

أثر برنامج إرشادي في تنمية الكفاية المهنية لدى منتسبي حمايات جامعة بغداد

م . د . رحيم هملي معارج الباحث/ ثامر عبد علي عباس
جامعة بغداد _ كلية التربية (ابن رشد) للعلوم الانسانية

المخلص :

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على " أثر برنامج إرشادي في تنمية الكفاية المهنية لدى منتسبي حمايات جامعة بغداد " في ضوء اختبار الفرضية الصفرية الآتية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس الكفاية المهنية بعد تطبيق البرنامج الإرشادي. يتكون مجتمع البحث من (٧١٧) منتسباً في جامعة بغداد وتم اختيار عينة البحث الاساسية بالطريقة القصدية اذا بلغت عينة البحث (٢٠) منتسباً واشتملت عينة التحليل الاحصائي على (٢٠٠) منتسباً و(٥٠) منتسباً لعينة الثبات و(٥٠) منتسب كعينة لبناء البرنامج الارشادي ومن ثم تم اختيار (٢٠) ، بواقع (١٠) منتسبين في المجموعة التجريبية و(١٠) منتسبين في المجموعة الضابطة وأجري التكافؤ بين المجموعتين في عدد من المتغيرات التي لها علاقة بالمتغير التابع، وتم اعداد مقياس للكفاية المهنية، وتمّ التحقق من صدق الفقرات من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين في هذا المجال وتحليلها إحصائياً بأسلوب المجموعتين المتطرفتين، وارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للمقياس، وعلاقة الفقرة بالمجال، ولحساب ثبات مقياس الكفاية المهنية أتمد الباحث على طريقتين هما، طريقة إعادة الاختبار، وكان معامل ثبات المقياس بهذه الطريقة (٠،٨٣)، وطريقة تحليل التباين باستعمال معادلة الفاكرونباخ وكان معامل ثبات المقياس(٠،٨٨)، ثم تم تطبيق المقياس بصيغته النهائية إذ تكوّن من

(٣٦) فقرة ذات الثلاث بدائل (تطبق عليّ دائماً، تطبق عليّ احياناً، لا تطبق عليّ) تعطى لها الدرجات (٣ ، ٢ ، ١) ، وتم بناء برنامج إرشادي معرفي على وفق احتساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري لل فقرات التي حصلت على أقل درجة ضمن المقياس، إذ رتبت الدرجات تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة، وتم تحديد الحاجات والموضوعات والأنشطة والاستراتيجيات للبرنامج الإرشادي على وفق نظرية التعلم الاجتماعي لـ(البرت باندورا) ومفهومه (الفعالية الذاتية) وتكون البرنامج من (١٣) جلسة إرشادية، وتم عرض البرنامج على مجموعة من الخبراء في التربية وعلم النفس للتحقق من صدق البرنامج .

ولغرض التثبت من إجراءات البحث ونتائجه استعمل الباحثان الوسائل الإحصائية الآتية: (الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، معامل ارتباط بيرسون، وطريقة تحليل التباين باستعمال معادلة الفاكرونباخ، اختبار مان وتني، اختبار كولموجروف-سميرنوف).

توصل البحث الحالي الى النتائج الآتية:

تبين من نتائج الاختبار البعدي أن قيمة مان وتني المحسوبة (صفر) وهي اقل من القيمة الجدولية والبالغة (٢٣) وهذا يدل على أن الفرق دال إحصائياً ولصالح المجموعة التجريبية ويمكن أن نستنتج أن البرنامج الإرشادي كان له تأثيراً واضحاً في تنمية الكفاية المهنية لمنسوبي حمايات في جامعة بغداد.

وفي ضوء نتائج البحث فقد توصل الباحثان الى عدد من الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات.

Abstract

Current research aims to determine the impact of a counseling program in the development of Occupational Competence when special protections for employees of the University of Baghdad through testing the following null hypotheses:

*There are no statistically significant differences between the control group subjects' scores in the pre and post tests on the scale of the awareness of public self after the administration of the counseling program.

Consists of the research community of the (717), a member of the University of Baghdad, was chosen as the research sample basic way intentionality if it reached the research sample (20), a member of the included sample statistical analysis on the (200) member and (50) a member of a sample stability and (50) a member of a sample to build program Guidance and then was chosen (20), of (10) associate in the experimental group and 10 associate members in the control group and conducted parity between the two groups in the number of variables related to the dependent variable, was preparing a measure of the adequacy of the professional, was checking the veracity of paragraphs through presentation to a group of arbitrators in this area, and statistically analyzed in a manner (groups Almtpartytan, and link paragraphs primarily college of scale, and the relationship of paragraph domain), and to calculate the stability of a scale sufficiently professional researcher relied on two different methods, the way re-test, and the coefficient of the stability of the scale in this way (0,83), and the method was Alvakronbach scale reliability coefficient (0.88), and then was applied as the final measure because of the (36) paragraph of the three alternatives (Ali always apply, apply to sometimes, does not apply to) give her grades (3.2, 1), has been building a mentoring program Gnostic according to the calculation of the arithmetic mean and standard deviation of the vertebrae, which got a less degree within the scale, as arranged grades in descending order from the highest score to the lowest degree, have been identified needs and themes, activities and

strategies of the indicative Programme on according to 's social learning theory (Albert Bandura) and understandable (for self-efficacy) and the program (13) guiding the session, the program was presented to a group of experts in education and psychology and extract the sincerity of the program .

For the purpose of verification of research procedures and outcomes researcher used a statistical means of the following: (and samples t-test for two independent samples, Pearson correlation coefficient, and the equation Alvakronbach, and Mann Whitney test, Achtbarcolmogerv-Smirnov) .

Research has shown the following results :

-There are many differences with statistically significant differences between the control group subjects' scores in the pre and post tests on the scale of the awareness of public self after the administration of the counseling program.

In light of the results of the aforementioned researcher reached a number of recommendations and suggestions.

الفصل الاول التعريف بالبحث

مشكلة البحث :

ان عملية التنمية في الأساس تعد عملية تفاعل بين الموارد المادية والطبيعية والموارد البشرية لذا من الضروري التخطيط لكل من هذين الموردين وتوجيه عملية التفاعل بينهما وفقا لما يخدم المجتمع من خلال استثمار طاقاته البشرية وأسلوب صيانتها ويتطلب تذكيرا عقلانيا وتخطيطا منظما وناقدا يرتبط ارتباطا فاعلا بالواقع واهداف المؤسسات التربوية اذ لا يمكن لأي مؤسسة النهوض والارتقاء من دون ان تأخذ بنظر الأهمية عملية استثمار الطاقات البشرية لأنها الهدف الأساس في أي تغير او تنمية تحدث في مختلف المجالات.

ان الثقافة والوعي في ظروف التنمية يحددان القدرة على استيعاب ظروف التحول الأفراد وتهذيب سلوكهم الفردي والجماعي وتجاوز القيم والعادات والانماط السلوكية غير المرغوبة وترسيخ القيم الأخلاقية والمهنية وتطوير مفاهيمها والعمل على ممارستها بما ينسجم مع التنمية الحضارية (إبراهيم، ١٩٨٦ : ٣٥)

يواجه المجتمع ظروفًا صعبة ومشكلات جمة على مختلف المستويات الاجتماعية والنفسية والاقتصادية وان هذه المشكلات تولد نوعا من الألم النفسي وفقدان الاستقرار النفسي وان هذه الظروف تعد نوعا من الصعوبات والأزمات التي يواجهها الافراد والجماعات على حد سواء لذا فان الظروف التي يمر بها مجتمعنا هي حالة جديدة من التجارب الحياتية السابقة اذ نجد فيها الكثير من المشكلات والخبرات التي تتطلب بذل الجهود ومنحها الوقت الكافي لتجاوزها ومواجهتها والتوافق معها .

(الشمري، ٢٠٠٥، ٢)

ومن بين هذه المشكلات او الصعوبات هي تدني الكفاية المهنية لدى منسبي الحماية في جامعة بغداد في أداء المهام وانجازها بصورة صحيحة على وفق اخلاقيات مهنية تحكمها مجموعة من الأنظمة والقوانين والقواعد التي تكون بمثابة معايير معتمدة تعمل على توجيه سلوكيات الأفراد وتقويم أدائهم.

وقد تحسس الباحثان مشكلة البحث من خلال عمله المهني في الارشاد النفسي والتوجيه التربوي ومن خلال تواجده في المجتمع الجامعي ومن خلال الملاحظة الميدانية فقد لاحظ ان هناك ضعف في أداء عمل منتسبي الحماية بالجامعة، ومن خلال استبانة قدمها الباحثان لطلبة جامعة بغداد شملت خمسين طالبا وطالبة حول أداء الحماية الخاصة، تبين من خلال الاستبانة ، أن هناك ٤٥% من الطلاب يعتقدون ان هناك ضعف في أداء بعض منتسبي الحماية الخاصة، فضلا عن التذمر والشكاوى من قبل الأساتذة والطلبة على سوء تعامل بعض المنتسبين مع المجتمع الجامعي وكونهم لم يستطيعوا التكيف مع مستجدات العصر ومتطلباته وتحدياته وكذلك لاستخدمهم أساليب وتصرفات لا تتسجم مع طبيعة المجتمع الجامعي كما أن اختيار الحماية الخاصة على الأسس غير العلمية والمهنية السليمة وعدم مشاركتهم في التدريبات اللازمة لرفع كفاياتهم المهنية أدى الى تدني مستوى كفاياتهم المهنية وتأسيسا على ما تقدم يمكن ايجاز أهمية البحث الحالي بالنقاط الآتية:

١- الاهتمام بشريحة الحماية الخاصة بالجامعات من خلال بناء برنامج ارشادي قائم على أساس تزويدهم بالأساليب النفسية والتربوية الملائمة لمساعدتهم على تنمية كفاياتهم المهنية.

٢- إنَّ هذه الدراسة تقدم أداة فعالة لقياس الكفاية المهنية لدى الحماية الخاصة، وكذلك لمساعدتهم على تنمية كفاياتهم المهنية.

٣- أهمية البرامج الارشادية في تنمية الكفاية المهنية لدى حمايات جامعة بغداد .

هدف البحث وفرضيته :

يرمي البحث الحالي إلى ما يأتي:

- التعرف على أثر البرنامج الإرشاديّ في تنمية الكفاية المهنية لدى منتسبي حمايات في جامعة بغداد .

ويمكن التحقق من هذا خلال اختبار الفرضية الصفرية الآتية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المجموعة التجريبية ومتوسط درجات المجموعة الضابطة في الاختبار البعدي على مقياس (الكفاية المهنية).

حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي بمنتسبي حمايات جامعة بغداد التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي في جامعة بغداد للعام الدراسي ٢٠١٣ - ٢٠١٤.

تحديد المصطلحات :

وردت في البحث الحالي المصطلحات الآتية:

*البرنامج الإرشادي (Counseling Program):

عرفه كلاً من:

١- شو (Shaw , 1977) :

حلقة من العناصر المعبرة عن نشاطات مترابطة بعضها مع البعض الآخر تبدأ بأهداف عامة وخاصة، ومجموعة عمليات تنتهي باستراتيجيات تقويم لما تحقّقه من أهداف (Shaw , 1977: 395).

٢- آدمز (١٩٨٠)

عبارة عن خطوات إجرائية منظمةٍ للتعامل مع المشكلات السلوكية والنفسية والمهنية في جميع مناحي الحياة (آدمز، ١٩٨٠: ٧٤).

٣- باندورا (Bandura، 1977).

أحكام الفرد أو توقعاته عن أداءه للسلوك في مواقف تتسم بالغموض وتنعكس هذه التوقعات على اختيار الأنشطة المتضمنة في الأداء والجهد المبذول ومواجهة الصعوبات وإنجاز السلوك (Bandura، 1977، P.191).

تبنى الباحثان تعريف باندورا (١٩٧٧) بوصفه تعريفاً نظرياً للبرنامج الإرشادي حسب أسلوب فعالية الذات.

التعريف الاجرائي للبرنامج الارشادي :-

سلسلة من الخطوات المنظمة والمعدة مسبقاً في ضوء أسس علمية، ترمي إلى تقديم الخدمات الإرشادية لعينة الدراسة، بغية رفع مستوى كفايتهم المهنية عن طريق استعمال اساليب وفنيات ارشادية معتمداً بذلك على نظرية باندورا.

*الكفاية المهنية

عرفها مرسى (١٩٨١):

بأنها التوافق بين قدرات الفرد ومهاراته مع مطالب العمل ومقتضياته .

(مرسى، ١٩٨١، ص ٦٢٣)

بخش (١٩٨٧) :

" القدرة على أداء سلوك معين يرتبط بمهام معينة ويعبر عنها بمجموعة من التصرفات أو الحركات أو الأفعال أو الأقوال، وتتكون من مجموعة من المعارف والمهارات

والاتجاهات والتي تتصل اتصالاً مباشراً بمجال معين وتؤدي بمستوى معين من الإتقان
يضمن تحقيق الأهداف بشكل فعال" (بخش، ١٩٨٧: ٣٢).

الناقاة (١٩٩٤):

" مجموعة المهارات والمعارف والاتجاهات التي تتطلب عمل ما والتي تصاغ على
شكل أهداف تصف السلوك المطلوب (الناقاة، ١٩٩٤: ٧٥).

احمد (١٩٩٩)

" الاستعداد والقدرة وتوافر الإمكانيات والمهارات اللازمة التي تؤهل الفرد لعمل ما"

(احمد، ١٩٩٩: ٥٥)

التعريف النظري

ومن التعاريف السابقة استنتج الباحث تعريف الكفاية المهنية (مجموعة من
المعارف والمفاهيم والمهارات الشخصية والمهنية والاجتماعية الضرورية التي توجه
سلوك الفرد (المنتسب) وتساعده في أداء عمله وإدراكه لمتطلباته).

*الحمايات

عرفها الباحثان :

هم موظفون حكوميون تكمن مهمتهم في الحفاظ على النظام الجامعي وحفظ
الامن الجامعي والحفاظ على ارواح افراد المجتمع الجامعي.

الفصل الثاني

الاطار النظري والدراسات السابقة

البرنامج الإرشادي **Counseling Program**:

يمثل الإرشاد أحد المفاهيم التطبيقية لعلم النفس الحديث، يهدف إلى تحقيق سعادة الإنسان وتطوره، فهو يساعد الناس على الوصول إلى أفضل الخيارات لأنه عملية تعلم، ونمو شخصية، واكتساب معلومات ذاتية، يمكن أن تترجم إلى فهم أفضل لدور الإنسان، ان الارشاد النفسي عملية تعلم تنفذ في جو اجتماعي يتصف بالمرونة الهدف منه احداث تغيير في السلوك الإنساني الى الاحسن ذلك ان التغيير الإيجابي يزيد من انتاج الفرد ويجعله يتكيف مع البيئة التي يعيش فيها (الخالدي، ٢٠١٢: ٢٥).

وهذا لا يحصل إلا من خلال وضع برنامج إرشادي بنحوٍ مقنن ومنظم مراعيًا بذلك الأهداف والوسائل المعينة لتحقيقه (الحياني، ١٩٨٩: ٢٠٤).

فالبرنامج الإرشادي عنصرٌ مهمٌ وجوهريٌّ في العملية التربوية، وهو من الوسائل الضرورية في خلق جماعة يسودها جو من الألفة والمحبة والاحترام، فضلاً عن قدرتها على مساعدة الجماعة الإرشادية على التخلص مما يواجهها من أزمات ومشكلات في جوانب الحياة التي أعدت لها تلك البرامج الإرشادية (الأميري، ٢٠٠٢: ٣٠).

ان بناء البرامج الإرشادية يقوم على اساس مبدأ مساعدة الناس على أنفسهم وتنمية التعبير عن ذواتهم وتطويرها، ويصبح الفرد أكثر نضجًا، وأكثر قدرة على التوافق النفسي في المستقبل. (الأحرش، ٢٠٠٢: ٨٨).

سيتم عرض الاطار النظري لمتغير الكفاية المهنية الذي يستند الى نظرية التعلم الاجتماعي (باندورا) وتؤكد النظرية على إن التعلم يحدث ضمن سياق اجتماعي، وان الناس يتعلمون من بعضهم البعض من خلال التعلم بالملاحظة والمحاكاة والتقليد

واستعمال النموذج، وإمكانية حدوث التعلم من دون إن يطرأ تغيير ما في السلوك، وان الإدراك يلعب دوراً هاماً في عملية التعلم (سهيل، ٢٠٠٧: ٤٥).
وما يهم البحث الحالي من ابعاد هذه النظرية هو مفهوم فعالية الذات الذي يشير الى اعتقادات الناس حول امكاناتهم لإنتاج المستويات المحددة للأداء التي تمارس تأثيراً في الاحداث المؤثرة في حياتهم (الناشي، ٢٠٠٥: ١٦ . ١٧).

ولقد أكد باندورا في السنوات الاخيرة على مفهوم الفعالية الذاتية، او إدراك الناس لقدراتهم على التعامل مع بيئاتهم، " فالإيمان بقدرة الفرد على التنظيم وسلوك مسارات معينة مطلوبة لتحسين غايات محددة" وقد تتضمن هذه المسارات السلوك والافكار والعواطف، تؤثر الفعالية الذاتية على كافة انواع السلوك الأكاديمي والاجتماعي والابداعي، فقد يملك الافراد المهارات المطلوبة للقيام بنشاط ما ولكن إذا لم يشعروا بالقدرة على استخدام هذه المهارات فأنهم قد يفشلون ولا يحاولون اداء النشاط مرة اخرى

(ميلر، ٢٠٠٥ ص ١٨٤)

ويطور كل فرد رؤية لنفسه خالفا ما يسميه باندورا نظاماً ذاتياً ويزود النظام الذاتي المعرفة الذاتية بالسيطرة والتأثير على الافكار والمشاعر والافعال وينشط النظام الذاتي ادراك الفرد ويزوده بالمعلومات الخاصة بالتجارب السابقة والانجازات وحالات الفشل وكل هذا يعالج ويخزن ويؤثر تباعا على التجارب والافكار والسلوك والبيئة والفعالية الذاتية ، وتؤثر الفعالية الذاتية على مستويات الدافعية مباشرة وتوظيف الافراد للأفعال وتحديد أي أنشطة محتملة للإنجاز ومشاركة المتعلم البالغ بالأفعال المحتملة للنجاح ، وتؤثر ايضا معتقدات الفعالية الذاتية على انماط تفكير الفرد وردود فعله العاطفية حيث يخلق الاحساس بفعالية الذات العالية ، على الاقتراب بالمهام والانشطة الصعبة على عكس الناس ذوي فعالية الذات المنخفضة يعتقدون ان الاشياء اقوى منهم وهذا الاعتقاد يسرع بالقلق والضغوط والاكتئاب والرؤية الضيقة في حل المشكلات

،وبالتالي يؤثر الايمان بفعالية الذات بقوة على مستوى الانجاز الذي يمكن تحصيله
ومن ثم يمكن التنبؤ بالإنجاز من خلاله (النشاوي ، ٢٠٠٦ ، ص ٤٧١ . ٤٧٢)

الكفاية المهنية (Occupational Competence)

تعد الكفاية قدرة مكتسبة تسمح بالسلوك والعمل في سياق معين، ويتكون محتواها
من معارف وقدرات واتجاهات مندمجة بشكل مركب. كما يقوم الفرد الذي اكتسبها ،
بأثارها وتجنيدها وتوظيفها قصد مواجهة مشكلة ما وحلها (الدرج، ٢٠٠٠، ص٦١)
ويعد مفهوم الكفاية مفهوم جديد على اللغة العلمية، سواء في علم النفس أو علوم
التربية أو في مجال التشغيل والتسيير وتدبير المقاولات والموارد البشرية وغيرها من
المجالات ، إذ ساد الحديث عن الامكانيات والاستعدادات (Aptitudes) وعن الميول
(interest) وعن سمات الشخصية (Traits Personality) ، كونها تمثل
الخصائص النفسية التي تميز الأفراد ، لكن شيئاً فشيئاً بدأ مفهوم الكفاية يغزو مختلف
الحقول العلمية ويحتل تلك المفاهيم أو يكملها ويغنيها . والكفاية في اللغة تعني كما ورد
عن ابن منظور في لسان العرب، إذ ذكر: قول حسان بن ثابت: وروح القدس ليس
له كفاء، أي جبريل (عليه السلام)، ليس له نظير ولا مثيل.

والكفَى: النظير، كذلك الكفاء والمصدر الكفاءة، والكفاءة: النظير والمساوي. يقول
تعالى: ((لَمْ يَلِدْ وَلَمْ يُولَدْ وَلَمْ يَكُنْ لَهُ كُفُوًا أَحَدٌ)) ويقال كَفَأْتُ الْقِدْرَ وغيرها، إذا كتبتها
لتفرغ ما فيها.

النظريات التي تناولت الكفاية المهنية

- نظرية ماسلو (Maslow Theory)

أشار ماسلو (Maslow) إلى أنّ لدى الإنسان حاجات أساسية تنتظم في تدرج
هرميّ بحسب أهميتها في الصحة الجسمية والنفسية ويعد ماسلو (Maslow) من اهم
العلماء الذين قاموا بتصنيف الحاجات التي تسيطر على الدافعية الانسانية في العمل

وبين أهميتها ، إذ صنف ماسلو الحاجات الى خمسة مستويات تتدرج بشكل هرمي حيث سميت نظريته بنظرية هرمية الحاجات.

٢- نظرية بورتر (Porter Theory):

كيف بورتر في الستينات من القرن العشرين هرمية الحاجات عند ماسلو لإيجاد بيئة تعزز النمو في مؤسسة العمل، لذلك سميت نظريته بنظرية الحاجات فمن وجهة نظر بورتر، يمكن لهرم ماسلو أن يلائم بيئة العمل بشكل أفضل ، وذلك بإضافة مستوى جديد للهرم وهو الاستقلالية (Autonomy).

٣- نظرية هرزبرك (Herzprk Theory) :

وتسمى بنظرية العامل المزدوج أو ذات العاملين (الصحة والدافعية) ترتبط نظرية هرزبرك ارتباطاً وثيقاً بنظرية ماسلو في الدافعية. يفترض هرزبرك بان القناعة وعدم القناعة بالعمل يعدان مستقلين وان جوانب العمل التي تنتج عنها عدم القناعة تختلف عن تلك الجوانب التي تنتج عنها القناعة ،فعدم القناعة يمكن أن تسببه عوامل خارجية مثل الأجر، والأشراف، وظروف العمل، وسياسة العمل وهذه العوامل تدعى بعوامل الصحة (Factors Hygiene)، وإزالة العامل الخارجي غير المقنع هو ليس بحد ذاته مقنعاً أو مولداً للدافعية على العمل أن القناعة والدافعية تأتي من مجموعة عوامل خارجية مثل إشباع الحاجات المتعلقة بالاعتراف بالفرد في المجتمع ، والانجاز، والمسؤولية، والنمو الفردي ،وبالتالي تخلق هذه العوامل الكفاية في العمل.

٤- نظرية ماكلياند (McClelland Theory)

وتسمى نظرية الدافع للإنجاز ويظهر مفهوم الحاجة فيها وكأنه حجر الزاوية، وتفترض نظريته وجود ثلاث حاجات رئيسة تختص بدافعية الانسان الى العمل هي:

١- الحاجة الى الانجاز: إن الافراد الذين لديهم حاجة الانجاز يبحثون عن فرص حل المشكلات والتحدي والتفوق ولديهم رغبة شديدة لتحقيق النجاح والكفاية في العمل.

- ٢- الحاجة الى السلطة: هنا يسعى الفرد لأن يكون صاحب نفوذ ويبحث عن كسب المركز والسلطة مدفوعاً الى الحصول على النفوذ والمكانة أكثر من اهتمامه بحل المشكلات، او تحقيق اهداف معينة خاصة بالعمل.
- ٣- الحاجة الى الانتماء: تعني رغبة الفرد للتواجد مع الغير والتفاعل الاجتماعي ومساعدة الاخرين ومن ثم ان يكون محبوباً ومقبولاً لديهم. فالفرد هنا يهتم بالعلاقات الشخصية المتبادلة في أثناء العمل ويفضل العمل الذي يقوم على اساس التنافس.

الدراسات التي تناولت الكفاية المهنية

١- دراسة لوتي وبورتر (2005) Lotey & Porter

توصلت الدراسة الى أن المرشدين التربويين الذين سجلوا درجات عالية على مقاييس الرضا الوظيفي قد سجلوا الدرجات نفسها على مقاييس الكفايات المهنية ، وأن الفرق كان لصالح المرشدين التربويين الذين لديهم سنوات خدمة أكثر من سواهم ، وأن الإناث أكثر كفاية ورضا من الذكور .

(Lotey & Porter ,2005, p. 100-109)

٢- دراسة السراي (٢٠١١)

هدفت الاطروحة إلى التعرف على الشخصية اليقظة وعلاقتها بالكفاية المهنية لدى الإعلاميين، على عينة من (٢٥٠) اعلامياً وإعلامية من محافظة بغداد، استعملت الباحثة مقياس الشخصية اليقظة الذي أعدته الباحثة ومقياس الكفاية المهنية الذي أعدته الباحثة أيضاً، وأظهرت نتائج الدراسة ان الإعلاميين يتمتعون بالشخصية اليقظة وبكفاية مهنية عالية، ولا توجد علاقة دال احصائياً بين الشخصية اليقظة والكفاية المهنية. (السراي، ٢٠١١)

أما الدراسات السابقة التي تخص البرنامج الإرشادي:

١- دراسة باندورا و وود (Bandura & wood,1989) .

(أثر معايير الأداء والقدرة على التحكم المدرك على تنظيم الذات لاتخاذ القرار) استهدفت الدراسة إلى الكشف عن تأثير معايير الأداء والقدرة على التحكم المدرك على التنظيم الذاتي لاتخاذ القرار، وتكونت العينة من (٦٠) طالبا وطالبة (٤٠) من الذكور و(٢٠) من الاناث من طلبة الجامعة المتطوعين في برنامج دراسات الأعمال ، وكان من بين أفراد العينة (٥٠) ، ممن لديهم خبرة سابقة في الإدارة ، وتم تقسيم العينة إلى أربع مجموعات علاجية ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

أ-إن فاعلية الذات المدركة تتأثر بالإنجازات السابقة وتؤثر على الأداء التنظيمي اللاحق من تأثيرها على الاستراتيجيات التحليلية
ب- إن الخبرة ونظام الأداء قد تم تنظيمها بطريقة أكثر اتساعا وتعقيدا بواسطة إدراك العينة لفاعليتهم الذاتية
ج- إن فاعلية الذات المدركة أثرت على الإنجازات التنظيمية اللاحقة بطريقتين مباشرة وغير مباشرة من خلال تأثيرها على تحديد الأهداف الشخصية وبالمقابل فإن الأهداف الشخصية تزيد من الإنجازات الأدائية بشكل مباشر من خلال توسطها الاستراتيجيات التحليلية. (Bandura & wood,1989,P.P.805 – 814)

٢- دراسة سهيل (٢٠٠٧)

استهدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الفاعلية الذاتية في خفض مستوى السلوك الفوضوي لدى طلاب المرحلة المتوسطة وذلك من خلال اختبار بعض الفرضيات فضلا بناء برنامج إرشادي على وفق أسلوب الفاعلية الذاتية ،وتكونت عينة الدراسة من (٣٤) طالبا من طلاب الصف الثاني المتوسط وزعوا بطريقة عشوائية إلى مجموعتين ضابطة وتجريبية وأما أداة البحث فقد تم تطبيق مقياس السلوك

الفوضوي الذي أعده الباحث وبناء برنامج إرشادي ، واستخدمت الوسائل الإحصائية (اختبار مان وتي واختبار ولكوكسن ومعادلة ارتباط بيرسون ومعادلة إفاكرونباخ والوزن المئوي والاختبار التائي لعينتين مستقلتين والاختبار التائي لعينة واحدة) وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن السلوك الفوضوي كان فوق المتوسط الفرضي لدا طلاب المرحلة المتوسطة وتم إيجاد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية ولصالح المجموعة التجريبية وأشارت النتائج أيضا الى فعالية البرنامج الإرشادي بعد تطبيقه (سهيل، ٢٠٠٧).

٣- دراسة الزهيري (٢٠١٣)

استهدفت الدراسة إلى معرفة أثر برنامج إرشادي في تنمية الشعور بالذات العامة عند طالبات الجامعة وذلك من خلال اختبار الفرضية لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس الشعور بالذات العامة بعد تطبيق البرنامج الإرشادي وفق أسلوب الفعالية الذاتية.

تكونت عينة البحث الأساسية من (٢٠) طالبة من المرحلة الثالث جامعة بغداد وزعنَ بطريقة عشوائية إلى مجموعتين، مجموعة ضابطة ومجموعة تجريبية بواقع (١٠) طالبات في كل مجموعة، وأجري التكافؤ بين المجموعتين في عدد من المتغيرات التي لها علاقة بالمتغير التابع.

واستعملت الباحثة أسلوب الفعالية الذاتية مع المجموعة التجريبية، في حين لم تستعمل أي أسلوب مع المجموعة الضابطة.

وقد أظهر البحث النتائج الآتية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة الضابطة الاختبارين القبلي والبعدي على مقياس الشعور بالذات وفي ضوء النتائج المذكورة آنفاً توصلت الباحثة إلى عدد من التوصيات والمقترحات (الزهيري، ٢٠١٣).

جوانب الإفادة من الدراسات السابقة :

- ١- التعرف بالعينات التي اعتمدها تلك الدراسات، وهذا ما ساعد الباحث على اختيار العينة المناسبة التي يمكن أن تحقق أهداف البحث.
- ٢- الإفادة من هذه الدراسات في الرجوع إلى المصادر التي استعان بها الباحث بالقدر الذي يتعلق به موضوع البحث إذ إنَّ أغلب الدراسات السابقة، شارفت إلى أنَّ للمتغيرات الدخيلة أثر في متغيرات بحثها، وهذا ما أفادَ الباحث في التعامل معها وضبطها.
- ٣- الإفادة من مقياس السراي والغرابي في اعداد مقياس الكفاية المهنية.
- ٤- التعرف بالأسس التي تمّ بناء البرامج الإرشادية عليها، ومدى فاعليتها.
- ٥- التعرف بالأدوات التي إعتمدها هذه البرامج، وشروط تطبيقها، والصعوبات التي واجهتها.

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته

لغرض اختبار فرضيات البحث استخدم الباحثان التصميم التجريبي ذا المجموعتين الضابطة والمجموعة التجريبية ذات الاختبار (القبلي - والبعدى) وقد صمم على أساس اختيار (٢٠) منتسبا لموضوع البحث بعد إجراء الاختبار القبلي للذين حصلوا على أدنى الدرجات على مقياس الكفاية المهنية ، ومن ثم توزيع أفراد العينة على مجموعتين مجموعة ضابطة ومجموعة تجريبية بواقع (١٠) منتسب لكل مجموعة وقدم البرنامج الإرشادي على وفق (نظرية باندورا) للمجموعة التجريبية ولم يقدم للمجموعة الضابطة ومن ثم إجراء اختبار بعدي لمعرفة الفروق ودالاتها بين المجموعتين .

أداتا البحث :

تمت طريقة اعداد مقياس الكفاية المهنية على وفق الخطوات التي حددها كل من آلن وين (1979) Allen & Yen في بناء الاختبارات والمقاييس النفسية وكالاتي :

- ١- تحديد مجالات المقياس .
- ٢- جمع وصياغة فقرات المقياس.
- ٣- عرض فقرات المقياس على المحكمين.
- ٤- تطبيق الفقرات على عينة ممثلة للمجتمع.
- ٥- إجراء تحليل الفقرات لانتقاء أفضلها (Allen & yen, 1979: p. 118).

اعداد مقياس الكفاية المهنية الذي أعده الباحثان لكي يتلائم مع منتسبي الحماية في جامعة بغداد ومن خلال الأطلاع على الأدبيات المتعلقة بموضوع البحث وكان مجموع فقرات المقياس (٣٦) فقرة، ملحق(١)، واستخدمت ثلاث بدائل هي (تتطبق عليّ دائماً، تتطبق عليّ أحيانا، لا تتطبق عليّ ابدا) وتأخذ عند التصحيح (٣، ٢، ١)

وتبلغ أعلى درجة للمقياس (١٠٨) وأقل درجة للمقياس (٣٦) وبمتوسط فرضي قدره (٧٢) درجة.

واستخرجت الخصائص السايكومترية للمقياس من صدق وثبات وتميز ثم عرض المقياس على مجموعة من الخبراء من ذوي الاختصاص والبالغ عددهم (١٣) في الارشاد النفسي وعلم النفس والقياس النفسي لغرض استخراج الصدق الظاهري واستخرج صدق البناء من اخلال ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للمقياس وعلاقة الفقرة بالمجال ومصفوفة الارتباط الداخلية إذ كانت جميع معاملات الارتباط دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥).

٢- بناء البرنامج الارشادي على وفق نظرية التعلم الاجتماعي لـ (البرت باندورا) واستخدمت الخطوات العلمية في بناء البرنامج الارشادي على وفق نظام (التخطيط والبرمجة_والميزان) اذا حددت المشكلات الحاجات الارشادية والاهداف وقد وضعت الأنشطة والفعاليات لغرض تحقيق الاهداف حيث استخدم البحث ست فنيات معرفيه هي (النمذجة ، لعب الدور ، الاقناع الاجتماعي ،التغذية الراجعة ،التقويم، التدريب البيئي) وتكون البرنامج من (١٣) جلسه ارشادية بواقع جلستين في الأسبوع وتم عرض البنامج على مجموعة من الخبراء ذوي الاختصاص لاستخراج صدق البرنامج. وسيعرض الباحثان جلستان من جلسات البرنامج الارشادي.

الجلسة الحادية عشر

موضوع الجلسة: الالتزام الوظيفي مدة الجلسة: ٤٥ دقيقة

الهدف من الجلسة: تنمية مفهوم الالتزام الوظيفي لدى المنتسبين.

الفنيات المستعملة: النمذجة.

محتوى الجلسة:

القاء التحية على أفراد المجموعة الإرشادية.

في بداية الجلسة تم مناقشة أفراد المجموعة بالواجب البيئي للجلسة السابقة، والإجابة عن استفساراتهم وأسئلتهم، وتشجيع أفراد المجموعة الذين أدوا واجباتهم بصورة مناسبة.

يقوم الباحثان بتعريف مفهوم الالتزام الوظيفي ومناقشته مع المسترشدين بأنه (المحافظة على أداء واجبات العمل والقيام بها على أكمل وجه مع رغبة في الاستمرار في الأداء على مستوى عالي من الجودة) وهو يزيد من الالتزام الفرد بعمله ويجعله يبذل جهودا عالية لإنجاحه ويبدى رغبة في البقاء فيه والاستمرار فيه لفترة أطول والتميز في الأداء كما يقلل السلوك السلبي كالإهمال والتقصير في العمل والغياب أو ترك العمل أو الشعور بالإحباط.

يقوم الباحثان بتوضيح الالتزام الوظيفي وأهمية احترام الوقت، احترام الرؤساء في العمل، احترام الأساتذة والطلبة، احترام الزائرين، التحدث بلياقة وادب، الابتعاد عن الالفاظ البذيئة تعرض هذه الأنشطة من خلال برنامج بور بونت p.p.t. التقييم: يطلب الباحثان من المسترشدين تحديد إيجابيات وسلبيات الجلسة الإرشادية. الواجب البيئي: يطلب الباحثان من المسترشدين ذكر أهم مواصفات المنتسب الملتزم وظيفيا.

الجلسة الثانية عشر

مدة الجلسة: ٤٥ دقيقة

موضوع الجلسة: الكفاءة المهنية

الهدف من الجلسة: تنمية الكفاءة المهنية لدى المنتسبين.

الغيات المستعملة: النمذجة-التغذية الراجعة.

محتوى الجلسة:

القاء التحية على أفراد المجموعة الإرشادية.

في بداية الجلسة تم مناقشة أفراد المجموعة بالواجب البيئي للجلسة السابقة، والإجابة عن استفساراتهم وأسئلتهم، وتشجيع أفراد المجموعة الذين أدوا واجباتهم بصورة مناسبة.

يقوم الباحثان بتعريف مفهوم الكفاءة المهنية ومناقشته مع المسترشدين بأنه (القدرة على أداء العمل بطريقة صحيحة على الوجه المطلوب وبشكل متقن).

يقدم الباحثان نموذجاً باختيار أحد المسترشدين ومن قبلهم يكون متميزاً بأدائه المهني. يوضح الباحثان أهم مواصفات الموظف الكفؤ وكما يأتي:

١- الانضباط العام في أوقات الحضور والانصراف وعدم استغلال وقت العمل في أي أعمال أخرى.

٢- الالتزام الجيد بقيم وثقافة وقوانين لوائح تنظيم العمل.

٣- الالتزام بالسلوك المهني في التعامل مع الرؤساء والزملاء والمرؤوسين والجمهور.

٤- العمل بروح الفريق المتعاون المتكامل المتحاب.

٥- حسن الخلق والسيرة والسلوك بشكل عام.

٦- قابلية التوجه والتعلم والتطوير والنمو المهني والوظيفي المستمر.

٧- المساهمة المستمرة في تطوير العمل بالوظيفة ومجال العمل.

ويوضح الباحث بعد ذلك عواقب الإخفاق في العمل.

التقويم: يطلب الباحثان من المسترشدين تحديد إيجابيات وسلبيات الجلسة الإرشادية.

الوسائل الإحصائية Statistical Menes

استعمل الباحثان الوسائل الإحصائية المناسبة في البحث الحالي بالاستعانة

بالبرنامج الإحصائي SPSS وكالاتي:

١- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (T-test two Independent samples)،

واستعمل لإيجاد القوة التمييزية لفقرات مقياس الكفاية المهنية.

٢- معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation Coefficient)،

وقد استعمل لإيجاد صدق مقياس الكفاية المهنية وارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للمقياس وارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه واستعمل في مصفوفة الارتباطات الداخلية وفي حساب الثبات بطريقة (إعادة الاختبار) .

٣- معادلة الفاكرونباخ (Cronbach - Alpha Formula) وقد تم استعمالها للحساب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي (Nunnally, 1978, p. 214).

٤- إختبار U لـ (مان - وتني) (The mann - Whitney - Test) للعينات متوسطة الحجم ، أستعمل للتأكد من تكافؤ المجموعتين لمتغير الدرجات على مقياس الكفاية المهنية و متغير سنوات الخدمة و متغير العمر الزمني ، كما استعمل لمعرفة دلالة الفروق لمستوى الكفاية المهنية لدى المجموعتين بعد تطبيق البرنامج الإرشادي.

٥- إختبار كولموجروف-سمير نوف (Kolmogorov-Smirnov-Test) أستعمل لمعرفة دلالة الفروق بين المجموعتين (الضابطة والتجريبية) لمتغير التحصيل الدراسي (للأب، والأم، و افراد المجموعتين)

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها

لأجل تحقيق هدف البحث وضع الباحثان الفرضية الصفرية الآتية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية ومتوسط رتب درجات المجموعة الضابطة في الاختبارين البعدي على مقياس (الكفاية المهنية).

وللتحقق من صحة الفرضية الصفرية قام الباحثان بتطبيق مقياس الكفاية المهنية على المجموعة التجريبية، بواقع (١٠) منتسبين، والمجموعة الضابطة بواقع (١٠) منتسبين أيضاً، وباستعمال اختبار (مان . وتني) أتضح أنّ الوسط الحسابي لأفراد المجموعة التجريبية (٩٤،١٠)، في حين بلغ الانحراف المعياري (٥،٤٦٦)، وبلغ مجموع الرتب (١٥٥)، في حين بلغ متوسط الرتب (١٥، ٥٠)، وبلغ الوسط الحسابي لأفراد المجموعة الضابطة (٥٨،٩٠) والانحراف المعياري (٥،٩٥٣)، ومجموع الرتب (٥٥) بينما بلغ متوسط الرتب (٥، ٥٠)، وبلغت قيمة (مان . وتني) المحسوبة (صفر)، وقيمة (مان وتني) الجدولية (٢٣)، وبما أن القيمة المحسوبة أصغر من القيمة الجدولية فإنّ هذا يدلُّ على وجود فروق ذات دلالة إحصائية ولصالح المجموعة التجريبية. ممّا يؤكد رفض الفرضية الصفرية، وقبول الفرضية البديلة التي تشير إلى وجود فرق، والجدول (١) يوضح ذلك:

جدول (١)

نتائج اختبار (مان - وتني) للمجموعتين التجريبيية والضابطة على مقياس الكفاية المهنية في الاختبار البعدي

مستوى الدلالة	قيمة مان ويتني U		متوسط الرتب	مجموع الرتب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد	المجموعة	المتغير
	الجدولية	المحسوبة							
دالة لصالح التجريبية	٢٣	صفر	١٥,٥٠	١٥٥	٥,٤٦٦	٩٤,١٠	١٠	التجريبية	الاختبار
			٥,٥٠	٥٥	٥,٩٥٣	٥٨,٩٠	١٠	الضابطة	البعدي

قيمة مان وتني الجدولية تساوي (٢٣) عند مستوى دلالة ٠,٠٥ .

أظهرت النتائج الخاصة بالبحث عن فاعلية البرنامج الإرشادي وفقاً للأساليب المستمدة من نظرية باندورا أثراً في تنمية الكفاية المهنية لدى منتسبي الحماية في جامعة بغداد باستعمال فنيات إرشادية مثل (الاقناع الاجتماعي، النمذجة، ولعب الدور)، ويمكن القول أنّ الأساليب المعرفية في نظرية باندورا لها أثر في إدراكات الأفراد من خلال عملية تعديل البناء، وتعديل أساليب التفكير المشوهة، ومن تمتع الناس بمركز السيطرة والضبط الذاتي، وتنظيم إنفعالاتهم، كذلك تؤدي التعزيزات البيئية دوراً كبيراً في تنمية السلوكيات الإيجابية لدى الأفراد (Bandura, 1982, p. 76) ، وكان للفنيات أثر كبير في تنمية درجات المجموعة التجريبية بعد أن تلقى أفرادها برنامجاً إرشادياً، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى موضوعات البرنامج الإرشادي وفنياته والأنشطة المقدمة فيه.

ومن الاستنتاجات الأخرى أنه كان للبرنامج الذي أعده الباحثان أثر واضحاً ومهماً في مستوى أداء منتسبي الحماية بوصفهم أفراد ينتمون إلى مجتمع ملتزم بالمبادئ والقيم والأنظمة والآداب الأخلاقية والمهنية وحسن التعامل مع الآخرين.

الاستنتاجات conclusions :

من خلال النتائج التي توصل إليها البحث الحالي يمكن للباحثان أن يستنتجا الآتي:

١- هنالك تأثير للبرنامج الإرشاديّ المُعدّ في البحث الحالي في تنمية الكفاية المهنية لحمايات جامعة بغداد.

٢- أسلوب الإرشاد الجمعيّ الذي تمّ تطبيقه في هذه الدراسة، قد أثبت أنه أسلوبٌ فعّالٌ في تنمية الكفاية المهنية لدى منتسبي حمايات جامعة بغداد.

٣- للإرشاد النفسيّ تأثير واضح في تنمية الكفاية المهنية، فقد ظهرت فروق لصالح المجموعة التجريبية التي حصلت على الإرشاد الجماعيّ موازنةً بالمجموعة الضابطة التي بقيت من دون إرشاد.

التوصيات Recommendations :

في ضوء نتائج البحث الحالي يوصى بما يأتي: -

١- تفعيل دور الارشاد النفسي والتربوي والمهني في الكليات والجامعات العراقية في تنمية القيم الاعتبارية والروحية والتأكيد على مبدا التعزيز والثواب والعقاب والمحاسبة المستمرة.

٢- ضرورة تعزيز الكفاية المهنية لدى منتسبي حمايات لكي يتمكنوا من مواصلة عطائهم نحو الأفضل في عملهم.

٣- الافادة من مقياس (الكفاية المهنية) في البحث الحالي والذي تم اعداه من قبل الباحث.

٤- افادة المختصين من البرنامج الارشادي على وفق نظرية (باندورا) في تنمية الكفاية المهنية لدى الموظفين والعاملين في الجامعة ومن مختلف المستويات.

- ٥- خضوع المتقدمين للوظيفة في حمايات الجامعة إلى اختبارات لقياس مدى الكفاية المهنية لديهم لقبولهم في التعيين.
- ٦- إجراء اختبارات لتحديد مدى كفاية المنتسبين للعمل، وإخضاعهم للتدريب المستمر.

المقترحات Suggestions:

استكمالاً لجوانب البحث الحالي يقترح الباحثان ما يأتي:

- ١- إجراء دراسة مماثلة على منسبي حمايات الجامعات العراقية الأخرى.
- ٢- إجراء دراسة مماثلة على عينات أخرى مثل موظفين الجامعة.
- ٣- إجراء دراسة مماثلة لتعرف على أثر البرنامج الإرشادية في تنمية متغيرات أخرى مثل (الرضا عن المهنة، الأمانة المهنية، الالتزام المهني).
- ٤- إجراء دراسات أخرى تتناول علاقة الكفاية المهنية بمتغيرات نفسية أخرى مثل (المكانة الوظيفية، الكفاية الذاتية، الوعي بالذات)
- ٤- إجراء دراسة للتعرف بأثر استعمال أساليب إرشادية أخرى في تنمية الكفاية المهنية غير الأساليب التي أستعملها الباحث.
- ٥- إجراء دراسات أخرى تتناول علاقة الكفاية المهنية بمتغيرات نفسية أخرى مثل (الالتزام المهني، المكانة الوظيفية، الكفاية الذاتية، الوعي بالذات)

المصادر

المصادر العربية :

*القران الكريم

- ابراهيم، إبراهيم كاظم، (١٩٨٦)، التربية في إطار التربية في العراق، مجلة العلوم التربوية والنفسية، العدد السادس.
- الأحرش، يوسف (٢٠٠٢): المدخل إلى التوجيه والإرشاد النفسي، دار الكتب الوطنية، بنغازي، ليبيا.
- أحمد، أحد ابراهيم (١٩٩٩): الأشراف المدرسي، دار الفكر العربي، مصر.
- آدمز، جيمس (١٩٨٠): الإرشاد العملي في الميادين النفسية والتربوية والمهنية ترجمة سبع أبو ليدة، ط١، جمعية المطابع التعاونية، عمان.
- بخش، هالة طاهر (١٩٨٧): تنمية أداء المعلمات في كفاءات تدريس الكيمياء بالمرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة عين شمس، القاهرة .
- الحياني، عاصم محمود ندا (١٩٨٩): الارشاد التربوي والنفسي، ط ١، دار الكتب للطباعة والنشر، الموصل. ٣٨.
- الخالدي، أمل ابراهيم، (٢٠١٢) أساسيات الإرشاد والصحة النفسية، دار الكتاب والوثائق، بغداد، العراق.
- الدريج، محمد (٢٠٠٠): الكفايات في التعليم، منشورات سلسلة المعرفة للجميع ، كلية التربية الرباط.
- السراي، زمن هاشم كشييش (٢٠١١): الشخصية اليقظة وعلاقتها بالكفاية المهنية لدى الإعلاميين (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية الآداب، جامعة بغداد.

- سهيل، حسن احمد(٢٠٠٧): أثر الفاعلية الذاتية في خفض مستوى السلوك الفوضوي لدى طلاب المرحلة المتوسطة، رسالة ماجستير غير منشورة كلية التربية الجامعة المستنصرية.
- الشمري، جاسم فياض، (٢٠٠٥)، أثر برنامج ارشادي في تخفيف الألم النفسي لبعض الافراد، كلية الآداب الجامعة المستنصرية.
- الأميري، أحمد محمد ناجي(٢٠٠٢): فعالية برنامج إرشادي في مواجهة الضغوط النفسية لدى طلبة المرحلة الثانوية، أطروحة دكتوراه غير منشورة كلية التربية الجامعة المستنصرية .
- مرسي، السيد عبد الحميد (1981) :علم النفس والكفاية الإنتاجية، ط1، دار غريب للطباعة، القاهرة .
- ميلر، باتريشيا هـ (٢٠٠٥) : نظريات النمو ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، ط ١ ، ترجمة محمود عوض الله سالم وآخرون ، عمان ، الأردن.
- الناشئ، وجدان عبد الأمير (٢٠٠٥): الذكاء الانفعالي وعلاقته بفاعلية الذات لدى المدرسين، أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة المستنصرية، كلية الآداب
- الناقة، محمد كامل (١٩٩٤): البرنامج التعليمي القائم على الكفايات أسسه وإجراءاته، مطبعة الطوبجي، كلية التربية، جامعة عين شمس.
- النشاوي ، كمال احمد (٢٠٠٦) : فاعلية الذات وعلاقتها ببعض سمات الشخصية لدى طلاب كلية التربية النوعية ، مؤتمر التعليم النوعي ودوره في التنمية البشرية في عصر العولمة ، كلية التربية النوعية ، جامعة المنصورة ١٢ - ١٣ ابريل.

المصادر الاجنبية :

- Bandura, A (1977): Self-Efficacy Toward a unifying theory of behavioral Change, Psychology Review, V84, PP.191-215
- -----(1982): Self-Efficacy in V. S. Ranachandran Encyclopedia of Human behavior, vol. (4), pp. (17-81).
- Bandura, & wood , R.(1989) : Effect of perceived control ability and performance standard on self-Regulation of complex decision making Journal of personality and social psychology V 569 , N5,p.p.805 –
- Shaw M (1977) : The Development of counseling program priorities. Progress and professionalism, the personal Guidance Journal, No. 5
- Lotey , N & Porter , M (2005) : Councelling , J .
- Councelling Vol. (17) N. (9) .

ملحق (١)

م/ مقياس الكفاية المهنية بصيغته النهائية

عزيزي المنتسب

تحية طيبة وبعد ...

نضع بين أيديكم مجموعة من الفقرات التي تعكس بعض الآراء والأساليب التي يهدف الباحث من خلال أجاباتكم عنها الوقوف على مواقفكم الحقيقية بشأنها، لما لذلك من أهمية كبيرة للبحث العلمي بشكل خاص ولتطوير المجتمع بشكل عام، كونكم تمثلون شريحة اجتماعية مهمة.

ونظراً لما نعده فيكم من صدق وأمانة وموضوعية وصراحة في التعبير عن آرائكم لذا يأمل الباحث تعاونكم معه في الإجابة عن جميع هذه الفقرات بما يعكس مدى انطباقها عليكم وذلك من خلال وضع إشارة على أحد البدائل لكل فقرة من فقرات هذا المقياس علماً بأنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة بقدر ما تعبر عن آرائكم الحقيقية نحوها.

علماً إن الإجابات لن يطلع عليها سوى الباحث، وإن استخدامها سيكون لأغراض البحث العلمي

مع خالص شكري وتقديري لتعاونكم

الباحثان

ثامر عبد علي عباس

م.د رحيم هملي معارج

ت	الفقرة	تنطبق علي دائما	ينطبق علي احيانا	لا ينطبق
١	أتمتع بالدقة والسرعة في انجاز عملي			
٢	أتابع المستجدات الأمنية في البلد			
٣	احترم النظام واضع نفسي مكان الآخرين في احترام حقوقهم			
٤	اشعر بالأمان والاستقرار في حياتي المهنية			
٥	تتناسب مهنتي مع ميولي واهتماماتي			
٦	اشعر بالقلق عندما اعرف أن هناك أخطاء في عملي			
٧	تتطلب مهنتي تكوين علاقات جيدة مع العاملين بالجامعة			
٨	أساعد منتسبي الجامعة وقت الحاجة			
٩	تتطلب مهنتي أن أكون شخصا مميزا			
١٠	أحافظ على السرية التامة في مجال عملي			
١١	أحب مهنتي على الرغم من أنها متعبة			
١٢	اشعر بانني امتلك المهارات اللازمة للقيام بالمهام الموكلة لي			
١٣	تتسم شخصيتي بحسن الخلق			
١٤	أتحمل مسؤولية الأعمال التي أقوم بها			
١٥	لدي القدرة على التحكم بانفعالاتي.			
١٦	يسود اجواء العمل الصراحة والتعاون داخل المؤسسة التعليمية			
١٧	هناك ثقة متبادلة بيني وبين زملائي في العمل			
١٨	أساعد زملائي في أوقات الأزمات			

			١٩	تتطلب مهنتي احتواء المواقف الطارئة أثناء أداء الواجب
			٢٠	أجد أن عملي يمثل هويتي الشخصية المحببة
			٢١	احضر إلى عملي في الموعد المحدد
			٢٢	اتصف بالمرونة في تعاملي مع الزائرين
			٢٣	أفكر جيدا قبل أن أقدم على أي عمل أقوم به
			٢٤	ارغب دائما في تطوير ذاتي
			٢٥	اغتمم أي فرصة للتواصل مع الآخرين
			٢٦	أتحلى بالصبر اثناء تعاملي مع الطلبة
			٢٧	أقبل وجهات نظر زملائي ومروؤسي في العمل
			٢٨	ابذل قصارى جهدي لانجاز أي عمل أكلف به
			٢٩	أحاول دائما تطوير أدائي
			٣٠	احرص على إتقان عملي بصورة جيدة
			٣١	أثق بقدرتي لحفظ الأمن في المؤسسة التي اعمل بها
			٣٢	اعتقد أن العفو عند المقدرة هو تعبير عن القوة
			٣٣	أجد من الضروري الاهتمام بالمظهر
			٣٤	أفضل العمل الجماعي على العمل الفردي
			٣٥	أسعى إلى تكوين علاقات اجتماعية قائمة على الاحترام والتقدير
			٣٦	احرص على إتقان عملي بصورة جيدة