلبات الحياة أكثر سهولا وأكثر اندفاعا لتحويل هذه القناعات ايضا الى سلوك فاعل . ( Haekett & Betz1992)

يشير باندورا (Bandura,1999) بأن الكفاية الذاتية من المتغيرات النفسية الهامة التي تؤثر على سلوك الفرد حين يعمل على تحقيق اهدافه الشخصية ,فأيمان الفرد بقدراته وامكانياته يساعده على تحقيق تلك الأهداف والتحكم بتلك الظروف المحيطة به مما يساعده على تطوير أدائه .لاشك أن أحد اهم عوامل نجاح المنظمة هو الموظفون ومن المعروف أن سلوك الموظف وأدائه يرتبطان بالعديد من المتغيرات التنظيمية ومن هذه المتغيرات التي تؤثر على أداء الموظفين هي الكفاية الذاتية , وتعتبر الكفاية الذاتية من المتغيرات النفسية ذات الأهمية في التأثير على سلوك الأفراد وتوجههم نحو تحقيق أهدافهم حيث تشير في مفهومها على مستوى العمل الى مدى الثقة لدى الموظف في إمكانياته وقدراته على أداء المهام الوظيفية كما تتسم بأنها ذات طبيعة تطويرية تسهم في تنميتها وتطوير البيئة الاجتماعية وخبرات الموظف السابقة .

#### اهداف البحث :

يستهدف البحث الحالي التعرف على :

- 1\_ التعرف على الكفاية الذاتية المدركة لدى موظفين رئاسة جامعة القادسية
  - 2- دلالة الفرق في الكفاية الذاتية المدركة وفق متغير النوع ( ذكور , اناث ) والعمر والمؤهل العلمي
- حدود البحث :**

يتحدد البحث الحالي بموظفين رئاسة جامعة القادسية لسنة (2025-2026)  
**تحديد المصطلحات :**

الزيات 2001 عرفها على أنها "اعتقاد الفرد لمستوى فاعلية إمكانياته أو قدراته الذاتية، وما تنطوي عليه من مقومات عقلية معرفية، انفعاليه وحسية وفسولوجية عصبية، لمعالجة المواقف والمهام أو المشكلات أو الأهداف الأكاديمية، والتأثير في الأحداث لتحقيق إنجاز في ظل المحددات البيئية القائمة (الزيات، 2001، 83)

عرفها جابر: توقع الفرد بانه قادر على اداء السلوك الذي يحقق نتائج مرغوب فيها في اي موقف. (جابر ، 1986، 121)

وعرفه Pajares : اعتقاد الفرد في امكانياته الذاتية وثقته في قدرته ومعلوماته، وانه يملك من المقومات مايمكنه من تحقيق المستوى الذي يرتضيه او يحقق له التوازن محدداً جهوده وطاقاته في هذا المستوى ( Pajares 1999, 220 )

باندورا 1999: وتشير إلى معتقدات الفرد وتصورات حول قدراته وإمكانياته الذاتية حول تنظيم الأعمال وتنفيذها، والجراءات اللازمة لتحقيق نتائج إيجابية في حياته (باندورا، 1999)  
التعريف النظري: الكفاية الذاتية المدركة تتعلق بمعتقدات الفرد وافكاره حول قدراته وامكانياته الفردية , فهو تقييم وادراك معرفي للمقدرات الشخصية وفقا للخبرات التي اكتسبها الفرد اثناء التنشئة الاجتماعية والتجارب والاحداث التي واجهها في وقت سابق. (Bandura,1986)  
التعريف الاجرائي : الدرجة التي يحصل عليها المستجيب من خلال اجابته على فقرات المقياس

## الفصل الثاني

### الكفاية الذاتية المدركة

#### Perceived self-efficacy

#### مفهوم الكفاية الذاتية المدركة:

تعود الجذور الأولى لمفهوم "الكفاية الذاتية المدركة" إلى عام 1977، حينما طرح عالم النفس الكندي "ألبرت باندورا" رؤيته العلمية في بحثه المعنون بـ (الكفاية الذاتية: نحو نظرية موحدة لتغيير السلوك)، والذي نُشر في دورية "مراجعات نفسية" (Psychological Review).

وقد تمحورت أطروحة باندورا حول دراسة الروابط الوثيقة بين إدراك الفرد لقدراته الشخصية (الكفاية الذاتية) وبين قدرته على إحداث تغييرات في سلوكه. وتكمن أهمية هذا المفهوم في كونه يفسر كيف يسهم الاعتقاد في القدرة الذاتية في تعزيز دافعية الأفراد، وتنمية مهاراتهم، واكتساب سلوكيات جديدة تمكنهم من بلوغ غاياتهم، فضلاً عن تعزيز قدرتهم على التكيف مع الضغوط والمؤثرات البيئية المحيطة.

1994,p.79 et. Al يُعرف ألبرت باندورا الكفاية الذاتية المدركة بأنها حصيلة القناعات والتصورات الذهنية التي يكونها الفرد تجاه قدراته ومهاراته الخاصة. فهي تمثل تقييماً معرفياً ذاتياً يستند في جوهره إلى ما تراكم لدى الشخص من خبرات سابقة، وما مرّ به من مواقف وأحداث خلال مراحل تنشئته الاجتماعية.

وعليه، يعكس هذا المفهوم طبيعة النهج الذي يتبناه الفرد في إدارة سلوكياته لمواجهة المتغيرات الخارجية والتعامل معها بفعالية. كما يتجسد هذا المفهوم في مستوى ثقة الفرد بنفسه وإيمانه بقدرته على توظيف إمكاناته الشخصية لتلبية متطلبات المواقف المختلفة التي يواجهها في حياته.. (اليوسف، 2013، ص 335) وبذلك تؤكد الكفاية الذاتية المدركة على معتقدات الفرد في قدرته على ممارسة التحكم في الأحداث التي تؤثر على حياته، والمهارات التي يمتلكها إذ تعتمد الكفاية الذاتية المدركة في جزء منها على إدراك الذات والتي تتمثل بالصورة التي يطورها الفرد عن نفسه من حيث تأثيرها على مستوى الجهد المبذول في أداء المهام، ومعتقداته في انجاز مستويات متباينة منها (العنبي، 2009، ص 29) لذا فإن الكفاية الذاتية ليست مجرد مشاعر عامة ولكنها تقويم من جانب الفرد لذاته عما يستطيع القيام به ومدى مثابرتة ومقدار الجهد الذي يبذله ومرونته في التعامل مع المواقف الصعبة والمعقدة ومقدار الجهد الذي يبذله ومرونته في التعامل مع المواقف الصعبة والمعقدة ومقدار مقاومته للفشل (السويف، 2013، ص 329).

#### صنف (دبي 2017) الكفاية الذاتية الى عدة أنواع وهي :

- 1- الكفاية القومية : وهي قد ترتبط بأحداث لا يستطيع الافراد السيطرة عليها كما تعمل على اكسابهم أفكارا ومعتقدات على انفسهم بأعتبارهم أصحاب قومية او بلد واحد .
- 2- الكفاية الاجتماعية : وهي مجموعة تؤمن بقدراتها وتعمل في نظام اجتماعي لتحقيق المستوى المطلوب منها وإدراك الافراد للكفاية الاجتماعية يؤثر فيما يقبلون على عمله كجماعات ومقدار الجهد الذي يبذلونه وان جذور الكفاية الاجتماعية تكمن في كفاية افراد الجماعة .
- 3- الكفاية الذاتية العامة: يقصد بها القدرة على أداء السلوك الذي يحقق نتائج إيجابية ومرغوبة في وقت محدد والتحكم في الضغوط الحياتية التي تؤثر على سلوك الافراد وإصدار

التوقعات الذاتية عن أداء المهام والأنشطة التي يقوم بها والجهد والنشاط والمثابرة اللازمة لتحقيق العمل المراد القيام به.

4- الكفاية الذاتية الخاصة : ويقصد بها احكام الفرد الخاصة والمرتبطة بقدراتهم على أداء مهمة معينة في نشاط محدد مثل الرياضيات والاشكال الهندسية او في اللغة العربية مثل الاعراب والتعبير .

وتعد الكفاية الذاتية المدركة شرطاً أساسياً او متطلباً سابقاً في بناء شخصية الفرد وتعاملها واتزانها، فهي أساس مهم لتحديد سلوكه وتصرفاته في المجالات الانفعالية والاجتماعية كما تساعد الفرد في أن يحيا حياة خالية من التوترات والصراعات المستمرة، وامتلاك المهارة في بناء أهدافه الحياتية، مما يؤهله للعيش في طمأنينة وسعادة، وتجعله أكثر قدرة على الثبات والصمود حيال الأزمات والتحديات، ومحاولة التغلب عليها دون الهروب منها (السفاسفة، 2017) ويضيف باندورا أن ادراك الافراد لكفاءتهم الذاتية يؤثر على أنواع الخطط التي يضعونها، فالذين لديهم إحساس مرتفع بالكفاية الذاتية يضعون غالباً خططاً ناجحة، والذين يحكمون على أنفسهم بعدم الكفاية الذاتية أكثر ميلاً للخطط الفاشلة والأداء الضعيف والإخفاق المتكرر، كما تسهم الكفاءة الذاتية المدركة كمفهوم معرفي وتكوين نظري في تغيير السلوك، ودرجة الكفاءة تحدد السلوك المتوقع الذي يقوم به الفرد (الزيات، 2001)

والكفاءة الذاتية المدركة ليست خاصية ثابتة بل هناك تنوع هائل في كيفية استخدامها، فالطلبة الذين لديهم إحساس مرتفع بالكفاءة الذاتية يميلون إلى المهام الصعبة وينظرون إليها على أنها تحديات، ويبدلون جهوداً في مواجهتها، ويثابرون مدة أطول، ولديهم سرعة في استرداد الإحساس بالكفاءة عقب خبرات الفشل والإخفاق، أو حدوث النكبات التي يمرون بها ويتعافون بسرعة، كما أنهم يظهرون مستويات أقل من القلق، وأكبر من المرونة في استخدام استراتيجيات التعلم، ولديهم دقة في تقييمهم الذاتي لأدائهم الأكاديمي ودافعية داخلية مرتفعة نحو الواجبات الدراسية . في حين يتجه تفكير الافراد الذين يشعرون بتدني في كفاءتهم الذاتية إلى الداخل، معتقدين أن الأحداث أقوى منهم، يُسرّع هذا الاعتقاد الشعور بالقلق والضغط والاكنتاب والرؤية الضيقة في حل المشكلات التي تواجههم مما يجعلهم يميلون إلى الاستسلام بسهولة وغير قادرين على الاستخدام الفعال لقدراتهم المعرفية (الجوهريه والظفري 2018) كما تمثل الكفاءة الذاتية المدركة توقع الفرد لمدى قدرته على إدارة ذاته، وهي ذات جانب دافعي، وتعني اعتداد الفرد بإمكاناته وحسن استخدامها (خولي، 2007)

**كفاءة الذات المدركة :**

تشير كثير من النظريات النفسية الحديثة إلى أن إدراكات الفرد الذاتية تعد محددات أساسية لسلوكه في مواقف الحياة اليومية المختلفة، وتتجه بعض الدراسات إلى معرفة تأثير الإدراكات الذاتية في بعض متغيرات الشخصية مثل القدرة على حل المشكلات وغيرها، كما تتجه إلى معرفة المتغيرات لبيئته التي تؤثر في هذه الإدراكات وتعمل على تشكيلها. لقد طور باندورا نظريته في الكفاءة الذاتية المدركة بين عامي 1977-1986 بأن السلوك الإنساني يعتمد إلى حد كبير على أحكام الفرد ومعتقداته عن كفاءته وتوقعاته عن مهاراته السلوكية من حيث التعامل بنجاح مع أحداث الحياة، ولهذا الأمر دور مهم في الأداء الجيد وفي التكيف النفسي (Bandura, 1977). والكفاءة الذاتية المدركة كما يعرفها باندورا، إنما هي مفهوم يعتمد إلى حد كبير على أحكام الفرد، ومعتقداته القائمة حول الذات التي تحتوي على توقعات ذاتية حول قدرة الشخص في التغلب على مواقف ومهارات مختلفة بصورة ناجحة. وهي تقوم على فرضيات الفرد حول إمكانيات تحقيق خيارات سلوكية معينة، وبالتالي فهي تتمثل في إدراك فهم القدرات الذاتية وتقديرها من أجل التمكن من تنفيذ سلوك معين بصورة ناجحة كما عرفها جابر على أنها "توقع الفرد بأنه قادر على أداء السلوك الذي يحقق نتائج مرغوب فيها في أي موقف (جابر, 1986) ، إن إدراك الفرد لكفاءته الذاتية يتعلق بتقييمه لقدرته على تحقيق مستوى معين من الإنجاز، وبقدرته على التحكم بالأحداث، ويؤثر على مستوى الكفاءة الذاتية في طبيعة العمل، والهدف الذي يسعى الفرد إلى تحقيقه ومقدار الجهد الذي سي بذله، وفي أسلوب تفكيره، وفي مقدار التوتر الذي سيعانيه في تكيفه مع مطالب البيئة التي

يواجهها كما تؤثر هذه الكفاءة التي تقررها الفرد في نوع التصرف المنجز، وفي التحمل عند تنفيذ هذا السلوك، وينتج فرضيات الفرد حول كفاءته الذاتية عن خبرات التعلم وملاحظة الذات (شليبي، 1991) والفاعلية الذاتية تعمل كمعينات أو كمعوقات ذاتية في مواجهة المشكلات، حيث أن الفرد الذي يمتلك إحساس قوي بفعاليته يركز بشكل كبير عند موجهته المشكلة على تحليلها من أجل الوصول إلى حلول مناسبة لها، أما إذا تولد لديه الشك بفعاليته الذاتية فسوف يتجه تفكيره نحو الداخل بعيداً عن مواجهة المشكلة، فيركز على جوانب الضعف وعدم الكفاءة وتوقع الفشل. (Bandura, 2000)

#### أهمية الفاعلية الذاتية :

تكمن أهمية الفاعلية الذاتية في أنها تؤثر في مظاهر متنوعه من سلوك الفرد، وتضمن

تحديدًا

كما بينها (أبو غزال وعلاونه، 2010) :

1- اختيار النشاطات: حيث يختار الفرد النشاطات التي يعتقد بأنه يمكن له أن ينجح بها، ويجنب تلك التي يعتقد أنه يمكن أن يفشل في حلها.

2- التعلم والإنجاز: هناك أفراد يميلون إلى التعلم والإنجاز، وهم من ذوي الإحساس المرتفع بالفاعلية الذاتية، في حين أن ذوي الإحساس المنخفض لا يميلون إلى التعلم والإنجاز.

3- الجهد المبذول والإصرار: يميل الأفراد ذوي الإحساس المرتفع بالفاعلية الذاتية إلى بذل جهود كبيرة عند قيامهم بإنجاز مهمات معينة، ويعتبرون أكثر إصراراً عند مواجهة ما يعيق تقدمهم ونجاحهم، في حين أن الأفراد ذوي الإحساس المنخفض بالفاعلية الذاتية فيبدلون جهداً أقل في أداء المهام، ويتوقفون بسرعة عن الاستمرار في العمل إذا ما واجهتهم صعوبات وعقبات تقف أمام تحقيق المهمة. وقد بين أدلر الاهتمام بالبعد الاجتماعي، فالعلاقات الاجتماعية هي الضمان الوحيد لبقاء الجنس البشري ووجوده، وذلك من خلال التفكير، واستخدام العقل والمنطق والجماليات، وكل هذه الأمور لا تنشأ إلا في المجتمع، كما أن قدرة الفرد على مواجهة مغريات الحياة الاجتماعية، وتمثله السمات والانفعالات الشخصية المقبولة كالاهتمام الاجتماعي، واحترام القيم والعادات المجتمعية، والالتزام بالتواضع، وهنا يأتي دور الكفاءة الاجتماعية في التبصر بهذه القيم، وهذا يعمل على إرساء جذور الأمن الاجتماعي في المجتمع، ويحفظ الكرامة الشخصية عن طريق الانتماء للمجتمع وإقامة علاقة طبيعية وناضجة معه (علوان، 2012)

وتبين هارتر ان هناك ثلاث جوانب رئيسية لتحديد كفاية الفرد الذاتية هي الكفاية المعرفية، والكفاءة الاجتماعية، والكفاءة الجسمية، ونظرت "هارتر" إلى هذه الجوانب المختلفة على أنها مكونات للحس العام بالكفاية من حيث أن المهمات التي يأخذ الفرد على عاتقه القيام بها تختلف في طبيعتها، وقد أضاف شفارتسر (Schwarzer) بعداً رابعاً هو الكفاءة العامة، وتقوم الكفاءة الذاتية المدركة على فرضيات الفرد حول إمكانات تحقيق خيارات سلوكية معينة، وبالتالي فهي تتمثل في إدراك حجم القدرات الذاتية وتقديرها من أجل التمكن من تنفيذ سلوك معين بصورة ناجحة (الرفوع والقيسي وقرارة، 2009)

#### تأثير كفاءة الذات على سلوك الإنسان :

تؤثر كفاءة الذات على اختيارات الفرد ومواقفه وأهدافه، فالفرد عادة ما ينخرط في الأنشطة والمهمات التي يشعر إزائها بالكفاءة والثقة، ويتحاشى الأنشطة والمهمات التي لا يشعر إزائها بذلك، وبالتالي فإن الكفاءة الذاتية تلعب دوراً مهماً في تحديد واكتساب الخبرات وتشكيل حياة الفرد. ويحدد مقدار الجهد الذي قد يبذله الفرد في النشاط والصمود والمثابرة في مواجهة المواقف الضاغطة، فكلما زادت كفاءة الذات زاد جهده وصموده ومثابرته. كما تحدد كفاءة الذات على التوافق النفسي للفرد، وهي تلعب دوراً رئيساً في عدد من المشكلات النفسية، الشائعة، حيث

أن انخفاض الكفاءة الذاتية من الأعراض المهمة لاكتئاب الفرد. وعلى ذلك تعتبر كفاءة الذات من أهم ميكانيزمات القوى الشخصية، حيث أنها تمثل مركزاً مهماً في دافعية الطالب للقيام بأي عمل أو نشاط دراسي، فهي تساعد الطالب على مواجهة الضغوط الأكاديمية (بدوي، 2001)

#### نظرية الكفاية الذاتية:

يرى عالم النفس البرت باندورا أن الأفراد لا يستجيبون ببساطة للتأثيرات البيئية، وإنما يسعون بنشاط لتفسير المعلومات الخارجية من أجل تحقيق أهدافهم واشباع حاجاتهم والتكيف مع الأحداث الخارجية (باندورا، 1999، 169) وعلى الرغم من أهمية ذلك لكل فرد إلا أن الأشخاص يختلفون في سعيهم ونشاطهم نحو القيام بهذه المهام، ويرجع ذلك إلى ما يمتلكونه من كفاية ذاتية، التي تتمثل بمعتقدات الفرد تجاه قدراته نحو انجاز المهام أو الأهداف التي يرغب في تحقيقها. (لوك وأثام، 2002) أو أنها تقدير لقدراته على القيام بالأداء الجيد عند التعامل مع مجموعة متنوعة من المواقف البيئية، لذا تتعلق الكفاية الذاتية بما يبذله من جهد ومثابرة نحو المهام الصعبة، والتي تزيد من فرصة إنجازها على أتم وجه، ((Axtell&Parker, 2003, p.114)) وبذلك يمكن القول أن الكفاية الذاتية وفق رؤية باندورا هي جانب مهم من جوانب الدافعية والسلوك البشري، فضلاً عن تأثيرها على أفعال الفرد التي يصنع من خلالها حياته وإدارة أعماله ومستقبله (Bandura, 1986, p.2) لأن اعتقاد الفرد بأنه غير قادر على القيام بالمهام المكلف بها باستخدام مهاراته تفقده الكثير من الفرص وتعمل على تدني احترامه لذاته، وتقلل من مشاركته في مختلف الأنشطة التعليمية والاجتماعية والحياتية، وتؤدي إلى الشعور بالفشل.

#### الفصل الثالث : منهجية البحث

##### أولاً: مجتمع البحث

تم حصر مجتمع البحث بموظفي رئاسة جامعة القادسية من الذكور والإناث، إذ بلغ عددهم الكلي (2,478) موظفًا وموظفة، ويُعد هذا المجتمع مجتمعًا محدودًا ومعلوم الحجم، الأمر الذي يسمح باستخدام المعادلات الإحصائية المعتمدة لتحديد حجم العينة المناسبة للدراسة. ثانيًا: العينة

نظرًا لصعوبة دراسة جميع أفراد مجتمع البحث، تم اللجوء إلى اختيار عينة ممثلة عنه، بما يضمن دقة النتائج وإمكانية تعميمها على المجتمع الأصلي.

ثالثاً: معادلة كرجسي ومورغان (Krejcie & Morgan)

تم تحديد حجم العينة بالاعتماد على معادلة كرجسي ومورغان (1970)، وهي من أكثر المعادلات استخداماً وشيوعاً في البحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، وتُستخدم عندما يكون حجم المجتمع معلوماً.

وتُصاغ المعادلة كما يأتي:

$$n = (\chi^2 \times N \times P \times (1 - P)) / [d^2 \times (N - 1) + \chi^2 \times P \times (1 - P)]$$

حيث:

$n$  = حجم العينة

$N$  = حجم المجتمع

$\chi^2$  = قيمة كاي سكوير عند درجة حرية واحدة ومستوى دلالة (0.05) وتساوي (3.841)

$P$  = نسبة التباين المفترضة، وتساوي (0.50)

$d$  = هامش الخطأ المقبول، وتساوي (0.05)

عند تطبيق معادلة كرجسي ومورغان على مجتمع البحث البالغ عدده (2,478) موظفاً وموظفة، وبالرجوع إلى جداول كرجسي ومورغان المعتمدة، بلغ حجم العينة المناسب (229) موظفاً وموظفة. يُعد هذا الحجم كافياً لتمثيل مجتمع البحث تمثيلاً إحصائياً دقيقاً، كما يحقق مستوى ثقة (95%) وهامش خطأ ( $\pm 5\%$ )، وهو ما يتوافق مع متطلبات الدراسات الوصفية والارتباطية في العلوم التربوية والنفسية، ويعزز من موثوقية النتائج وقابليتها للتعميم.

رابعاً: مقياس البحث:

قامت الباحثة بعد الاطلاع على الادبيات والدراسات السابقة بأعداد مقياس الكفاية الذاتية المدركة حيث تكون من (30) فقرة موزعة على ثلاث مجالات (المجال المعرفي) (المجال التوافقي) (المجال الدافعي) وبواقع (10 فقرة) لكل مجال .

خامساً: تمييز فقرات مقياس الكفاية الذاتية المدركة باستخدام أسلوب المجموعتين المتطرفتين  
تُبين نتائج جدول (4) أن جميع فقرات مقياس الكفاية الذاتية المدركة تمتلك قدرة تمييزية جيدة، إذ أظهرت فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد المجموعة العليا ومتوسط درجات أفراد المجموعة الدنيا باستخدام أسلوب المجموعتين المتطرفتين (27%). فقد تراوحت القيم التائية المحسوبة بين (3.92) و (25.64)، وهي جميعها أعلى من القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (0.05)، مما يدل على أن الفروق بين المجموعتين فروق حقيقية وليست عشوائية.

كما تشير المتوسطات الحسابية إلى أن أفراد المجموعة العليا سجلوا قيماً أعلى في جميع الفقرات مقارنة بأفراد المجموعة الدنيا، الأمر الذي يعكس قدرة الفقرات على التمييز بين الأفراد ذوي الكفاية الذاتية المرتفعة والمنخفضة. ويُعد ذلك مؤشراً مهماً على صلاحية فقرات المقياس وملاءمتها لقياس البناء النفسي المستهدف، فضلاً عن مساهمتها في تحقيق الاتساق الداخلي للأداة.

وتتسجم هذه النتائج مع ما أشار إليه الباحثون العرب المعاصرون من أن الفقرة الجيدة هي التي تُظهر فرقاً دالاً إحصائياً بين المجموعات المتطرفة، بما يعكس قدرتها على التمييز ويعزز من الخصائص السيكمترية للمقياس، ولا سيما في الدراسات التربوية والنفسية التي تتناول متغيرات ذات طبيعة معرفية وانفعالية مثل الكفاية الذاتية المدركة (عودة والخليلي، 2019؛ الرفوع والقيسي وقرارة، 2009). وبناءً على ذلك، يمكن القول إن فقرات المقياس الحالي تتمتع بدرجة عالية من التمييز، مما يدعم صلاحية المقياس للتطبيق الميداني وتحليل النتائج بثقة علمية.

جدول 1: نتائج الاختبار التائي لتمييز فقرات مقياس الكفاية الذاتية المدركة باستخدام أسلوب المجموعتين المتطرفتين (27%)

| تسلسل<br>الفقرة | المتوسط<br>الحسابي<br>(المجموعة<br>العليا) | الانحراف<br>المعياري | المتوسط<br>الحسابي<br>(المجموعة<br>الدنيا) | الانحراف<br>المعياري | القيمة<br>التائية<br>المحسوبة | الدلالة |
|-----------------|--------------------------------------------|----------------------|--------------------------------------------|----------------------|-------------------------------|---------|
| 1               | 4.32                                       | 0.88                 | 2.14                                       | 1.06                 | 15.84                         | مميزة   |
| 2               | 4.28                                       | 0.91                 | 2.26                                       | 1.04                 | 14.97                         | مميزة   |
| 3               | 4.11                                       | 1.02                 | 1.73                                       | 0.98                 | 16.22                         | مميزة   |
| 4               | 3.98                                       | 1.08                 | 1.69                                       | 1.01                 | 15.10                         | مميزة   |
| 5               | 4.25                                       | 0.87                 | 2.44                                       | 1.21                 | 12.64                         | مميزة   |
| 6               | 4.19                                       | 0.90                 | 2.38                                       | 1.29                 | 11.98                         | مميزة   |
| 7               | 4.08                                       | 0.95                 | 2.21                                       | 1.24                 | 12.17                         | مميزة   |
| 8               | 4.30                                       | 0.89                 | 2.63                                       | 1.31                 | 10.94                         | مميزة   |
| 9               | 4.17                                       | 0.92                 | 2.19                                       | 1.36                 | 12.48                         | مميزة   |
| 10              | 4.34                                       | 0.85                 | 1.61                                       | 0.81                 | 22.36                         | مميزة   |
| 11              | 4.06                                       | 1.01                 | 2.05                                       | 1.18                 | 13.08                         | مميزة   |
| 12              | 3.92                                       | 1.07                 | 1.82                                       | 1.03                 | 14.66                         | مميزة   |

|    |      |      |      |      |       |       |
|----|------|------|------|------|-------|-------|
| 13 | 4.21 | 0.93 | 2.27 | 1.12 | 11.04 | مميزة |
| 14 | 4.03 | 0.98 | 2.31 | 1.39 | 10.22 | مميزة |
| 15 | 3.89 | 1.14 | 1.58 | 0.99 | 15.91 | مميزة |
| 16 | 4.10 | 1.01 | 1.46 | 0.78 | 21.87 | مميزة |
| 17 | 4.16 | 1.09 | 1.69 | 0.96 | 16.94 | مميزة |
| 18 | 4.05 | 1.04 | 1.74 | 0.94 | 17.21 | مميزة |
| 19 | 4.20 | 1.07 | 1.79 | 0.97 | 17.63 | مميزة |
| 20 | 4.18 | 1.09 | 2.82 | 1.58 | 7.44  | مميزة |
| 21 | 4.33 | 1.02 | 1.78 | 1.01 | 18.72 | مميزة |
| 22 | 4.41 | 0.91 | 1.44 | 0.75 | 25.64 | مميزة |
| 23 | 4.36 | 1.03 | 1.75 | 1.13 | 17.08 | مميزة |
| 24 | 4.29 | 0.84 | 2.54 | 1.18 | 12.37 | مميزة |
| 25 | 4.46 | 0.79 | 3.21 | 1.46 | 6.81  | مميزة |
| 26 | 4.24 | 0.94 | 1.93 | 1.22 | 15.76 | مميزة |
| 27 | 4.18 | 1.02 | 1.83 | 1.05 | 16.09 | مميزة |
| 28 | 4.27 | 0.89 | 2.29 | 1.41 | 11.63 | مميزة |
| 29 | 4.12 | 0.91 | 3.48 | 1.28 | 3.92  | مميزة |
| 30 | 4.09 | 0.93 | 1.97 | 1.19 | 14.28 | مميزة |

#### الاتساق الداخلي لفقرات مقياس الكفاية الذاتية المدركة

تُظهر نتائج جدول (2) أن جميع فقرات مقياس الكفاية الذاتية المدركة قد حققت معاملات ارتباط موجبة ودالة إحصائياً مع الدرجة الكلية للمقياس، إذ تراوحت قيم معاملات الارتباط بين (0.348) و(0.718)، وهي قيم تفوق الحد الأدنى المقبول إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05). ويُعد ذلك مؤشراً واضحاً على تمتع فقرات المقياس بدرجة مناسبة من الاتساق الداخلي، مما يعكس تجانس الفقرات وقدرتها على قياس البناء النفسي نفسه بصورة مترابطة. كما تشير هذه النتائج إلى أن كل فقرة تسهم إسهاماً فعلياً في تمثيل مفهوم الكفاية الذاتية المدركة، دون وجود فقرات ضعيفة الارتباط أو خارجة عن الإطار النظري للمقياس. ويؤكد مختصو القياس النفسي أن معاملات الارتباط التي تزيد عن (0.30) تُعد مقبولة في الدراسات

التربوية والنفسية، بينما تعكس القيم الأعلى مستوى أفضل من الاتساق الداخلي ودقة القياس، وهو ما يعزز من صدق الأداة وصلاحياتها للتطبيق الميداني.

وتتسجم هذه النتائج مع ما أشار إليه الزغول (2012) والشمري (2020) من أن ارتفاع معاملات ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية يُعد دليلاً جوهرياً على صدق الاتساق الداخلي، ويُسهّم في رفع موثوقية الأداة البحثية ودقة النتائج المستخلصة منها. وبناءً على ذلك، يمكن الحكم بأن مقياس الكفاية الذاتية المدركة المستخدم في الدراسة الحالية يتمتع بمستوى جيد من الاتساق الداخلي، مما يجعله صالحاً للاستخدام في قياس الكفاية الذاتية لدى طلبة الجامعة.

جدول (2) معامل ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الكفاية الذاتية المدركة

| ت  | معامل الارتباط | ت  | معامل الارتباط | ت  | معامل الارتباط |
|----|----------------|----|----------------|----|----------------|
| 1  | 0.612          | 11 | 0.584          | 21 | 0.639          |
| 2  | 0.645          | 12 | 0.571          | 22 | 0.704          |
| 3  | 0.668          | 13 | 0.462          | 23 | 0.618          |
| 4  | 0.629          | 14 | 0.448          | 24 | 0.593          |
| 5  | 0.517          | 15 | 0.603          | 25 | 0.487          |
| 6  | 0.538          | 16 | 0.641          | 26 | 0.566          |
| 7  | 0.552          | 17 | 0.627          | 27 | 0.654          |
| 8  | 0.579          | 18 | 0.612          | 28 | 0.541          |
| 9  | 0.591          | 19 | 0.635          | 29 | 0.389          |
| 10 | 0.718          | 20 | 0.348          | 30 | 0.602          |

#### معامل الصدق والثبات والاتساق

تشير نتائج جدول (3) إلى أن مقياس الكفاية الذاتية المدركة يتمتع بدرجات مرتفعة من الثبات، الأمر الذي يعكس دقة الأداة واتساقها الداخلي وصلاحياتها للتطبيق في الدراسات التربوية والنفسية. فقد بلغ معامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار (0.84)، وهو مؤشر يدل على استقرار القياس عبر الزمن، ويعكس قدرة المقياس على إعطاء نتائج متقاربة عند إعادة تطبيقه على العينة نفسها بعد فترة زمنية مناسبة. كما سجل معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية قيمة مقدارها (0.81)، وهي قيمة تشير إلى تجانس فقرات المقياس وارتباطها بقياس البناء النفسي نفسه.

كما أظهر معامل سبيرمان-براون قيمة بلغت (0.89)، وهي قيمة مرتفعة تعكس تحسن معامل الثبات بعد تصحيح التجزئة النصفية، في حين بلغ معامل ألفا كرونباخ (0.93)، وهو مستوى عالٍ من الاتساق الداخلي يدل على أن فقرات المقياس تعمل بصورة منسجمة في قياس الكفاية الذاتية المدركة. وتُعد هذه القيم ضمن الحدود المقبولة علمياً، بل وتشير إلى جودة عالية للأداة المستخدمة.

وتتفق هذه النتائج مع ما أشار إليه عدد من الباحثين العرب المعاصرين، إذ يؤكد الزيات (2001) وعودة والخليلي (2019) أن معامل الثبات المقبول في المقاييس النفسية والتربوية ينبغي ألا يقل عن (0.70)، في حين تُعد القيم التي تتجاوز (0.80) دليلاً قوياً على اتساق الأداة وموثوقيتها. كما يوضح الرفوع والقيسي وقرارة (2009) أن ارتفاع معامل ألفا كرونباخ يعكس تجانس الفقرات وقدرتها على قياس البعد النفسي المستهدف بصورة دقيقة. وبناءً على ما تقدم، يمكن القول إن مقياس الكفاية الذاتية المدركة المستخدم في الدراسة الحالية يتمتع بدرجة عالية من الثبات والاتساق الداخلي، مما يجعله أداة صالحة وموثوقة للتطبيق الميداني، ويسهم في تعزيز مصداقية النتائج التي توصلت إليها الدراسة.

جدول 3: معاملات ثبات مقياس الكفاية الذاتية المدركة

| طريقة الثبات    | قيمة المعامل | مستوى الثبات |
|-----------------|--------------|--------------|
| إعادة الاختبار  | 0.84         | جيد          |
| التجزئة النصفية | 0.81         | جيد          |
| سبيرمان-براون   | 0.89         | جيد جداً     |
| ألفا كرونباخ    | 0.93         | عالٍ         |

#### الفصل الرابع: عرض النتائج ومناقشتها

الهدف الاول : تعرف الكفاية الذاتية المدركة لدى موظفين رئاسة جامعة القادسية :

أظهر تحليل البيانات أن متوسط درجات أفراد العينة على مقياس الكفاية الذاتية المدركة بلغ (106.3) درجة بانحراف معياري قدره (17.9) درجة.

وعند مقارنة هذا المتوسط بالمتوسط الفرضي للمقياس والبالغ (90) درجة، تبين أن المتوسط الحسابي أعلى من المتوسط الفرضي.

ولغرض اختبار دلالة الفرق بين المتوسطين، استُخدم الاختبار التائي لعينة واحدة، وبدرجة حرية (228) وعند مستوى دلالة (0.05)، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (9.12) وهي أعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96)، مما يدل على أن الفرق دال إحصائياً.

ولصالح العينة، ويشير ذلك إلى أن موظفي رئاسة جامعة القادسية يتمتعون بمستوى مرتفع من الكفاية الذاتية المدركة.

تشير نتائج جدول (4) إلى أن أفراد العينة يتمتعون بمستوى دال إحصائياً من الكفاية الذاتية المدركة، إذ تجاوز متوسط درجاتهم المتوسط الفرضي للمقياس. وقد تُعزى هذه النتيجة إلى طبيعة العمل الإداري والوظيفي في الجامعة، الذي يتطلب تحمل المسؤولية، والقدرة على اتخاذ القرار، والتعامل مع ضغوط العمل اليومية، مما يسهم في تعزيز ثقة الموظف بقدراته وإمكاناته الذاتية.

وتتفق هذه النتيجة مع الطرح النظري لنظرية باندورا التي تؤكد أن الخبرات الناجحة المتراكمة في بيئة العمل تؤدي إلى رفع مستوى الكفاية الذاتية المدركة، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على الأداء الوظيفي والتكيف النفسي.

جدول 4 . نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة للفرق بين متوسط درجات الكفاية الذاتية المدركة لدى موظفي رئاسة جامعة القادسية والمتوسط الفرضي

| العينة                     | العدد | المتوسط الفرضي | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة t المحسوبة | قيمة t الجدولية | الدالة |
|----------------------------|-------|----------------|-----------------|-------------------|-----------------|-----------------|--------|
| موظفو رئاسة جامعة القادسية | 229   | 90             | 106.3           | 17.9              | 9.12            | 1.96            | دالة   |

المتوسط الفرضي = (أعلى درجة - أدنى درجة) ÷ 2.

الهدف الثاني : تحليل التباين الثلاثي للكشف عن الفروق والتفاعلات في الكفاية الذاتية المدركة تبعاً لمتغيرات النوع والعمر والمؤهل العلمي:

تُبين نتائج جدول (5) الخاصة بتحليل التباين الثلاثي وجود فروق دالة إحصائياً في الكفاية الذاتية المدركة تبعاً لمتغيرات النوع والعمر والمؤهل العلمي، إضافة إلى بعض التفاعلات الثنائية والثلاثية بينها. إذ أظهرت النتائج أن لمتغير النوع أثراً دالاً إحصائياً، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (F = 9.742)، وهي أعلى من القيمة الجدولية البالغة (3.89) عند درجة حرية (1)، وبمجموع مربعات قدره (5124.386)، مما يدل على وجود فروق جوهرية في الكفاية الذاتية المدركة تعزى لاختلاف النوع.

كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً تبعاً لمتغير العمر، إذ بلغت قيمة F المحسوبة (F = 6.503) متجاوزة القيمة الجدولية (3.04) عند درجة حرية (2)، وبمجموع مربعات بلغ (6842.917)، وهو ما يشير إلى اختلاف مستويات الكفاية الذاتية المدركة باختلاف الفئات العمرية. كذلك سُجلت فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث

بلغت قيمة ف المحسوبة ( $F = 5.789$ ) ، وهي أعلى من القيمة الجدولية (2.65) عند درجة حرية (3)، وبمجموع مربعات قدره (9136.254)، مما يعكس أثر المستوى التعليمي في تشكيل الكفاية الذاتية المدركة لدى أفراد العينة.

وعلى مستوى التفاعلات الثنائية، أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في تفاعل النوع  $\times$  العمر، إذ بلغت قيمة ف المحسوبة ( $F = 0.407$ ) ، وهي أقل من القيمة الجدولية (3.04)، وبمجموع مربعات بلغ (428.631)، مما يدل على أن أثر النوع في الكفاية الذاتية المدركة لا يختلف باختلاف العمر. في المقابل، أظهرت النتائج وجود تفاعل دال إحصائياً بين النوع  $\times$  المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة ف المحسوبة ( $F = 3.706$ ) ، متجاوزة القيمة الجدولية (2.65)، وبمجموع مربعات قدره (5846.972)، مما يشير إلى أن تأثير المؤهل العلمي في الكفاية الذاتية المدركة يختلف تبعاً لاختلاف النوع.

أما بالنسبة لتفاعل العمر  $\times$  المؤهل العلمي، فقد جاءت النتائج غير دالة إحصائياً، إذ بلغت قيمة ف المحسوبة ( $F = 1.121$ ) ، وهي أقل من القيمة الجدولية (2.15)، وبمجموع مربعات بلغ (3541.226)، مما يدل على أن تأثير العمر في الكفاية الذاتية المدركة لا يتغير جوهرياً باختلاف المؤهل العلمي. في حين أظهرت النتائج وجود تفاعل ثلاثي دال إحصائياً بين النوع  $\times$  العمر  $\times$  المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة ف المحسوبة ( $F = 2.288$ ) ، وهي أعلى من القيمة الجدولية (2.15)، وبمجموع مربعات بلغ (7218.443)، مما يعكس الطبيعة المركبة لتأثير هذه المتغيرات مجتمعة في تشكيل الكفاية الذاتية المدركة لدى أفراد العينة.

وبذلك تؤكد نتائج تحليل التباين الثلاثي أن الكفاية الذاتية المدركة تتأثر بصورة مباشرة بمتغيرات النوع والعمر والمؤهل العلمي، كما تتأثر بالتفاعل المركب بينها، وهو ما يبرز أهمية النظر إلى هذه المتغيرات بوصفها منظومة متكاملة عند تفسير الفروق الفردية في الكفاية الذاتية المدركة.

جدول 5 : نتائج تحليل التباين الثلاثي لدلالة الفروق في الكفاية الذاتية المدركة وفق متغيرات

النوع، العمر، والمؤهل العلمي

| مصدر التباين | مجموع المربعات (Type III) | درجات الحرية df | متوسط المربعات | قيمة ف المحسوبة | قيمة ف الجدولية | مستوى الدلالة |
|--------------|---------------------------|-----------------|----------------|-----------------|-----------------|---------------|
| النوع        | 5124.386                  | 1               | 5124.386       | 9.742           | 3.89            | دالة          |
| العمر        | 6842.917                  | 2               | 3421.459       | 6.503           | 3.04            | دالة          |



|                               |            |     |          |       |      |          |
|-------------------------------|------------|-----|----------|-------|------|----------|
| المؤهل العلمي                 | 9136.254   | 3   | 3045.418 | 5.789 | 2.65 | دالة     |
| النوع × العمر                 | 428.631    | 2   | 214.316  | 0.407 | 3.04 | غير دالة |
| النوع × المؤهل العلمي         | 5846.972   | 3   | 1948.991 | 3.706 | 2.65 | دالة     |
| العمر × المؤهل العلمي         | 3541.226   | 6   | 590.204  | 1.121 | 2.15 | غير دالة |
| النوع × العمر × المؤهل العلمي | 7218.443   | 6   | 1203.074 | 2.288 | 2.15 | دالة     |
| الخطأ                         | 112348.910 | 214 | 525.463  |       |      |          |
| المجموع                       | 138752.631 | 229 |          |       |      |          |
| مجموع الارتباط                | 127473.296 | 228 |          |       |      |          |

#### الفروق الإحصائية في الكفاية الذاتية المدركة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية:

تُظهر نتائج جدول (6) والشكل (1) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاية الذاتية المدركة تبعاً لبعض المتغيرات الديموغرافية. فقد تبين وجود فرق دال إحصائياً وفق متغير النوع، إذ بلغت قيمة ( $t = 2.94$ ) عند مستوى دلالة ( $P = 0.004$ ) ، ولصالح الذكور الذين سجلوا متوسطاً حسابياً أعلى مقارنة بالإناث، مما يشير إلى ارتفاع إدراك الذكور لكفاءتهم الذاتية المدركة في بيئة العمل.

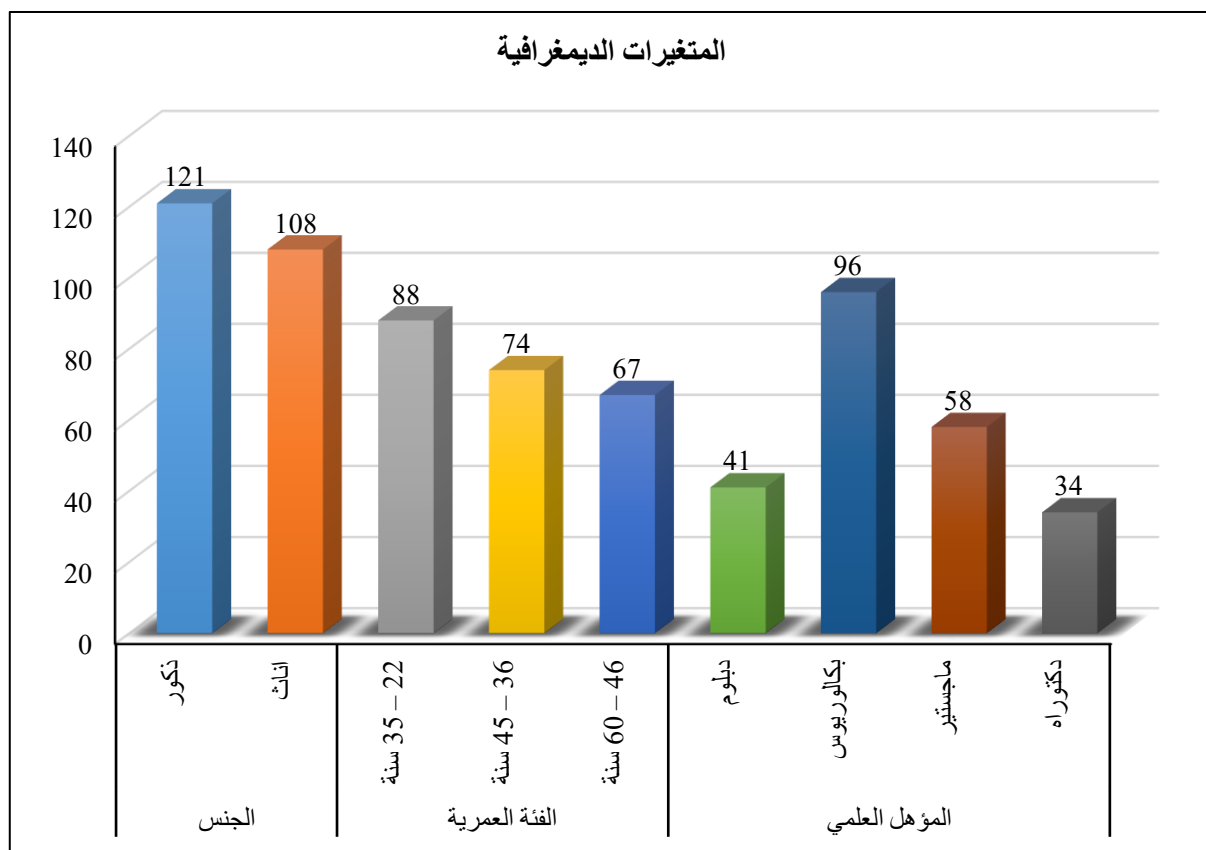
كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً تبعاً لمتغير العمر، حيث بلغت قيمة ( $F = 4.12$ ) عند مستوى دلالة ( $P = 0.017$ ) ، وهو ما يعكس تباين مستويات الكفاية الذاتية المدركة باختلاف الفئات العمرية، ويُعزى ذلك إلى تراكم الخبرات المهنية وتطور مهارات التعامل مع متطلبات العمل بمرور الزمن. كذلك كشفت النتائج عن فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، إذ بلغت قيمة ( $F = 6.84$ ) عند مستوى دلالة ( $P < 0.001$ ) ، ولصالح

ذوي المؤهلات العلمية الأعلى، مما يدل على دور المستوى التعليمي في تعزيز الثقة بالقدرات الذاتية وتنمية مهارات الإنجاز وحل المشكلات.

وتتفق هذه النتائج مع ما أشار إليه عدد من الدراسات العربية الحديثة التي تؤكد أن الكفاية الذاتية المدركة تتأثر بعوامل ديموغرافية متعددة، من أبرزها النوع والعمر والمؤهل العلمي، لما لهذه المتغيرات من دور في تشكيل الخبرات المعرفية والمهنية وتعزيز الشعور بالقدرة على التحكم في متطلبات الحياة والعمل (عودة والخليلي، 2019؛ السفاسفة، 2017).

جدول 6: نتائج الاختبارات الإحصائية للفروق في الكفاية الذاتية المدركة تبعاً لمتغيرات النوع، العمر، والمؤهل العلمي

| المتغير       | الفئة     | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة الاختبار | df    | P-value | الدلالة |
|---------------|-----------|-------|-----------------|-------------------|---------------|-------|---------|---------|
| النوع         | ذكور      | 121   | 106.8           | 17.4              | t = 2.94      | 227   | 0.004   | دالة    |
|               | إناث      | 108   | 100.1           | 19.8              |               |       |         |         |
| العمر         | 22-35 سنة | 88    | 99.6            | 18.7              | F = 4.12      | 2,226 | 0.017   | دالة    |
|               | 36-45 سنة | 74    | 104.8           | 17.9              |               |       |         |         |
|               | 46-60 سنة | 67    | 108.9           | 16.5              |               |       |         |         |
| المؤهل العلمي | دبلوم     | 41    | 97.3            | 19.2              | F = 6.84      | 3,225 | 1<0.00  | دالة    |
|               | بكالوريوس | 96    | 101.9           | 18.6              |               |       |         |         |
|               | ماجستير   | 58    | 108.4           | 16.9              |               |       |         |         |
|               | دكتوراه   | 34    | 112.6           | 15.8              |               |       |         |         |



الشكل 1: التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب المتغيرات الديمغرافية

### الاستنتاجات والتوصيات

#### الاستنتاجات

أظهرت نتائج البحث أن موظفي رئاسة جامعة القادسية يتمتعون بمستوى مرتفع نسبياً من الكفاية الذاتية المدركة، إذ بلغ المتوسط الحسابي لدرجاتهم (178.4) وهو أعلى من المتوسط

الفرضي للمقياس (168)، وقد كان الفرق دالاً إحصائياً، مما يشير إلى امتلاك الموظفين تصورات إيجابية عن قدراتهم على مواجهة متطلبات العمل والتعامل مع ضغوطه. أثبتت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاية الذاتية المدركة تبعاً لمتغير النوع، الأمر الذي يدل على أن إدراك الموظفين لكفاءتهم الذاتية يختلف باختلاف كونهم ذكوراً أو إناثاً، وهو ما يعكس تأثير الأدوار الاجتماعية وطبيعة التنشئة والخبرات المهنية المتراكمة في تشكيل هذا الإدراك.

بينت النتائج وجود فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير العمر، مما يشير إلى أن الكفاية الذاتية المدركة تتأثر بالمرحلة العمرية، إذ تميل إلى الارتفاع مع التقدم في العمر نتيجة تراكم الخبرات المهنية وزيادة القدرة على التكيف مع متطلبات العمل المؤسسي. أظهرت نتائج التحليل وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث يزداد مستوى الكفاية الذاتية المدركة لدى الموظفين ذوي المؤهلات العلمية الأعلى، الأمر الذي يعكس دور المعرفة الأكاديمية والخبرة العلمية في تعزيز الثقة بالقدرة على الإنجاز واتخاذ القرار. كشفت نتائج تحليل التباين الثلاثي عن وجود تفاعل دال إحصائياً بين النوع والمؤهل العلمي، وكذلك تفاعل ثلاثي بين النوع والعمر والمؤهل العلمي، مما يدل على أن أثر كل متغير من هذه المتغيرات لا يعمل بمعزل عن الآخر، بل يتداخل بصورة مركبة في تشكيل الكفاية الذاتية المدركة لدى الموظفين.

أظهرت نتائج الخصائص السيكومترية للمقياس أن أداة البحث تتمتع بدرجات مرتفعة من الصدق والثبات والاتساق الداخلي، حيث جاءت معاملات الارتباط ومعاملات الثبات ضمن الحدود المقبولة علمياً، مما يؤكد صلاحية المقياس للاستخدام في البيئة الجامعية العراقية. تؤكد النتائج مجتمعة أن الكفاية الذاتية المدركة تمثل متغيراً نفسياً مهماً في البيئة الوظيفية الجامعية، لما لها من دور في تعزيز الدافعية والمثابرة والقدرة على مواجهة الضغوط وتحقيق التوافق النفسي والمهني.

#### التوصيات

العمل على تعزيز الكفاية الذاتية المدركة لدى الموظفين من خلال تنظيم برامج إرشادية وتدريبية تهدف إلى تنمية الثقة بالذات، وتحسين مهارات مواجهة الضغوط المهنية، وزيادة الشعور بالكفاءة والقدرة على الإنجاز.

مراعاة الفروق الفردية المرتبطة بالنوع والعمر والمؤهل العلمي عند تخطيط البرامج التدريبية والتطويرية داخل الجامعة، بما يضمن عدالة الفرص وفعالية التدخلات النفسية والمهنية.

تشجيع الإدارة الجامعية على تهيئة بيئة عمل داعمة نفسياً تسهم في تعزيز الشعور بالأمان الوظيفي والانتماء المؤسسي، لما لذلك من أثر مباشر في رفع مستوى الكفاية الذاتية المدركة لدى الموظفين.

اعتماد مقياس الكفاية الذاتية المدركة المستخدم في البحث الحالي كأداة تشخيصية يمكن الاستفادة منها في تقييم الاحتياجات النفسية والمهنية للموظفين داخل المؤسسات الجامعية.

إدماج مفاهيم الكفاية الذاتية والتكيف النفسي ضمن سياسات الموارد البشرية وبرامج التطوير الإداري؛ لما لها من دور في تحسين الأداء الوظيفي والحد من مظاهر القلق والاحتراق النفسي.

إجراء دراسات مستقبلية تتناول الكفاية الذاتية المدركة وعلاقتها بمتغيرات تنظيمية أخرى مثل الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، ضغوط العمل، والدافعية للإنجاز، وذلك لإثراء المعرفة العلمية في هذا المجال.

توسيع نطاق البحث ليشمل جامعات ومؤسسات تعليمية أخرى بهدف المقارنة وتعميم النتائج، وبما يسهم في بناء قاعدة بيانات نفسية تنظيمية تخدم التطوير المؤسسي في التعليم العالي.

#### المصادر :

أمين، نبيلة ، 2011 ، كفاءة الذات واساليب مواجهة الضغوط لدى طلبة المرحلة الثانوية، مجلة، البحث العلمي، ع

1

الرفوع، أحمد والقيسي، خليل وقرارة، عودة. (2009). علاقة الكفاءة الذاتية المدركة بالقدرة على حل المشكلات لدى طلبة جامعة الطفيلة التقنية في الأردن، المجلة التربوية، 181.

الزيات، فتحي مصطفى. (2001). علم النفس المعرفي، الجزء الثاني، القاهرة: دار النشر للجامعات، مصر حسين، محمود عطا. (1987). مفهوم الذات وعلاقته بمستويات الطمأنينة الانفعالية، مجلة. 103- العلوم الاجتماعية- جامعة الكويت، 128، 3

دبي، (20217) : الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتكيف المدرسي لدى التلاميذ السنة الثانية ، ثانوي ، رسالة ماجستير منشورة ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة محمد بوضياف الجمهورية الجزائرية الرفوع، أحمد والقيسي، خليل وقرارة، عودة. (2009). علاقة الكفاءة الذاتية المدركة بالقدرة على حل المشكلات لدى طلبة جامعة الطفيلة التقنية في الأردن، المجلة التربوية،

181-214، (92)23.

جابر، جابر. (1986). الشخصية، البناء والديناميات طرق البحث، القاهرة: دار النهضة ، العربية علوان، سالي. (2012). الكفاءة الذاتية المدركة عند طلبة جامعة بغداد، كلية التربية للبنات، مجلة البحوث التربوية والنفسية، ع 42، 33

عودة، أحمد سليمان، والخليلي، خليل يوسف. (2019). الإحصاء للباحث في التربية والعلوم الإنسانية. عمان: دار الفكر.

- السفاسفة، محمد أحمد. (2017). الصحة النفسية والتكيف النفسي. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع
- الزغول، عماد عبد الرحمن. (2019). مبادئ القياس والتقويم في التربية وعلم النفس. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- الشمري، خالد بن عبد الله. (2020). الأساليب الإحصائية في البحوث التربوية والنفسية باستخدام SPSS. الرياض: دار الزهراء للنشر والتوزيع
- الزغول، عماد عبد الرحمن. (2012). مبادئ القياس والتقويم في التربية وعلم النفس. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- زهران حمد عبد السلام ( ١٩٨٤ ) : علم النفس الاجتماعي، القاهرة، ط ٥س

#### المصادر الأجنبية

- 1-Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2019). Using Multivariate Statistics (7th ed.). New York: Pearson.
- Perceived Self- efficacy and Pain Control, Opioid and Nonopioid-2 Mechanisms, Journal of Personality and Social Psychology, 33(3), 571-563.
- Heckett, G. & Betz, N. (1992). Career Choice and Development. In- 3 J.E. Maddux (ed.). Self- Efficacy and Adjustment Theory: Research and Application. New York: Plenum.
- Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory: An Agentive-4 Perspective. Annual Review of Psychology, 52, 1-26.
- 5- Bandura, A.; O'leary, C.; Taylor, B.; Guathier, J. and Gossard, D. (1987).



الاستبانة الموزعة على العينة ...

اخي الموظف ..اخي الموظفة ....

نضع بين ايديك مجموعة من الفقرات التي تعكس أرائك التي تستهدف الباحثة من خلال اجابتك عليها للوقوف على موقفك بشأنها , لما لذلك من أهمية كبيرة للبحث العلمي كونكم تمثلون شريحة مهمة في الدراسة يرجى قراءتها ووضع علامة ( √ ) امام البديل الذي يعبر عن موقفكم , وستحظى اجابتك بتقدير الباحثة علما ان الإجابة لأغراض البحث العلمي .

| ت | الفقرات                                                             | لا<br>تتطبق<br>ابدا | لا تتطبق<br>الى حد<br>كبير | تتطبق<br>احيانا | تتطبق<br>غالبا | تتطبق<br>دائما |
|---|---------------------------------------------------------------------|---------------------|----------------------------|-----------------|----------------|----------------|
| 1 | لدي ثقة عالية بنفسي وقدراتي                                         |                     |                            |                 |                |                |
| 2 | انا شخص ماهر في انجاز اعمالي مقارنة بزملائي الموظفين                |                     |                            |                 |                |                |
| 3 | اشعر ان عملي لا يستحق الجهد الذي ابذله من اجله                      |                     |                            |                 |                |                |
| 4 | افتقد القدرة على التركيز في عمل يتطلب وقت طويل                      |                     |                            |                 |                |                |
| 5 | احب المهام التي تتسم بالتحدي                                        |                     |                            |                 |                |                |
| 6 | ابذل قصارجهد في العمل المكلف به                                     |                     |                            |                 |                |                |
| 7 | عند تعرضي للمواقف الصعبة استعين بمسؤولي                             |                     |                            |                 |                |                |
| 8 | اتحمل المتاعب مهما كانت كبيرة اذا كانت تساعدني في إتمام المطلوب مني |                     |                            |                 |                |                |

|    |                                                                                          |  |  |  |  |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| 9  | اعتقد اني قادر على عمل أي شي يطلب مني                                                    |  |  |  |  |
| 10 | استطيع ان اقنع مديري بوجهه نظري                                                          |  |  |  |  |
| 11 | يمكنني بسهولة التمسك بأهدافي وتحقيقها                                                    |  |  |  |  |
| 12 | استطيع ان اجد الوسائل التي تمكنني من الوصول الى ما اريده                                 |  |  |  |  |
| 13 | امتك القدرة على تحليل المشاكل الطويلة الاجل (المتعلقة بالعمل وإيجاد الحلول المناسبة لها) |  |  |  |  |
| 14 | احقق اهدافي حتى لو فشلت عدة مرات                                                         |  |  |  |  |
| 15 | اتجنب المهام والوظائف الصعبة                                                             |  |  |  |  |
| 16 | اهتم بالحصول على معلومات جديدة لزيادة المخزون المعرفي او التحديث                         |  |  |  |  |
| 17 | أرى ان وصولي لاهدافي يعتمد على جهودي المبذولة                                            |  |  |  |  |
| 18 | استمتع بالعمل مع زملائي الموظفين والتعاون معهم                                           |  |  |  |  |
| 19 | اعمل باجتهاد اذا فشلت في عمل ما                                                          |  |  |  |  |
| 20 | لدي مستوى معقول من الإرادة وقوة العزيمة                                                  |  |  |  |  |
| 21 | استطيع التغلب على مشاعر القلق                                                            |  |  |  |  |
| 22 | استطيع بسهولة حل مشاكل الصعبة                                                            |  |  |  |  |
| 23 | لا اتحكم بتصرفاتي عندما اغضب                                                             |  |  |  |  |
| 24 | يمكنني التعامل مع الاحداث غير متوقعة بفعالية                                             |  |  |  |  |
| 25 | اتعامل مع الاخرين بمرونة ويسر                                                            |  |  |  |  |
| 26 | استطيع التحكم بانفعالاتي                                                                 |  |  |  |  |
| 27 | احبط عندما تمر بي ظروف صحية مضطربة                                                       |  |  |  |  |
| 28 | استطيع التفكير بهدوء عندما اتعرض لاي مشكلة في العمل                                      |  |  |  |  |
| 29 | اعتمد على نفسي في اتخاذ القرارات المهمة                                                  |  |  |  |  |



|  |  |  |  |  |                             |    |
|--|--|--|--|--|-----------------------------|----|
|  |  |  |  |  | اتجنب المواقف السيئة بسهولة | 30 |
|--|--|--|--|--|-----------------------------|----|