



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم

إدارة: البحوث والنشر العلمي ( المجلة العلمية )

=====

## **العلاقة بين المهارات الحياتية وفاعلية الذات المدركة والأداء الوظيفي لدى معلمات المرحلة المتوسطة بالطائف**

إعداد

**ناديه بنت محمد بن حميد الطلحي**

﴿ المجلد الخامس والثلاثون - العدد السابع - جزء ثانى - يوليو ٢٠١٩ م ﴾

[http://www.aun.edu.eg/faculty\\_education/arabic](http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic)

## مدخل الدراسة

### مقدمة

تعد مهمة تحسين التعليم والتعلم من أولويات الكثير من الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، وذلك لأن هذه العملية تسهم بشكل حقيقي في تحقيق أهداف هذه الدول وآمالها المستقبلية. ويعد المعلم من أهم العوامل التي تساعد على تحقيق النهضة التربوية المرجوة، والتي تؤدي إلى نهضة المجتمع في كافة الجوانب.

ويعد المعلم هو حجر الزاوية في النظام التعليمي، ولا يستطيع أحد أن ينكر أهمية الدور الذي يلعبه في تكوين الأجيال التي ينشئها وأثره في تطوير حاضر الأمة. وفي ظل عصر الانفجار العلمي والتكنولوجي والتطور السريع الذي نشهده، أصبح وجود المعلم الكفاء حاجة ملحة (الأحمد، ٢٠٠٥: ١٧). ويشير (صادق، ١٩٩٩: ٣٠٣) إلى أن العملية التعليمية قد تتعثر في تحقيق أهدافها - بالرغم من توفر عناصرها الأساسية كالمناهج الدراسية، والميزانيات اللازمة، والأدوات والوسائل التعليمية- مالم يتوافر المعلم المؤهل والمدرّب الذي يملك القدرة على توظيف تلك العناصر في المواقف التعليمية المختلفة.

وتعد المهارات الحياتية أحد المهارات الضرورية للفرد ليس فقط لإشباع حاجاته الأساسية ومواصلة البقاء ولكن من أجل استمرار التقدم وتطوير أساليب معاشة الحياة في المجتمع (عمران وآخرون، ٢٠٠١: ١٠). وتكمن أهمية المهارات الحياتية من خلال مساعدة الفرد على إدارة حياته بطريقة ناجحة في مواجهة العديد من المسؤوليات، كما تُمكن الفرد من التفاعل الجيد مع أفراد مجتمعه، وتكوين فكرة إيجابية عن ذاته وعن الآخرين.

فالمهارات الحياتية ضرورة حتمية لجميع الأفراد في أي مجتمع، وهي من المتطلبات الأساسية التي يحتاج إليها الفرد لكي يتوافق مع نفسه ومع المجتمع الذي يعيش فيه، ويتعايش معه، حيث إنها تمكنه من التعامل الذكي مع المجتمع، وتساعد على مواجهة المشكلات اليومية، والتفاعل مع مواقف الحياة (عمران وآخرون، ٢٠٠١: ٥٤). لذا يجب أن نعمل على تزويد الفرد بالمهارات الحياتية حتى تكون له حياة أفضل في المستقبل (الحارثي، ٢٠١٠: ٣٤).

والمعلم باعتباره حجر الزاوية في العملية التعليمية يجب أن يكون مسلحاً بأهم المهارات الحياتية. فمثلاً: توصلت دراسة (Nair et. al.(2010) إلى ضرورة توفير فرص للمعلمين لتحسين وتنمية المهارات الحياتية لديهم، وأن تكون البرامج التدريبية وورش العمل بمثابة جزء إلزامي من برامج إعداد المعلمين وتدريبهم أثناء الخدمة؛ وذلك لتزويدهم بالمهارات الحياتية اللازمة لإنجاز مهامهم بالشكل المطلوب مما قد يرتبط بأدائهم الوظيفي. ومن ثم فمن الأهمية بمكان دراسة المهارات الحياتية لدى المعلمين وتناول أهم المتغيرات المرتبطة بها أو المؤثرة عليها.

ومن ناحية أخرى، نشأ مفهوم الفاعلية الذاتية عن نظرية التعلم الاجتماعي التي قدمها Bandura وتطور لاحقاً إلى النظرية المعرفية الاجتماعية. وتعد الفاعلية الذاتية مكون حيوي للتغيير السلوكي، وتُعرف على أنها اقتناع الفرد بأنه يمكن أن ينفذ على نحو ناجح السلوكيات المطلوبة للحصول على نتيجة معينة (Warren, 2010:22)، كما ترتبط فاعلية الذات بما يعتقد الفرد حول إمكانياته في التعامل مع المثيرات البيئية، وهذا التعامل هو نوع من المهمات التي يجب على الفرد القيام بها إزاء تلك المثيرات البيئية (زهران، ٢٠٠٣:٣٥).

ويستمر دور فاعلية الذات في التدريس والتعلم في إثارة اهتمام الباحثين والممارسين على حد سواء، حيث كانت فاعلية الذات لدى المعلمات خلال ٢٥ عاماً الماضية بمثابة أحد أبرز الخصائص المرتبطة بالأداء التعليمي للمعلم في مجالات كاستراتيجيات إدارة الصف (Hanif,2006:6). كما كشفت دراسة (Caprara et. al.(2006) عن وجود علاقة بين فاعلية المعلم ورضاه الوظيفي، فالمعلم الذي يمتلك قدرات تجعله قادراً على التحدي سيكون راضياً وظيفياً. كما وصف (Tschannen et. al.(1998) التفاعل ما بين فاعلية الذات والأداء الوظيفي على أنه دائري. فالخبرات الإيجابية في التدريس تساعد على تحسين معتقدات المعلمين في قدراتهم. ويزيد ذلك بدوره من احتمالية حدوث خبرات أكثر إيجابية في المستقبل. كما تعمل الخبرات السلبية على تقليص معتقدات المعلمين في قدراتهم مما يترتب عليه احتمالية مرورهم بخبرات أكثر سلبية في المستقبل (Kopcha,2011:51)، ويذكر (Fives et. al.(2007) بأنه عند وضع العلاقة ما بين الفاعلية الذاتية لدى المعلمين وأدائهم الوظيفي موضع الاعتبار فإن من بين النواتج المهمة لأي برنامج إعداد معلمين هو تخريج معلمين يتمتعون بإحساس قوي بالفاعلية.

وفي ضوء مراجعة الأبحاث والدراسات السابقة وجدت الباحثة اهتمام الباحثين بالمهارات الحياتية وفاعلية الذات والأداء الوظيفي في علاقتها مع عدد من المتغيرات النفسية والاجتماعية، إلا أن دراسة المهارات الحياتية وعلاقتها بفاعلية الذات المدركة والأداء الوظيفي لدى المعلمات، لم تحظ بالاهتمام الكافي في البيئة العربية-في حدود علم الباحثة- من هنا جاءت فكرة الدراسة.

### مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

تعد المهارات الحياتية ضمن المتطلبات الضرورية لتكيف الفرد ومسايرته للتغيرات السريعة، ومواجهة مشكلاتها بطريقة إيجابية، واستيعاب التطور التكنولوجي (إبراهيم، ٢٠١٠:٢٤). وأشارت نتائج دراسة (الحارثي، ٢٠١٠) بأن مخرجات المؤسسات التربوية والتعليمية تعاني من قلة المهارات وغالباً ما يفشل الكثير في حياتهم الشخصية والوظيفية. وقد دفع ذلك الباحثة إلى دراسة العلاقة بين المهارات الحياتية وفاعلية الذات والأداء الوظيفي لدى معلمات المرحلة المتوسطة بمحافظة الطائف. وتتخلص مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي: " ما علاقة المهارات الحياتية بكلٍ من فاعلية الذات المدركة والأداء الوظيفي لدى معلمات المرحلة المتوسطة بالطائف؟"

### وينبثق من التساؤل الرئيس التساؤلات الفرعية التالية:

- ١- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات معلمات المرحلة المتوسطة على مقياسي المهارات الحياتية وفاعلية الذات المدركة؟
- ٢- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات معلمات المرحلة المتوسطة على مقياسي المهارات الحياتية والأداء الوظيفي؟
- ٣- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات معلمات المرحلة المتوسطة على مقياسي فاعلية الذات المدركة والأداء الوظيفي؟
- ٤- هل يمكن التنبؤ بمستوى المهارات الحياتية في ضوء كلٍ من فاعلية الذات المدركة والأداء الوظيفي؟

### أهمية الدراسة

تأتي أهمية هذه الدراسة والحاجة إليها وفقاً للاعتبارات التالية:

١. تناول جانباً مهماً من جوانب العملية التعليمية، وعنصراً فاعلاً من عناصرها ألا وهو المعلمة.
٢. يعد موضوع المهارات الحياتية من الموضوعات الهامة والتي أثار اهتمام العديد من الباحثين بالإضافة إلى ظهورها حديثاً على الساحة العربية عامة، والساحة السعودية بصفة خاصة.
٣. تسعى الدراسة لزيادة التطور المهني للمعلمة وتعزيزه، ومعرفة مدى حاجة وزارة التعليم لإيجاد حلول وبرامج تدريبية مكثفة في ضوء النتائج حتى تسهم في تنمية المعلمة من كافة الجوانب.
٤. تقديم فهم نظري لطبيعة العلاقة بين المهارات الحياتية وعلاقتها بفاعلية الذات المدركة والأداء الوظيفي لدى معلمات المرحلة المتوسطة.

### حدود الدراسة

- الحدود الموضوعية: المهارات الحياتية (اتخاذ القرار - حل المشكلات - التفكير الإبداعي - التفكير الناقد - الاتصال الفعال - المهارات البينشخصية - الوعي بالذات - التعاطف - التعايش مع الانفعالات - التعايش مع الضغوط) وعلاقتها بفاعلية الذات والأداء الوظيفي.
- البشرية: تحددت بعينة من معلمات المرحلة المتوسطة بالمملكة العربية السعودية.
- الزمنية: تم تطبيق الدراسة، خلال الفترة من ٧/١/١٤٣٩هـ إلى ١٤/٢/١٤٣٩هـ.
- المكانية: تم تطبيق أدوات الدراسة (مقياس مستوى المهارات الحياتية، ومستوى فاعلية الذات المدركة، ومقياس الأداء الوظيفي وجميعها من إعداد الباحثة) في عدد من المدارس التابعة لإدارة التربية والتعليم بالطائف وعددها (١٩) مدرسة.

## مصطلحات الدراسة

**المهارات الحياتية (Life Skills):** "مجموعة من القدرات المعرفية، والاجتماعية، والانفعالية التي يتعين على المعلمات اكتسابها من أجل أداء السلوكيات واتخاذ الإجراءات اللازمة للتعامل بكفاءة مع المتطلبات، والمشكلات التي تواجههن في حياتهن اليومية سواءً داخل بيئة العمل أو خارجها بما يضمن لهن نمط حياة صحي من الناحية النفسية والبدنية". وتتكون من المهارات: اتخاذ القرار - حل المشكلات - التفكير الإبداعي - التفكير الناقد - الاتصال الفعال - المهارات الينشخصية - الوعي بالذات - التعاطف - التعايش مع الانفعالات - التعايش مع الضغوط. وتُعرّف الباحثة المهارات الحياتية إجرائياً: "الدرجة التي تحصل عليها المعلمة على مقياس المهارات الحياتية".

**فاعلية الذات المدركة (Perceived Self-Efficacy):** "تلك المعتقدات التي توجد لدى المعلمات بشأن مدى قدرتهن على اتخاذ الإجراءات اللازمة لتحقيق الأداء الناجح للمهام المنوطة بهن". وتتكون من الأبعاد التالية: مستوى الفاعلية - قوة الفاعلية - عمومية الفاعلية. وتُعرّف الباحثة فاعلية الذات المدركة إجرائياً: بالدرجة التي تحصل عليها المعلمة على مقياس فاعلية الذات المدركة، إعداد الباحثة.

**الأداء الوظيفي Job Performance:** "مدى إسهام السلوكيات والممارسات التي تتبناها المعلمات في تحقيق الأهداف التربوية المنوطة بهن. وهو محصلة للتفاعل ما بين السلوك والإنجاز تعبر عن قدرة المعلمات على القيام بواجباتهن وأداء مسؤولياتهن على النحو المنشود". ويتكون من أبعاد: الأداء التدريسي - النمو الذاتي والمهن - المثابرة وحل المشكلات - العلاقات المهنية. ويُعرّف الأداء الوظيفي إجرائياً: بالدرجة التي تحصل عليها المعلمة على المقياس المعد لهذا الغرض.

## أدبيات الدراسة

### المحور الأول: المهارات الحياتية:

#### مفهوم المهارات الحياتية:

تناولت عدد من المنظمات الدولية والباحثين والمتخصصين تعريف المهارات الحياتية على النحو التالي: تعرف منظمة اليونيسيف المهارات الحياتية بأنها نطاق مخطط من الفرص التعليمية التي تشمل على المعرفة والفهم والمهارات والاتجاهات والقيم التي تهدف إلى تنمية الشخصية الاجتماعية والصحية (Unicef,2005:2). كما عرفتھا (عبدالعزيز، ٢٠٠٦: ٢٥) بأنها "مجموعة من الأنشطة والقدرات والسلوكيات والوسائل والطرق والكفاءات التي يمتلكها الفرد والتي من شأنها مساعدته على التفاعل الإيجابي والقدرة على التكيف والتفاعل مع متطلبات الحياة اليومية وتحدياتها المختلفة كما تمكنه من التعامل مع المعلومات التي يكتسبها". وترى منظمة الصحة العالمية (WHO) بأنها تلك المهارات الشخصية والاجتماعية التي يحتاجها

الشباب كي يتعاملوا بثقة وكفاءة مع أنفسهم ومع الآخرين (المرعب، ٢٠٠٧: ٧). ويذكر (النشوان: ٢٠١٦: ١٣٩) بأنها القدرة على التكيف والسلوك الإيجابي للمواقف المختلفة التي تساعد على التعامل مع متطلبات وتحديات الحياة اليومية. وتستخلص الباحثة مما سبق بأن المهارات الحياتية Life skills هي "مجموعة من القدرات المعرفية، والاجتماعية، والانفعالية التي يتعين على المعلمين اكتسابها من أجل أداء السلوكيات واتخاذ الإجراءات اللازمة للتعامل بكفاءة مع المتطلبات، والمشكلات التي تواجههم في حياتهم اليومية سواء داخل بيئة العمل أو خارجها بما يضمن لهم نمط حياة صحي من الناحية النفسية والبدنية".

### خصائص المهارات الحياتية:

يتفق كلاً من (أبو حجر، ٢٠٠٦: ٥٥) و(عمران وآخرون: ٢٠٠١: ١٤) على أن للمهارات الحياتية مجموعة من الخصائص على النحو التالي:

- ١) التنوع والشمولية: فالمهارات الحياتية تشمل كلاً من الجوانب المادية وغير المادية المرتبطة بأساليب إشباع الفرد لاحتياجاته ومتطلبات تفاعله مع الحياة وتطويره لها.
  - ٢) تختلف من مجتمع لآخر تبعاً لطبيعة درجة تقدمه، وتختلف من فترة زمنية لأخرى، فحاجة الإنسان البدائي للقراءة والكتابة ظهرت عندما شعر بأهمية تسجيل تاريخه الإنساني، وكذلك المهارات الحياتية تتأثر بالمكان والزمان.
  - ٣) تعتمد على طبيعة العلاقة المتبادلة بين الفرد والمجتمع ودرجة تأثير كل منهما على الآخر.
  - ٤) تستهدف مساعدة الفرد على التكيف والتفاعل الناجح مع الحياة وتطوير أساليب معيشة الحياة، وهذا يحتاج للتعامل مع المواقف الحياتية التقليدية بأساليب جديدة ومتطورة.
- وينتضح مما سبق أن المهارات الحياتية تتكون من المكونات المعرفية لكيفية اختيار السلوك والمكونات الوجدانية التي تدفع لاختيار نمط سلوكي دون الآخر والمكونات المهارية وتتمثل في تنفيذ المهارة (وافي، ٢٠١٠: ٣٧).

### أهداف المهارات الحياتية:

يعد اكتساب المهارات الحياتية والتمكن منها لمختلف أفراد المجتمع مطلباً رئيسياً، لذا ينبغي السعي لاكتسابها وتنميتها، ولعل أهم أهداف تعليم المهارات الحياتية ما يلي:

- ١) إكساب الفرد الثقة بقدراته على التعامل بنجاح مع متغيرات الحياة.
- ٢) تنمية القدرة على حل المشكلات الحياتية في البيئة المحلية والعالمية.
- ٣) تزويد الفرد بالأساليب العلمية للقراءة والاطلاع والبحث.
- ٤) تنمية القدرة على التواصل مع الآخرين.
- ٥) تبصير الفرد بطرق جمع المعلومات من مصادر متنوعة.
- ٦) تنمية القدرة على الاستدلال المنطقي والتفكير العلمي.
- ٧) القدرة على اتخاذ القرار وبناء فرق العمل.

- ٨) تنمية بعض الخصائص الشخصية مثل الاتصال، والتعاون مع الآخرين.
- ٩) القدرة على إعمال العقل في ممارسة عمليات التفكير المتنوعة.
- ١٠) توجيه الفرد إلى ترشيد الاستهلاك في مجال الحياة الأسرية المختلفة.
- ١١) إكساب الفرد اتجاهات إيجابية عن طريق إقامة علاقات أسرية واجتماعية طيبة.
- ١٢) مساعدته على أداء رسالته في الحياة (علي، ٢٠٠٩: ٢٨-٣٠).

### تصنيف المهارات الحياتية:

بالرجوع للأدبيات والدراسات التي تناولت المهارات الحياتية وجدت الباحثة كمأ كبيراً من التصنيفات التي وضعت من قبل باحثين أو منظمات عالمية أو مؤسسات وأهمها تصنيف منظمة الصحة العالمية وهو التصنيف الذي أخذت به الباحثة في الدراسة الحالية. ففي عام ١٩٩٧م قدمت منظمة الصحة العالمية (WHO) منشور لتقديم توجيه بشأن تعليم المهارات الحياتية للأطفال والمراهقين في المدارس وقدمتها على أنها تنمية الكفاءة النفسية psychosocial competence. "والكفاءة النفسية هي قدرة الفرد على التعامل على نحو فعال مع متطلبات وتحديات الحياة اليومية. وعلى أساس تحليل مجال البحوث العلمية في المهارات الحياتية، اقترحت المنظمة عشر من المهارات المحورية وهي: صنع القرار، وحل المشكلات، والتفكير الإبداعي، والتفكير الناقد، والاتصال الفعال، ومهارات العلاقات الشخصية، والوعي بالذات، والتعاطف، والتعايش مع الانفعالات، والتعايش مع الضغوط (Kennedy, Pearson, Brett-Taylor & Talreja, 2014). ووفقاً لهذا التصنيف وبالرجوع للأدبيات السابقة (Sicily & Ravindranadan, 2017; Nivedita & Singh, 2014; Ece, 2010) يمكن استخلاص وتصنيف المهارات الحياتية في عشر مجالات وهي:

١. **مهارة اتخاذ القرار Decision making:** هي قدرة المعلمات على اتخاذ قرار مناسب إزاء موقف أو مشكلة معينة وذلك بعد الاختيار المناسب والقائم على المعلومات السليمة من بين عدة بدائل وتحديد المميزات والعيوب الخاصة بكل منهم والتأثيرات المحتملة لنتائج كل بديل.
٢. **مهارة حل المشكلات Problem solving:** هي قدرة المعلمات على الوصول إلى حلول مناسبة لما يواجههن من مشكلات استناداً إلى الإحساس بالمشكلة وتحديدتها بدقة، ووضع فروض لحلها واختبار هذه الحلول ومن ثم التوصل إلى الحل المناسب.
٣. **مهارة التفكير الإبداعي Creative thinking:** قدرة المعلمات على تقديم أفكار جديدة وغير مألوفة تتسم بالأصالة، والتنوع، والتعدد.
٤. **مهارة التفكير الناقد Critical thinking:** هي قدرة المعلمات على تقدير الأبعاد الإيجابية والسلبية لخبرة أو حدث معين بدون تأثير التحيز الشخصي على الحكم الذي تصدره المعلمة.
٥. **مهارة الاتصال الفعال Effective communication:** قدرة المعلمات على التعبير عن الأفكار، والمشاعر، والتوقعات، والنوايا على نحو ذي معنى بطريقة مفهومة وبوسائل متنوعة وبنقطة للأخريين بما يعمل على التأثير إيجاباً عليهم.

٦. المهارات البين- شخصية **Interpersonal skills**: هي قدرة المعلمات على تكوين علاقات إيجابية مع الأخريات والحفاظ عليها وكذلك القدرة على إنهاء العلاقات على نحو بناء.
٧. مهارة الوعي بالذات **Self-awareness**: قدرة المعلمات على معرفة نقاط قوتهن وضعفهن واتجاهاتهن الإيجابية والسلبية على نحو موضوعي، والاستفادة من تلك المعلومات للتصرف بشكل إيجابي في البيئة الاجتماعية والتأثير عليها.
٨. مهارة التعاطف **Empathy**: قدرة المعلمات على تخيل أنفسهن في مكان الأخريات وفهم وجهة نظرهن وتقدير ظروفهن.
٩. مهارة التعايش مع الانفعالات **Coping with emotions**: قدرة المعلمات على التعبير عن انفعالاتهن على نحو عقلائي مع أخذ الظروف المحيطة بعين الاعتبار، والقدرة على التعامل مع تلك المشاعر بشكل بناء وإيجابي.
١٠. مهارة التعايش مع الضغوط **Coping with stress**: قدرة المعلمات على معرفة مصادر الضغوط النفسية التي تواجههن سواءً في بيئة العمل أو خارجها واتخاذ الإجراءات المناسبة للتقليل من هذه الضغوط بما لا يؤثر سلباً على الصحة النفسية والبدنية للمعلمات.

### المحور الثاني: فاعلية الذات المدركة

يذكر (النفيعي، ٢٠٠٩: ٧٤) أن فاعلية الذات بشكل عام هي: "اعتقاد الفرد في قدراته لتنظيم وإنجاز مجموعة من الأعمال اللازمة لإنتاج مهمة معينة، وبشكل خاص تمثل فاعلية الذات اعتقادات الفرد في سماته الشخصية مع التركيز على الفاعلية الذاتية في تفسير السلوك وتعكس ثقة الفرد في قدراته التي تعبر عنها من خلال المواقف الجيدة". وعرفها (أبو الحصين، ٢٠١٠: ١٥) بأنها: "إحساس الفرد بقدرته على إنجاز ما يريده أو ما يكلف به على الرغم من التحديات في جميع المواقف، وتحقيق الأهداف المحددة". ويشير (محمد، ٢٠٠٣: ١١) أن فاعلية الذات هي: "إحساس الفرد بقابليته على النجاح في حل المشكلات التي تواجهه في حياته وتقاؤه الإيجابي إزاء النشاطات والواجبات الملقاة على عاتقه". وبناءً على التعريفات السابقة فإن الباحثة تُعرف فاعلية الذات المدركة **Perceived Self-efficacy** بأنها "تلك المعتقدات الموجودة لدى المعلمات بشأن مدى قدرتهن على اتخاذ الإجراءات اللازمة لتحقيق الأداء الناجح للمهام المنوطة بهن".

وتعد فاعلية الذات من المكونات الهامة للنظرية المعرفية الاجتماعية لـ **Bandura** والتي افترضت أن سلوك الفرد والبيئة والعوامل الاجتماعية تتداخل بدرجة كبيرة، فالسلوك الإنساني في ضوء نظرية **Bandura** يتحدد تبادلياً بتفاعل ثلاث مؤثرات هي: العوامل الذاتية، والعوامل السلوكية، والعوامل البيئية وينظر **Bandura** إلى العلاقة بين تلك العوامل على أنها علاقة تبادلية ثلاثية الاتجاه حيث أطلق عليها التبادلية الثلاثية ويعني ذلك أن أساس نظرية التعلم الاجتماعي عند **Bandura** هو فكرة الحتمية التبادلية (المشخي، ٢٠٠٩: ٦٣-٦٤).

## أبعاد فاعلية الذات:

حدد Bandura ثلاثة أبعاد تتغير فاعلية الذات تبعاً لها وهذه الأبعاد هي:

١- مستوى الفاعلية Magnitude: يختلف تبعاً لطبيعة أو صعوبة الموقف، ويتضح قدر الفاعلية عندما تكون المهام مرتبة وفق مستوى الصعوبة، والاختلافات بين الأفراد في توقعات الفاعلية، ويتحدد هذا البعد كما يشير Bandura من خلال صعوبة الموقف، ويظهر هذا القدر بوضوح عندما تكون المهام مرتبة من السهل للصعب، لذلك يطلق على هذا البعد "مستوى صعوبة المهمة"، ويشير Bandura أيضاً إلى أنها مستوى قوة دوافع الفرد للأداء في المجالات والمواقف المختلفة، ويختلف هذا المستوى تبعاً لطبيعة أو صعوبة الموقف، وتبدو قدرة الفاعلية بصورة أوضح عندما تكون المهام مرتبة وفقاً لمستوى الصعوبة والاختلافات بين الأفراد في توقعات الفاعلية مثل: تهجئة كلمات ذات صعوبة أكثر. (Bandura,1977:194)

٢- العمومية Generality: يشير هذا البعد إلى انتقال فاعلية الذات من موقف ما إلى مواقف مشابهة، فالفرد يمكنه النجاح في أداء مهام مقارنة بنجاحه في أداء أعمال ومهام مشابهة (Bandura,1977:194). وتختلف درجة العمومية من فرد لآخر، فالبعض يشعرون بقدرة على الإنجاز الجيد في أي موقف أكاديمي، والبعض الآخر يشعرون بالثقة في النفس في واحد أو اثنين من المواقف، والبعض الثالث قد تكون فاعلية الذات لديهم ضعيفة في أي مجال مثل: الانتقال من الجبر إلى الإحصاء. (الشعراوي، ٢٠٠٠، ٢٩٣)

٣- القوة Strength: إن المعتقدات الضعيفة عن الفاعلية تجعل الفرد أكثر قابلية للتأثر بما يلاحظه ويتابعه، ولكن الأفراد مع قوة الاعتقاد بفاعلية الذات يثابرون في مواجهة الأداء الضعيف، وتتحدد قوة فاعلية الذات لدى الفرد في ضوء خبراته السابقة ومدى ملاءمتها للموقف، وهي تشير أيضاً إلى الفروق الفردية بين الأفراد في مواجهة المواقف الفاشلة وما يتبع ذلك من شعور الإحباط، أي أنها القوة التي يبذلها الفرد في المواقف التي يخطط لمواجهةها ومدى ملاءمتها للمواقف، وترتبط قوة الفاعلية بما يحدده الفرد لنفسه من توقعات أدائية (Bandura,1977:194).

وتوصلت الباحثة إلى أن الأبعاد المكونة لفاعلية الذات تلعب دوراً رئيسياً في ترتيب الأنشطة، وذلك وفقاً لمستوى الصعوبة أو استناداً لمستوى ثقتهم في القيام بها، كما يمكنهم الحكم على قدرتهم في أداء سلوكيات معينة في المواقف الأخرى، وبناءً على ذلك فإن الأفراد ذوي المستوى المتدني من الفاعلية الذاتية سوف يتجنبون التحديات الصعبة ولن يبذلوا جهداً إضافياً للإنجاز، بعكس الأفراد ذوي المستوى المرتفع من الفاعلية الذاتية فإنهم يظهرون مستوى أعلى من الدافعية للأداء لما هو أبعد من التوقعات المحددة، كما أنهم قادرين على المثابرة لفترات أطول من الزمن عندما يواجهون التحديات الصعبة.

## مصادر فاعلية الذات:

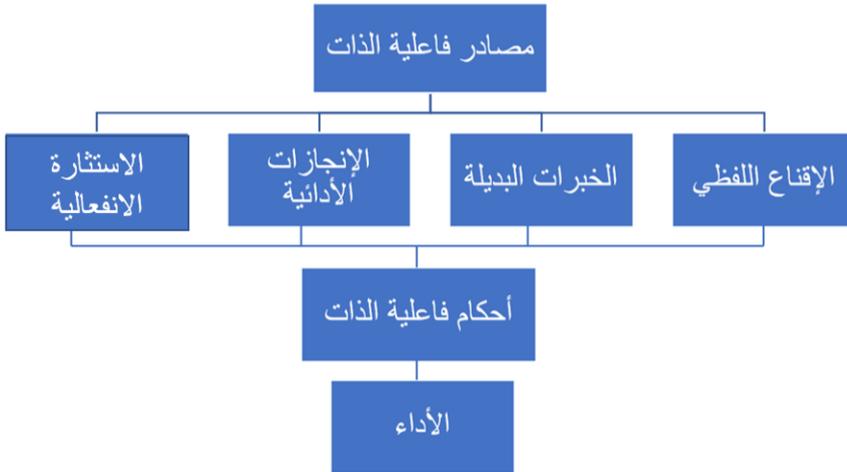
يذكر Bandura أربعة مصادر لفاعلية الذات وهي:

١- الإنجازات الأدائية: لهذا المصدر له تأثير خاص في فاعلية الذات، وذلك لأنه يعتمد أساساً على الخبرات التي توجد لدى الفرد، فالنجاح عادة توقعات الفاعلية. بينما الإخفاق المتكرر يخفضها، كما أن الإنجازات الأدائية يمكن نقلها بعدة طرق من خلال النمذجة المشتركة، وهي تعمل على تعزيز الإحساس بالفاعلية الشخصية. (العبادي، ٢٠١٢: ٢٣)

٢- الخبرات البديلة: إن ملاحظة الآخرين وهم ينجحون أمر يرفع فاعلية الذات فملاحظة فرد آخر بنفس كفاءتك وهو يفتق في عمل يحيل إلى خفض فاعلية الذات، فالخبرات البديلة تكون أقوى تأثيراً عندما تكون خبرة الناس السابقة في النشاط قليلة. (شرف الدين، ٢٠١١: ٤٣٠)

٣- الإقناع اللفظي: وهو مصدر أقل قوة في التغيير المتوقع للفاعلية الذاتية من خبرات الأداء والخبرات غير المباشرة دائماً (Maddux, 2000: 9). ويقصد به المعلومات التي تأتي عن طريق الآخرين لفظياً مما قد تكسبه نوعاً من الترغيب في الأداء والعمل. (العلي وسحلول، ٢٠٠٦: ٩٦)

٤- الاستثارة الانفعالية Emotional Arousal: يؤدي الانفعال الشديد إلى خفض مستوى الأداء، وذلك لأن معظم الناس يتعلمون أن يحكموا على قدراتهم عند القيام بعمل ما في ضوء الاستثارة الانفعالية، فالأفراد الذين يخافون خوفاً شديداً أو قلقاً حاداً يغلب أن تكون توقعات الفاعلية الذاتية لديهم منخفضة. (العويضة، ٢٠٠٨: ١٩).



شكل (١): مصادر فاعلية الذات المدركة

## المحور الثالث: الأداء الوظيفي

### مفهوم الأداء الوظيفي:

أشار (حسن، ٢٠٠٥: ٢١٠) في تعريفه للأداء الوظيفي بأنه: "هو الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات، وإدراك الدور، أو المهام، ويعني هذا أن الأداء في موقف معين يمكن أن ينظر إليه على أنه نتاج للعلاقة المتداخلة بين كل من الجهد، والقدرات، وإدراك الدور". ويرى (الملكاوي، ٢٠٠٩: ٢٩) بأن الأداء الوظيفي: "هو المخرجات أو الأهداف التي يسعى النظام لتحقيقها، أي أنه مفهوم يربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى هذه الأنشطة لتحقيقها داخل المنظمة". ويُعرف (Judge & Kammeyer (2012:341) الأداء الوظيفي بأنه: "سلوكيات الموظف التي تتسق مع توقعات الدور المنوط به والتي تحددها المنظمة والذي حينما يتم تنفيذه يساهم في الفاعلية الإجمالية للمنظمة". ومن خلال ما سبق تُعرف الباحثة الأداء الوظيفي Job Performance بأنه "مدى إسهام السلوكيات والممارسات التي تتبعها المعلمات في تحقيق الأهداف التربوية المناطة بهن. وهو محصلة للتفاعل ما بين السلوك والإنجاز تعبر عن قدرة المعلمات على القيام بواجباتهن وأداء مسؤولياتهن على النحو المنشود".

### أبعاد الأداء الوظيفي:

يتكون الأداء الوظيفي من أربعة أبعاد جاءت كالتالي:

- **البعد الأول: الأداء التدريسي Teaching Performance:** يُعبر عن مدى قدرة المعلمات على تطبيق الممارسات اللازمة للتدريس في حجرة الدراسة تخطيطاً، وتنفيذاً، وتقويماً لتحقيق أهداف التعلم الخاصة بالدروس والوحدات التعليمية.
- **البعد الثاني: النمو الذاتي والمهني self and professional growth:** الممارسات التي تتبعها المعلمات بهدف العمل - بشكل ذاتي - على تنمية معارفهن ومهاراتهن المهنية بالتعاون مع المعلمات الأخريات، وبالمشاركة في فرص وخبرات التنمية المهنية المختلفة.
- **البعد الثالث: المثابرة وحل المشكلات persistence and problem solving:** يُقصد بها قدرة المعلمات على تطبيق الممارسات اللازمة لتحديد المشكلات المهنية التي تواجههن، والعمل على إيجاد حلول مناسبة لهذه المشكلات وبخاصة باستخدام المنهج العلمي.
- **البعد الرابع: العلاقات المهنية Professional relations:** الممارسات التي تعكس قدرة المعلمات على بناء والحفاظ على علاقات مهنية إيجابية مع الطالبات، والمعلمات الأخريات، والمشرفات، ومديرات المدارس بما يساعد على تحقيق الأهداف التعليمية بأفضل درجة ممكنة.

## محددات الأداء الوظيفي:

يذكر (معا، ٢٠١٣: ١٩-٢٠) بأن الباحثان Porter & Lawler قدما نموذجاً نظرياً يقوم على مجموعة من الفروض حول محددات الأداء الوظيفي، والذي يتحدد بثلاثة عوامل رئيسية:

- **الدافعية الفردية:** تعبر عن مدى الرغبة الموجودة لدى الفرد للعمل، والتي يمكن أن تظهر من خلال حماسه، وإقباله على العمل الذي يعبر عن توافق هذا العمل مع ميوله واتجاهاته.
- **مناخ العمل:** يعبر عن الإشباع الذي توفره بيئة العمل الداخلية، وهو إحساسه بالرضا عن عمله بعد أن يكون قد حقق رغباته وأهدافه وأشبع حاجاته جميعها.
- **القدرة لدى الفرد على أداء العمل:** هذه القدرة يستطيع الفرد تحصيلها بالتعليم، والتدريب واكتساب الخبرات، والمهارات والمعارف المتخصصة المرتبطة بالعمل.

ويرى (الحنيطة، ٢٠٠٣: ٥٧) بأن هناك علاقة بين العوامل الثلاثة فإذا كانت هذه العوامل إيجابية فإنها تؤثر بشكل كبير، وستكون حافزاً لدفع الفرد للأداء بمستوى عالٍ، أما إذا كان هناك عامل سلبي والعاملان الآخران إيجابيان فإن الأداء يكون أعلى من المتوسط، وإذا كان عامل إيجابي والعاملان الآخران سلبيان فإن النتيجة مستوى أداء أقل من المتوسط.

ويرى (فليه وعبد المجيد، ٢٠٠٥: ٢٦٦) أن المحددات السابقة يجب أن يراعى فيها ما يلي:

- ١- أن محددات أداء فئة من العاملين ليست هي -بالضرورة- محددات أداء فئة أخرى.
- ٢- أن محددات أداء العاملين في مؤسسة معينة ليست هي -بالضرورة- محددات أداء العاملين في مؤسسة أخرى.
- ٣- أن العوامل البيئية الخارجية لها تأثير في تحديد محددات الأداء.

## قياس الأداء الوظيفي:

لقياس الأداء الوظيفي العديد من الأهداف المهمة وفقاً لما ذكره (الحارثي، ٢٠٠٧: ٣٥-٣٦):

- خلق جو من التفاهم والعلاقات الحسنة بين الرؤساء ومروسيهم منبعه إحساس المرؤوسين بتقدير رؤسائهم لجهودهم، وطاقتهم في أدائهم لعملهم.
- وجود حافز لدى الأفراد يدفعهم لبذل المزيد من الجهد، والطاقة في تأدية العمل.
- تزويد الإدارة العليا ومتخذي القرار في المنظمة بالمعلومات اللازمة عن أداء الأفراد ومستوياتهم بما يمكن معه القدرة على تحديد مدى مساهمة هؤلاء في تحقيق أهداف المنظمة.
- إمكانية التوصل لتحديد نقاط الضعف في أداء العاملين بما يعمل على وضع الاقتراحات والإجراءات المناسبة لتحسين مستوى أدائهم.
- يفيد قياس الأداء في التخطيط للقوى البشرية في المنظمة حيث يكون وسيلة لمراجعة مدى توفر قوى بشرية معينة بمؤهلات معينة واقتراح إحلال قوى بشرية محل أخرى.
- اكتشاف العناصر المتفوقة وتحديد مجالات إبداعها.

- المساعدة في تحديد سبل تطوير الموظفين، وفي كيفية دفعهم لتطوير أنفسهم.
- يعتبر قياس الأداء على أساس من الموضوعية وسيلة هامة لضمان تحقيق العدالة بين العاملين، كما أنه يقلل من إغفال كفاءة العاملين من ذوي الكفاءات الذين يعملون بجدية.
- تشجيع التنافس بين الأفراد والأقسام حتى يستفيد الأفراد من فرص التقدم المتاحة أمامهم وتعمل الأقسام على تحسين إنتاجها الذي سوف يقارن بينها على أساس من قياس الأداء.

وأشار (عباس، ٢٠٠٦: ١٤٤) إلى أن قياس الأداء يتضمن جمع المعلومات حول الأداء الفعلي وهناك أربعة مصادر للمعلومات غالباً ما تستخدم لقياس الأداء الفعلي هي: ملاحظة الأفراد العاملين ومتابعتهم، التقارير الإحصائية، التقارير الشفوية، التقارير المكتوبة. وإن الاستعانة بجميع هذه المصادر في جمع المعلومات يؤدي إلى زيادة الموضوعية في قياس الأداء.

### الدراسات السابقة

تناولت بعض الدراسات السابقة العلاقات بين المتغيرات الثلاث موضع الاهتمام في الدراسة الحالية. فقد كشفت دراسة (Rawat (2016 عن تأثير التدريب على المهارات الحياتية على بيئة العمل المتصورة وفاعلية الذات لدى المعلمين. ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام منهج البحث التجريبي بالاعتماد على تصميم المجموعة الواحدة مع اختبار قبلي واختبار بعدي. وقد تم تطبيق الدراسة على عينة قوامها (٦٣) من المعلمين المتدربين ممن أتموا برنامجاً تدريبياً على المهارات الحياتية لمدة ستة شهور من بينهم (٢٨) معلم و (٣٥) معلمة في مدينة لوكنو في الهند. وقد تم جمع البيانات باستخدام مقياس بيئة العمل المتصورة ومقياس فاعلية الذات لدى المعلمين وبرنامج تدريبي للمهارات الحياتية. واستند إعداد البرنامج التدريبي المقدم إلى تصنيف منظمة الصحة العالمية للمهارات الحياتية العشر. وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التطبيقين القبلي والبعدي لمقياسي فاعلية الذات وبيئة العمل المتصورة وذلك لصالح الاختبار البعدي بما يوضح الأثر الإيجابي للبرنامج التدريبي على المهارات الحياتية في تنمية كل من فاعلية الذات وتصورات المعلمين عن بيئة عملهم.

وهدفت دراسة (Radeh & Mirjafari (2016 إلى التنبؤ بالأداء الوظيفي لدى المعلمين على أساس فاعلية الذات الوظيفية وأساليب التعلق. وقد وظفت الدراسة منهجية مسحية ارتباطية وصفية على عينة قوامها (٢٥٠) من المعلمين والمعلمات في جميع المدارس في مدينة أرسانجان. وقد تم جمع البيانات باستخدام استبيان الأداء الوظيفي لباترسون، واستبيان فاعلية الذات العامة لدى المعلمين لشوارزر وجورزليم وكذلك أساليب التعلق لكونلز وريد. وقد تم تحليل هذه البيانات باستخدام معاملات الارتباط وتحليل الانحدار متعدد المتغيرات. وبينت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية ودالة إحصائية بين فاعلية الذات وأنماط التعلم بالأداء الوظيفي لدى المعلمين كما بينت نتائج الدراسة أن فاعلية الذات وأساليب التعلق يمكن التنبؤ من خلالها على نحو دال بالأداء الوظيفي لدى المعلمين.

وحددت دراسة (Nakato 2015) العلاقة ما بين فاعلية الذات والدافعية والأداء الوظيفي لدى عينة من معلمي المدارس الثانوية في مديرية ميتيانا التعليمية. وقد اتبعت الدراسة المدخل الكمي من خلال تصميم مسحي عبر الأقسام مطبق على عينة قوامها (٢٦٥) تم اختيارها بأسلوب العينة العشوائية المنظمة. وقد تم جمع البيانات باستخدام استبيانين أحدهما يقيس فاعلية الذات لدى المعلمين والآخر يقيس الأداء الوظيفي. وقد بينت نتائج الدراسة وجود علاقة دالة إحصائية وإيجابية ما بين فاعلية الذات لدى المعلمين وأدائهم الوظيفي. كما بينت النتائج ارتباط الدافعية لدى المعلمين على نحو دال بالأداء الوظيفي كما كانت هناك علاقة ارتباطية ودالة إحصائية ما بين فاعلية الذات والدافعية لدى المعلمين. كما بينت نتائج الدراسة أن ٣٧% من التباين في الأداء الوظيفي يمكن أن يُعزى لفاعلية الذات لدى المعلمين والدافعية.

وأجرى (Ghonsooly et. al. 2014) دراسة لمعرفة إلى أي مدى يعمل إحساس معلمي اللغة الإنجليزية الإيرانيين الممارسين أثناء الخدمة بفاعلية الذات ووعيهم الورا معرفي على التنبؤ بأدائهم الأكاديمي. وقد تم تطبيق هذه الدراسة على عينة إجمالية قوامها (١٠٧) من المعلمين المتدربين والمتخصصين في تدريس اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية في إحدى الجامعات الإيرانية. وقد تم جمع البيانات باستخدام مقياس إحساس المعلمين بفاعلية الذات الذي أعده "ولفولك وهوي" في عام ١٩٩٠م، وقائمة الوعي الورا معرفي للمعلمين. وقد تم استخدام أسلوب تحليل المسارات لتحليل البيانات والذي أبرزت نتائجه أن كلاً من وراء المعرفة وفاعلية الذات يؤثران على الأداء الأكاديمي للمعلمين. ومع ذلك فإن لما وراء المعرفة تأثير أقوى.

وهدفت دراسة (Khurshid et. al. 2012) للكشف عن العلاقات ما بين فاعلية الذات لدى المعلمين وأدائهم الوظيفي المتصور. كما تناولت الدراسة بحث دور بعض المتغيرات الشخصية للمشاركين مثل: العمر، والجنس، ومستوى الدخل، وعدد سنوات الخبرة في التدريس، وطبيعة العمل وذلك في تحديد مستويات فاعلية الذات والأداء الوظيفي لدى المعلمين. وقد اشتملت عينة الدراسة على عينة عشوائية قوامها (٧٥) من المعلمين والمعلمات الذين تم اختيارهم بطريقة عشوائية من المدارس الحكومية في إسلام آباد. وتم جمع البيانات باستخدام أداتين وهما: مقياس الأداء الوظيفي لدى المعلمين (TJPS)، ومقياس فاعلية الذات لدى المعلمين (TES) والذي يتألف من (١٦) عبارة أما مقياس الأداء الوظيفي لدى المعلمين فيتألف من (٢٥) عبارة تقيس مهارات الإدارة، ومهارات إدارة الصف، والمهارات الاجتماعية. وقد بينت نتائج هذه الدراسة وجود علاقة إيجابية ما بين فاعلية الذات والأداء الوظيفي لدى المعلمين المشاركين. وفيما يتعلق بالفروق ما بين المعلمين وفقاً لمتغيراتهم الشخصية فقد بينت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المعلمات مقارنةً بالمعلمين في فاعلية الذات كما كان المعلمون ذوي المستوى الأعلى من الخبرة في العمل والمؤهل التربوي الأعلى لديهم مستويات أكثر من فاعلية الذات.

وقيمت دراسة (2008) Moore الخصائص السيكومترية لمقياس متدرج لتقدير الأداء الوظيفي لدى عينة من معلمي ما قبل الخدمة وعلاقة ذلك بفاعلية الذات التدريسية لدى المعلمين، وقد تألفت عينة الدراسة من عينة من معلمي ما قبل الخدمة في الولايات المتحدة الأمريكية، ولجمع البيانات تم استخدام مقياس إحساس المعلمين بالفاعلية، ومقياس تقدير الأداء المتدرج المستند إلى أداء معلمي ما قبل الخدمة، وقد أبرزت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين فاعلية الذات التدريسية والأداء الوظيفي التدريسي لدى المعلمين ومع ذلك فقد كانت هذه العلاقة محدودة في قوتها.

وكشفت دراسة الحوامدة (٢٠٠٤) عن العلاقة بين مستوى إدراك فاعلية، وعدالة نظام تقييم الأداء وكل من الأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي، والولاء التنظيمي في الوزارات الخدمية الأردنية. وقام الباحث بتجميع البيانات من عينة عشوائية مكونة من (٤٨٣) موظفاً. كما توصلت الدراسة إلى أن مستوى إدراك العاملين لفاعلية نظام تقييم الأداء بشكل عام كانت مرتفعة. وأن مستويات الرضا، والأداء، والولاء، والثقة كانت مرتفعة. ووجود علاقة معنوية موجبة بين إدراك العاملين لفاعلية نظام تقييم الأداء وبين كل من الأداء الوظيفي، والولاء التنظيمي، والثقة التنظيمية. ووجود علاقة معنوية موجبة بين إدراك العاملين لعدالة نظام تقييم الأداء وبين كل من الأداء الوظيفي، والولاء التنظيمي، والثقة التنظيمية.

وأخيراً تناولت دراسة (2003) Teel إلى تناول العلاقة بين تصورات عينة مختارة من المعلمين حول ما ينتقونه من دعم تنظيمي، وبين شعورهم بفاعلية الذات إضافة إلى أدائهم الوظيفي في العمل، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٢) معلماً من معلمي ثلاثة من المدارس الابتدائية والثانوية الخاصة الواقعة بجنوب ولاية كاليفورنيا الأمريكية، واستخدمت الدراسة الاستبانة لجمع البيانات، وكشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية بين تصورات المعلمين الدعم التنظيمي، وبين شعورهم بفاعلية الذات إضافة إلى أدائهم في العمل.

### تعقيب عام على جميع الدراسات السابقة:

من خلال عرض الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، توصلت الباحثة إلى العديد من أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، وسوف تقوم الباحثة بالتعليق على هذه الدراسات، وما تميزت به الدراسة الحالية عنها.

- اتضح أن المهارات الحياتية لم تتل نصيبها من البحث العلمي على الصعيد العربي والمحلي فضلاً عن ندرة الدراسات الأجنبية، وهي بحاجة إلى المزيد من البحوث خاصة في علاقتها بكل من فاعلية الذات والأداء الوظيفي.
- لم تجد الباحثة دراسة واحدة - في حدود اطلاعها - تناولت المهارات الحياتية وعلاقتها بفاعلية الذات والأداء الوظيفي، ومن هنا تكتسب هذه الدراسة أهمية خاصة في الميدان التربوي والتي تعتبر من أوائل الدراسات التي تناولت هذا الموضوع.
- أجريت معظم الدراسات السابقة على عينات مختلفة وركز معظمها على شريحة الطلاب والمعلمين، حيث وجدت الباحثة ندرة في الدراسات التي تناولت شريحة المعلمات.

## منهج وإجراءات الدراسة

### منهج وتصميم ومتغيرات الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام منهج البحث الوصفي، وضمن هذا المنهج تم توظيف التصميم الارتباطي لتحديد طبيعة العلاقة ما بين المتغيرات موضع الاهتمام وهي: فاعلية الذات المدركة والأداء الوظيفي (كمتغيرات مستقلة) والمهارات الحياتية (كمتغير تابع).

### أدوات الدراسة

لجمع بيانات الدراسة أعدت الباحثة ثلاث أدوات وهي: مقياس المهارات الحياتية، ومقياس الفاعلية الذاتية المدركة، ومقياس الأداء الوظيفي وتحققت من صدقها وثباتها على النحو التالي:

#### ١- مقياس المهارات الحياتية: (من إعداد الباحثة)

استناداً إلى تصنيف المهارات الحياتية الذي توصلت إليه الباحثة في ثنايا الإطار النظري للدراسة، تم التركيز على قياس الأبعاد التالية للمهارات الحياتية وهي: اتخاذ القرار، حل المشكلات، التفكير الإبداعي، التفكير الناقد، الاتصال الفعال، المهارات البين-شخصية، الوعي بالذات، التعاطف، التعايش مع الانفعالات، التعايش مع الضغوط. واستناداً لمراجعة الدراسات السابقة تم اعداد صورة أولية من المقياس وتم إخضاعها لعمليات التحقق من الصدق والثبات.

وتم التحقق من صدق المقياس بطريقتي صدق المحكمين والصدق العاملي. ففي البداية تم عرض الصورة الأولية لمقياس المهارات الحياتية مجموعة من السادة المحكمين المتخصصين في مجالات علم النفس والصحة النفسية في بعض الجامعات السعودية والمصرية لاستطلاع آرائهم بشأن مجموعة من المعايير التي في ضوئها يتم الحكم على المقياس من حيث دقة الصياغة اللغوية للعبارات، وانتماء العبارة للبعد الذي تدرج تحته، ومدى وضوح العبارات، وأهميتها، فضلاً عن إبداء ملاحظاتهم وتعديلاتهم المقترحة. وقد تم الاسترشاد بآراء السادة المحكمين وملاحظاتهم والتي في ضوئها تم تعديل الصورة الأولية لمقياس المهارات الحياتية، حيث جرى حذف (٨) عبارات من أصل (١٠٢) عبارة أبدى بعض المحكمين ملاحظات على تلك الفقرات بأنها لا تتوافق مع البعد المحدد، أو أنها تحمل معاني مكررة بصيغ مختلفة. وقد أخذت الباحثة بهذه التعديلات -وعدت نسب اتفاق المحكمين على عبارات الأداة والتي تراوحت ما بين ٧٠- ٨٨% مؤشراً على تمتع المقياس بصدق المحكمين (الصدق الظاهري).

وللتحقق من صدق المقياس بطريقة الصدق العاملي تم إجراء دراسة استطلاعية للمقياس بتطبيقه على عينة من معلمات المرحلة المتوسطة بالطائف بلغ عددهن (٣٠) معلمة من غير المشاركات في الدراسة الأساسية.

جدول (١): مقياس كاي-مايلر- أولكين لكفاءة العينات واختبار بارتلليت.

٠.٨٨٧	مقياس كاي-مايلر- أولكين لكفاءة العينات	
٨٢٧.٥٤٩	مربع كاي	اختبار بارتلليت
٤٥	د.ح	
٠.٠٠٠	مستوى الدلالة	

يتضح من الجدول (١) بأنه قد تم التوصل إلى قيمة قياس KMO (مقياس كاي-ميلر- أولكين لكفاءة العينة) (٠,٨٨٧) وهي أكبر من (٠,٥٠) هذا يدل على زيادة الاعتمادية للعوامل التي نحصل عليها من التحليل العاملي، وكذلك نحكم بكفاية حجم العينة، كما نجد أن قيمة مربع كاي لاختبار Barlett بلغت (٨٣٧,٥٤٩) ومستوى دلالتها عند درجة حرية (٤٥) أقل من (٠,٠٥) وهذا يؤكد على وجود علاقة دالة إحصائياً، بذلك يمكن إجراء التحليل العاملي.

جدول (٢): معاملات الشبوع لأبعاد مقياس المهارات الحياتية باستخدام طريقة المكونات الأساسية

م	البعد	معاملات الشبوع
١	اتخاذ القرار	٠.٤٣٦
٢	حل المشكلات	٠.٥٦٤
٣	التفكير الإبداعي	٠.٦٣٤
٤	التفكير الناقد	٠.٦٥٢
٥	الاتصال الفعال	٠.٦٦٨
٦	المهارات البين-شخصية	٠.٦٢٤
٧	الوعي بالذات	٠.٦٥٨
٨	التعاطف	٠.٧٣٨
٩	التعايش مع الانفعالات	٠.٥٤٩
١٠	التعايش مع الضغوط	٠.٤٠١

يتضح من الجدول (٢) أنه باستخدام طريقة المكونات الأساسية (Principal Components) تم الحصول على معاملات الشبوع (Communalities) للمتغير (وهي مربع معامل الارتباط بين المتغير والعامل كمتغيرات مستقلة) وتراوحت ما بين (٠,٤٠١ - ٠,٧٣٨)، وبالتالي قد حصلنا على قيم التباين المفسر بعد التدوير (باستخدام طريقة فارمكس مع كاي-مير المعدلة) البالغ (٥٩,٢٤) للعوامل التي الجذر الكامن لها أكبر من الواحد الصحيح وقد بلغ عددها عاملين. وعليه فإن محاور المقياس قد انقسمت إلى عاملين لقياس المهارات الحياتية، كما يوضحها جدول التشعبات بعد التدوير التالي:

جدول (٣): معاملات ارتباط الأبعاد بالعوامل التي الجذر الكامن لها

أكبر من الواحد "قبل التعديل"

م.م	البعد	العامل	
		١	٢
١.	اتخاذ القرار	٠.٥٨٥	٠.٣٠٧
٢.	حل المشكلات	٠.٤٨٦	٠.٥٧٢
٣.	التفكير الإبداعي	٠.٢٣٣	٠.٧٦٢
٤.	التفكير الناقد	٠.٥٧٠	٠.٥٧١
٥.	الاتصال الفعال	٠.٧٩٨	٠.١٧٥
٦.	المهارات البين-شخصية	٠.٥٨٦	٠.٥٣٠
٧.	الوعي بالذات	٠.٧٦٥	٠.٢٦٩
٨.	التعاطف	٠.٨٥٩	٠.٠١٠-
٩.	التعايش مع الانفعالات	٠.١٦٨	٠.٧٢٢
١٠.	التعايش مع الضغوط	٠.٠٣٥	٠.٦٣٢

وبعد إجراء بعض التعديلات على المقياس، وإعادة إجراء اختبار التحليل العاملي على عينة تكونت من (٣٠) فرداً تم التوصل إلى أن العوامل التي الجذر الكامن لها أكبر من الواحد الصحيح أصبح عاملاً واحداً له جدول التشعبات التالي:

جدول (٤): معاملات ارتباط الأبعاد بالعوامل التي الجذر الكامن لها أكبر

من الواحد "بعد التعديل"

م.م	البعد	العامل
		١
١.	اتخاذ القرار	٠.٧٥١
٢.	حل المشكلات	٠.٨٦٣
٣.	التفكير الإبداعي	٠.٧٦٩
٤.	التفكير الناقد	٠.٨٢٤
٥.	الاتصال الفعال	٠.٨٤٨
٦.	المهارات البين-شخصية	٠.٨٨٦
٧.	الوعي بالذات	٠.٨٨١
٨.	التعاطف	٠.٧١٥
٩.	التعايش مع الانفعالات	٠.٧٤٥
١٠.	التعايش مع الضغوط	٠.٥٢٠

وبذلك أصبح مقياس المهارات الحياتية في صورته النهائية يتكون من (٨٠) عبارة، جميع معاملات ارتباطها جيدة يمكن الوثوق بها لإجراء هذه الدراسة. وللتحقق من ثبات مقياس المهارات الحياتية تم استخدام طريقتي معامل ألفا-كرونباخ، والتجزئة النصفية على العينة الاستطلاعية سابقة الذكر والمؤلفة من (٣٠) معلمة، وباستخدام هذه الطريقة، تراوحت قيم معامل ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس المهارات الحياتية ما بين (٠,٦٥٩) في أدناه و(٠,٩٣٢) في أعلاها وهي قيم تشير إلى درجة ثبات تتراوح ما بين مقبولة إلى عالية جداً. وكما يلاحظ أن الدرجة الكلية للمقياس بلغ معامل ألفا كرونباخ لها (٠,٩٥٧) وهي درجة عالية جداً من الثبات للمقياس. ويدل ذلك على أن مقياس المهارات الحياتية يتمتع بمعاملات ثبات مناسبة يمكن الاعتماد عليه في قياس المهارات الحياتية وكذلك الاعتماد على النتائج المتحصلة عليه من العينة وتعميمها على مجتمع الدراسة. وباستخدام طريقة التجزئة النصفية، تراوحت معاملات الثبات ما بين (٠,٥٦٦) في أدناها و(٠,٩٠٤) في أعلاها وهي درجة ثبات تتراوح ما بين مقبولة إلى عالية جداً من الثبات. وأن قيمة معامل ثبات المقياس ككل بطريقة التجزئة النصفية بلغ (٠,٨٤٠) وهي قيمة مقبولة وتدل على ثبات المقياس. وباستخدام معامل الارتباط سبيرمان-براون تم تصحيح معامل ثبات نصفي المقياس وبلغ معامل الثبات للمقياس ككل (٠,٩١٣) وهي دلالة على ثبات المقياس.

وبذلك اتخذ مقياس المهارات الحياتية صورته النهائية والتي تضمنت (٨٠) عبارة موزعة بالتساوي على ١٠ أبعاد.

## ٢- مقياس فاعلية الذات المدركة: (من إعداد الباحثة)

لقياس متغير فاعلية الذات المدركة قامت الباحثة بمراجعة الأدبيات والمقاييس السابقة، وتوصلت إلى ثلاث أبعاد رئيسية يجب قياسها وهي مستوى الفاعلية، وقوة الفاعلية، وعمومية الفاعلية. وأعدت صورة أولية تتضمن عبارات تتدرج تحت كل من الأبعاد السابقة. وللتحقق من صدق المقياس، تم استخدام طريقة الصدق الظاهري (صدق المحكمين)؛ حيث تم عرض الصورة الأولية لمقياس فاعلية الذات المدركة على مجموعة من السادة المحكمين المتخصصين في مجالات علم النفس والصحة النفسية في بعض الجامعات السعودية والمصرية لاستطلاع آرائهم بشأن مجموعة من المعايير التي في ضوئها يتم الحكم على المقياس من حيث دقة الصياغة اللغوية للعبارات، وانتماء العبارة للبعد الذي تتدرج تحته، ومدى وضوح العبارات، وأهميتها، فضلاً عن إبداء ملاحظاتهم وتعديلاتهم المقترحة. وقد اتضح أن نسب اتفاق المحكمين ما بين ٦٦% - ٨٨% وهي نسب مقبولة يمكن الوثوق بها، وبهذا تم التحقق من صدق المحكمين وتم صياغة المقياس في صورته النهائية.

وللتحقق من ثبات المقياس، تم استخدام طريقة معامل ألفا كرونباخ على بيانات العينة الاستطلاعية؛ حيث تراوحت معاملات ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس فاعلية الذات المدركة ما بين (٠,٧٧٩) في أدناه و (٠,٨٩٧) في أعلاها وهي قيم تشير إلى درجة ثبات تتراوح ما بين عالية إلى عالية جداً. وكما يلاحظ أن الدرجة الكلية للمقياس بلغ معامل ألفا كرونباخ لها (٠,٨٧٥) وهي درجة عالية جداً من الثبات للمقياس. ويدل ذلك على أن مقياس فاعلية الذات المدركة يتمتع بمعاملات ثبات مناسبة يمكن الاعتماد عليه في قياس فاعلية الذات وكذلك الاعتماد على النتائج المتحصلة عليه من العينة وتعميمها على مجتمع الدراسة.

وفي ضوء الاجراءات سابقة الذكر اتخذ المقياس صورته النهائية التي تضمنت (٢٣) عبارة إجمالاً موزعة على ثلاث أبعاد وهي: مستوى الفاعلية (٤ عبارات)، وقوة الفاعلية (٧ عبارات)، وعمومية الفاعلية (١٢ عبارة).

### ٣- مقياس الأداء الوظيفي: (من إعداد الباحثة)

لقياس متغير الأداء الوظيفي، تم الرجوع إلى الأدبيات والدراسات السابقة وتم الوقوف على أربعة أبعاد رئيسية لقياس المتغير وهي: الأداء التدريسي، النمو الذاتي والمهني، المثابرة وحل المشكلات، العلاقات المهنية. وتم إعداد صورة أولية من المقياس تشتمل على عبارات لكل بعد من هذه الأبعاد.

وللتحقق من صدق المقياس تم عرض الصورة الأولية لمقياس الأداء الوظيفي على مجموعة من السادة المحكمين المتخصصين في مجالات علم النفس والصحة النفسية في بعض الجامعات السعودية والمصرية لاستطلاع آرائهم بشأن مجموعة من المعايير التي في ضوئها يتم الحكم على المقياس من حيث دقة الصياغة اللغوية للعبارات، وانتفاء العبارة للبعد الذي تندرج تحته، ومدى وضوح العبارات، وأهميتها، فضلاً عن إبداء ملاحظاتهم وتعديلاتهم المقترحة. وقد تم الاسترشاد بأراء المحكمين وملاحظاتهم والتي في ضوئها تم تعديل مقياس الأداء الوظيفي (الصورة الأولية)، حيث جرى حذف (١٢) عبارة من أصل (٤٣) عبارة أبدى بعض المحكمين ملاحظات على تلك الفقرات بأنها لا تتوافق مع البعد المحدد، أو أنها تحمل معاني مكررة بصيغ مختلفة. وبذلك أصبح المقياس مكون من (٣١) عبارة.

وتم التحقق من ثبات المقياس بطريقة معامل ألفا-كرونباخ على العينة الاستطلاعية المؤلفة من (٣٠) معلمة. وقد تراوحت معاملات ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس الأداء الوظيفي ما بين (٠,٨٤٠) في أدناه و (٠,٨٩٥) في أعلاها وهي قيم تشير إلى درجة ثبات عالية جداً. وكما يلاحظ أن الدرجة الكلية للمقياس بلغ معامل ألفا كرونباخ لها (٠,٩٥٦) وهي درجة عالية جداً من الثبات للمقياس. ويدل ذلك على أن مقياس الأداء الوظيفي يتمتع بمعاملات ثبات مناسبة يمكن الاعتماد عليه في قياس الأداء الوظيفي وكذلك الاعتماد على النتائج المتحصلة عليه من العينة وتعميمها على مجتمع الدراسة، وبالتالي فقد تم اعتماد فقرات محاور هذا المقياس بجميع عباراته بدون إجراء أي تعديل عليها.

وفي ضوء الإجراءات السابقة، اتخذ المقياس صورته النهائية التي تضمنت إجمالاً (٣١) عبارة موزعة على ٤ أبعاد وهي: الأداء التدريسي (٩ عبارات)، والنمو الذاتي والمهني (٧ عبارات)، والمثابرة وحل المشكلات (٧ عبارات)، والعلاقات المهنية (٨ عبارات).

### مجتمع وعينة الدراسة

تكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع معلمات المرحلة المتوسطة في المدارس الحكومية بالطائف والبالغ عددهن (٢٣٥١) معلمة في الفصل الدراسي الأول للعام ١٤٣٨-١٤٣٩ هـ. وقد تكونت العينة الأساسية من (٢٠٠) معلمة من معلمات المرحلة المتوسطة بالطائف، تم اختيارهن عشوائياً بالطريقة الطبقيّة.

### نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

#### ٤-١ عرض نتائج الفرض الأول ومناقشتها وتفسيرها:

نص الفرض الأول على: "توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين متوسطي درجات معلمات المرحلة المتوسطة على مقياسي المهارات الحياتية وفاعلية الذات المدركة". وللتحقق من صحة الفرض تم حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لاستجابات عينة الدراسة على مقياس المهارات الحياتية بأبعاده المختلفة والدرجة الكلية لاستجاباتهم على مقياس فاعلية الذات المدركة بأبعاده المختلفة.

جدول (٥): معامل ارتباط بيرسون لدراسة العلاقة بين المهارات الحياتية وفاعلية الذات المدركة

مستوى الفاعلية	قوة الفاعلية	عمومية الفاعلية	فاعلية الذات المدركة	
٠.٠٧٠	**٠.٣٢٥	**٠.٣٧٨	**٠.٣٣٧	اتخاذ القرار
٠.٠٩٨	**٠.٣٠٨	**٠.٣٧٣	**٠.٣٨٣	حل المشكلات
٠.٠٥٦	**٠.٣١٥	**٠.٣٤٣	**٠.٣٥٤	التفكير الإبداعي
٠.١٢٣	**٠.٣٧٥	**٠.٤٣٧	**٠.٤٥٧	التفكير الناقد
*٠.١٧٤	**٠.٤٠٣	**٠.٤٨٥	**٠.٥١٤	الاتصال الفعال
٠.١١١	**٠.٣١٢	**٠.٤٥٩	**٠.٤٤١	المهارات البين-شخصية
**٠.١٩٠	**٠.٣٩٩	**٠.٤٨٩	**٠.٥٢٠	الوعي بالذات
**٠.٢٢٢	**٠.٣٥٣	**٠.٣٥٧	**٠.٤٣٣	التعاطف
٠.٠٧٧	**٠.٣٣٢	**٠.٣٨٩	**٠.٣٩٥	التعايش مع الانفعالات
*٠.١٥٧	**٠.٢٥٦	**٠.٢٧٤	**٠.٣٢٢	التعايش مع الضغوط
*٠.١٧٨	**٠.٤٩٤	**٠.٥٧٨	**٠.٦١٠	المهارات الحياتية

\*\* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١  $\alpha$

\* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٥  $\alpha$

يتضح من الجدول (٥) أن معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لاستجابات عينة الدراسة على مقياس مستوى المهارات الحياتية والدرجة الكلية لاستجاباتهم على مقياس فاعلية الذات المدركة قد بلغ (٠,٦١٠) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى أقل من ٠,٠١ وتشير هذه النتيجة إلى وجود علاقة موجبة وقوية بين المتغيرين. ونستنتج من ذلك أن مستوى المهارات الحياتية لدى مجتمع الدراسة يزداد بصورة كبيرة كلما ازداد مستوى فاعلية الذات المدركة لديهم. كما يتضح من الجدول (٥) أن قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لاستجابات عينة الدراسة على كل بعد من أبعاد مقياس المهارات الحياتية والدرجة الكلية لاستجاباتهم على بعدي (قوة الفاعلية، عمومية الفاعلية) على مقياس فاعلية الذات المدركة قد تراوحت ما بين (٠,٢٥٦) و(٠,٤٨٩) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى أقل من (٠,٠١) وتشير هذه القيم إلى وجود علاقة موجبة متوسطة بين مستوى المهارات الحياتية بأبعاده المختلفة ومستوى فاعلية الذات المدركة في بعديه (قوة الفاعلية، عمومية الفاعلية). ونستنتج من ذلك أن كل ارتفاع في مستوى قوة الفاعلية، أو مستوى عمومية الفاعلية لدى أفراد مجتمع الدراسة يؤدي إلى ارتفاع متوسط في مستوى المهارات الحياتية بأبعاده المختلفة لديهم.

وتتفق هذه النتيجة مع ما ذكره (Rawat, 2016) في دراسته عن الأثر الإيجابي للبرنامج التدريبي على المهارات الحياتية في تنمية فاعلية الذات لدى المعلمين. ويمكن تفسير ذلك في ضوء تمتع المعلمات مرتفعات الفاعلية الذاتية بالثقة في الذات والقدرات، والقدرة على التحكم، وبذل المجهودات؛ للتكيف مع ظروف البيئة، حيث إنّ إدراك الفرد لفاعليته الذاتية المرتفعة يزيد من مقدار جهده، ومثابرتة؛ لتحقيق الإنجاز لمواجهة المشكلات، والصعوبات التي قد تعترضه، بينما في المقابل المعلمات منخفضات الفاعلية الذاتية لديهن شكوك في فاعليتهن الذاتية، وقدراتهن وشعور بالعجز، وبالتالي يفشلن في وضع الخطط والاستراتيجيات التي تقود للنجاح، حيث تؤكد دراسة (المزروع، ٢٠٠٧) على أنّ معتقدات الفرد عن ذاته تعكس قدرته على التحكم في معطيات البيئة من خلال الأفعال، والوسائل التكيفية التي يقوم بها، والثقة بالنفس في مواجهة ضغوط الحياة.

**وبناءً على هذه النتائج فقد تحققت صحة الفرض الأول للدراسة الحالية.**

**ب- عرض نتائج الفرض الثاني ومناقشتها وتفسيرها:**

**نص الفرض الثاني على أنه:** "توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين متوسطي درجات معلمات المرحلة المتوسطة على مقياسي المهارات الحياتية والأداء الوظيفي".

وللتحقق من صحة الفرض تم حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لاستجابات عينة الدراسة على مقياس المهارات الحياتية بأبعاده المختلفة والدرجة الكلية لاستجاباتهم على مقياس الأداء الوظيفي بأبعاده المختلفة.

جدول(٦): معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين المهارات الحياتية والأداء الوظيفي.

الأداء الوظيفي	العلاقات المهنية	المثابرة وحل المشكلات	النمو الذاتي والمهني	الأداء التدريسي	
**٠.٣٠٤	**٠.٢٦٩	**٠.٢٦٥	**٠.٢٢٥	**٠.٢٩٣	اتخاذ القرار
**٠.٣٣٦	**٠.٢٥٧	**٠.٣٤٢	**٠.٣٢٣	**٠.٢٥٥	حل المشكلات
**٠.٣٤٧	**٠.٢٢٢	**٠.٣٦٣	**٠.٣٤٧	**٠.٢٨٣	التفكير الإبداعي
**٠.٤٤٤	**٠.٣٠١	**٠.٥٣٩	**٠.٤٠٢	**٠.٣٢٠	التفكير الناقد
**٠.٤٣٩	**٠.٤١٣	**٠.٣٨٧	**٠.٣٢٦	**٠.٣٩٨	الاتصال الفعال
**٠.٤٢٤	**٠.٣٥١	**٠.٤٤٥	**٠.٣٤٦	**٠.٣٤٠	المهارات البين-شخصية
**٠.٤١٤	**٠.٣٥٦	**٠.٣٩٣	**٠.٢٨٥	**٠.٤٠١	الوعي بالذات
**٠.٣٥٧	**٠.٣٥٦	**٠.٣٢٣	**٠.٢١١	**٠.٣٤٦	التعاطف
**٠.٣٦١	**٠.٢٦١	**٠.٣٦٨	**٠.٣٢٤	**٠.٣٠٦	التعايش مع الانفعالات
**٠.٣٤٧	*٠.١٤٨	**٠.٢٧٨	**٠.٤٠٢	**٠.٣٧٠	التعايش مع الضغوط
**٠.٥٥٢	**٠.٤٢٦	**٠.٥٤٨	**٠.٤٦٩	**٠.٤٨٠	المهارات الحياتية

\*\* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha = ٠,٠١$

\* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha = ٠,٠٥$

يتضح من الجدول(٦) أن معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لاستجابات عينة الدراسة على مقياس مستوى المهارات الحياتية والدرجة الكلية لاستجاباتهم على مقياس الأداء الوظيفي قد بلغ (٠,٥٥٢) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى أقل من ٠,٠١ وتشير هذه النتيجة إلى وجود علاقة موجبة وقوية بين المتغيرين. ونستنتج من ذلك أن الارتفاع في مستوى الأداء الوظيفي (بجميع أبعاده المذكورة) لدى أفراد مجتمع الدراسة يؤدي بصورة قوية إلى ارتفاع في مستوى المهارات الحياتية (بجميع أبعاده المذكورة) لديهم.

ويمكن تفسير ذلك بأن المؤسسات أصبحت مصدراً لتعلم المهارات الحياتية، من خلال تشجيع أفرادها على تنمية العديد من المهارات التي تدفعهم إلى النجاح أو استخدام هذه المهارات لتحقيق النجاح (جولمان، ٢٠٠٠: ٦٠)، حيث أن التوجه الحديث لاكتساب المهارات، هو التوجه إلى التدريب لاكتساب المهارات وتمييزها وخير دليل على ذلك ما نراه من دفع مبالغ طائلة مقابل تلك الدورات، سواءً بالحضور المباشر أو من خلال الانترنت أو على القنوات الفضائية (صادق، ٢٠٠٥: ٣٤). لذا ترى الباحثة بأن امتلاك الفرد للمهارات الحياتية والسعي لتنميتها وممارستها يشعره بالفخر والاعتزاز بنفسه، فعندما يطلب منه أن يؤدي عملاً معيناً فيقننه سينعكس إيجاباً على أدائه الوظيفي. وبناءً على هذه النتائج فقد تحققت صحة الفرض الثاني للدراسة الحالية.

### ج- عرض نتائج الفرض الثالث ومناقشتها وتفسيرها:

نص الفرض الثالث على: "توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين متوسطي درجات معلمات المرحلة المتوسطة على مقياسي فاعلية الذات المدركة والأداء الوظيفي". وللتحقق من صحة الفرض تم حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لاستجابات عينة الدراسة على مقياس فاعلية الذات المدركة بأبعاده المختلفة والدرجة الكلية لاستجاباتهم على مقياس الأداء الوظيفي بأبعاده المختلفة.

جدول(٧): معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين فاعلية الذات المدركة والأداء الوظيفي

الأداء الوظيفي	العلاقات المهنية	المثابرة وحل المشكلات	النمو الذاتي والمهني	الأداء التدريسي	
**٠.١٨٨	٠.١١٩	*٠.١٧١	**٠.١٨٦	*٠.١٧٦	مستوى الفاعلية
**٠.٥٩٦	**٠.٤٩٢	**٠.٤٧١	**٠.٥٠٤	**٠.٥٩٤	قوة الفاعلية
**٠.٧٢٠	**٠.٦٠٠	**٠.٦٢٥	**٠.٦٠٤	**٠.٦٧٠	عمومية الفاعلية
**٠.٧٤٠	**٠.٦٠٢	**٠.٦٢٦	**٠.٦٣١	**٠.٧٠٥	فاعلية الذات المدركة

\*\* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha = ٠,٠١$

\* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha = ٠,٠٥$

يتضح من الجدول(٧) أن معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لاستجابات عينة الدراسة على مقياس مستوى فاعلية الذات المدركة والدرجة الكلية لاستجاباتهم على مقياس الأداء الوظيفي قد بلغ (٠,٧٤٠) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى أقل من ٠,٠١ وتشير هذه النتيجة إلى وجود علاقة موجبة وقوية جداً بين المتغيرين. ونستنتج من ذلك أن الارتفاع في مستوى فاعلية الذات المدركة (بجميع أبعاده المذكورة) لدى مجتمع الدراسة يؤدي بصورة قوية جداً إلى ارتفاع في مستوى الأداء الوظيفي (بجميع أبعاده المذكورة) لديهم. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج عدد من الدراسات كدراسة كل من (Nakato(2015), Ghonsooly Hanif(2006), Khurshid et al. (2012), et al.(2014) في وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين فاعلية الذات والأداء الوظيفي.

وخلصت دراسة (Olayiwola(2011) إلى أن المعلمين يمكن أن يؤديون بشكل جيد في وظائفهم إذا كان لديهم مستوى مرتفع من فاعلية الذات، حيث وجد بأن ٩٥% لديهم مستويات متدنية من الأداء الوظيفي بينما كان ٩٠.٤% من المعلمين ذوي مستوى متدني من فاعلية الذات. وبينت نتائج الدراسة التي أجراها (Nakato(2015) أن ٣٧% من التباين في الأداء الوظيفي يمكن أن يُعزى لفاعلية الذات لدى المعلمين والدافعية.

ويمكن تفسير ذلك في ضوء ما يتمتعن به معلمات المرحلة المتوسطة من فاعلية ذاتية مرتفعة أدت إلى ارتفاع ثقتهن بأنفسهن مما انعكس إيجاباً على دافعيتهن للعمل وتحقيق ما يتطلعن له بنجاح، حيث يشير (2008) Tait إلى أن معتقدات الفاعلية لدى المعلمين تؤثر على ما هم مستعدون لمحاولة القيام به في حجرات الدراسة ومدى إصرارهم في النجاح كمعلمين. وقد وصف (1998:51) Tschannen *et. al.* التفاعل ما بين فاعلية الذات والأداء الوظيفي على أنه دائري. فعلى سبيل المثال، يمكن أن تساعد الخبرات الإيجابية للتدريس على تحسين معتقدات المعلمين في قدراتهم. ويزيد ذلك بدوره من احتمالية حدوث خبرات أكثر إيجابية في المستقبل. وعلى نحو مشابه يمكن أن تعمل الخبرات السلبية على تقليص معتقدات المعلمين في قدراتهم وهو ما سوف يترتب عليه احتمالية مرورهم بخبرات أكثر سلبية في المستقبل. وبناءً على هذه النتائج فقد تحققت صحة الفرض الثالث للدراسة الحالية.

#### د - عرض نتائج الفرض الرابع ومناقشتها وتفسيرها:

نص الفرض الرابع على: "يمكن التنبؤ بمستوى المهارات الحياتية في ضوء كلٍ من مستوى فاعلية الذات المدركة ودرجة الأداء الوظيفي". للتحقق من صحة هذا الفرض، وحيث أن هنالك متغيرين مستقلين (مستوى فاعلية الذات المدركة، ودرجة الأداء الوظيفي) ومتغير تابع واحد هو مستوى المهارات الحياتية، تم إجراء اختبار الانحدار الخطي المتعدد *Multiple Linear Regression* بطريقة الإدخال *Enter* حيث تم إدخال كافة المتغيرات المستقلة مرة واحدة.

جدول (٨): معامل الارتباط البسيط R ومعامل التحديد لمتغيرات الانحدار

معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	معامل التحديد المصحح R2	الخطأ المعياري للتقدير
٠,٦٢٨	٠,٣٩٤	٠,٣٨٨	٢٤,٠٠٩

من الجدول (٨) نلاحظ بأن قيم معامل الارتباط الثلاثة وهي معامل الارتباط البسيط R قد بلغ (٠,٦٢٨) بينما بلغ معامل التحديد R2 (٠,٣٩٤) في حين كان معامل التحديد المصحح R2 (٠,٣٨٨) مما يعني بأن المتغيرات المستقلة التفسيرية (مستوى فاعلية الذات المدركة، ودرجة الأداء الوظيفي) استطاعت ان تفسر (٣٨,٨ %) من التغيرات الحاصلة في (مستوى المهارات الحياتية) المطلوبة والباقي (٦١,٢ %) يُعزى إلى عوامل أخرى.

جدول (٩) : تحليل التباين أحادي الاتجاه لاختبار قوة تفسير نموذج الانحدار.

النموذج	مجموع المربعات	د. ح	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	القيمة الاحتمالية
الانحدار	٧٣٨٣٤	٢	٣٦٩١٧	٦٤,٠٤٢	٠,٠٠٠
البواقي	١١٣٥٦٠	١٩٧	٥٧٦		
المجموع	١٨٧٣٩٤	١٩٩			

يتضح من الجدول (٩) بأن إحصائية (ف) المحسوبة وبالبالغة (٦٤,٠٤٢) لها دلالة إحصائية عند درجة حرية (٢, ١٩٧) ومستوى دلالة أقل من ٠,٠٥. مما يؤكد القوة التفسيرية العالية لنموذج الانحدار الخطي المتعدد من الناحية الإحصائية. وأن الانحدار معنوي وبالتالي توجد علاقة ما بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع. أي أنه يمكن التنبؤ بمستوى المهارات الحياتية في ضوء كل من مستوى فاعلية الذات المدركة ودرجة الأداء الوظيفي. وقد تم حساب معاملات معادلة الانحدار كما في الجدول التالي:

جدول (١٠): معاملات معادلة الانحدار الخطي المتعدد

القيمة الاحتمالية	قيمة (ت) المحسوبة.	المعاملات غير المعيارية		النموذج
		الخطأ المعياري	B	
٠.٠٠٠	١١.٢١٢	١٣.٤٩٠	١٥١.٢٤٣	(الثابت)
٠.٠٠٠	٥.٣٩٧	٠.٢٢٤	١.٢٠٩	فاعلية الذات المدركة
٠.٠٠٧	٢.٧٠٣	٠.١٣٤	٠.٣٦٢	الأداء الوظيفي

يتضح من الجدول (١٠) أن قيمة الثابت وكذلك قيم معاملات المتغيرات المستقلة (مستوى فاعلية الذات المدركة، ودرجة الأداء الوظيفي) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠٥ بحسب قيم (ت) المحسوبة، وعليه يمكن التوصل إلى معادلة الانحدار باستخدام المعاملات غير المعيارية كما يلي:

$$\text{مستوى المهارات الحياتية} = ١٥١,٤٢ + (١,٢١) \times \text{مستوى فاعلية الذات المدركة} + (٠,٣٦) \times \text{درجة الأداء الوظيفي.}$$

ونجد أن معادلة التنبؤ ذات دلالة إحصائية، وتشير قيم معاملات الانحدار الموجبة في هذه المعادلة إلى أن العلاقة بين المهارات الحياتية والمتغيرات المستقلة المنبئة به موجبة وهذا يعني إن امتلاك مستوى عالي من فاعلية الذات المدركة، والأداء الوظيفي يترتب عليه مستوى مرتفع من المهارات الحياتية وهذا يؤكد صحة الفرض الرابع. وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة "رادية" و"ميرجافاري" (Radeh & Mirjafari, 2016)، وتقدم هذه النتائج دعماً للتفسيرات التي تم تقديمها في مناقشة وتفسير الفروض الأول والثاني والتي أفادت بوجود علاقات ارتباطية دالة إحصائياً ما بين فاعلية الذات المدركة والمهارات الحياتية من جانب، وما بين الأداء الوظيفي والمهارات الحياتية من جانب آخر.

## توصيات الدراسة

- ١- تقديم برامج تدريبية تركز على تنمية المهارات الحياتية لدى المعلمات بمختلف المراحل التعليمية خاصة في ضوء الاسترشاد بالنظرية المعرفية الاجتماعية لباندورا.
- ٢- توفير خبرات للتنمية المهنية تساعد على تنمية فاعلية الذات المدركة لدى المعلمات بالاعتماد على مصادر متنوعة مثل الخبرات الاتقانية والتعلم بالنموذج والتعلم الاجتماعي والاتقاعات اللفظية.
- ٣- الاعتماد على المهارات الحياتية كأحد المواصفات والمعايير لقبول المعلمين في كليات التربية.

## البحوث المقترحة

- ١- فاعلية برنامج إرشادي مقترح قائم على النظرية المعرفية الاجتماعية لباندورا في تنمية المهارات الحياتية والأداء الوظيفي لدى المعلمات.
- ٢- إعادة تطبيق الدراسة الحالية على عينات من معلمات مراحل تعليمية مختلفة وعلى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية.
- ٣- دراسة العلاقة بين فاعلية المعلم teacher efficacy والمهارات الحياتية لدى المعلمات.

## قائمة المراجع

### أولاً: المراجع العربية

إبراهيم، سليمان عبد الواحد يوسف (٢٠١٠). المهارات الحياتية ضرورة حتمية في عصر المعلوماتية: رؤية سيكولوجية (ط١). القاهرة: إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع.

أبو الحصين، محمد فرج (٢٠١٠). الضغوط النفسية لدى الممرضين والمرضات في المجال الحكومي وعلاقتها بكفاءة الذات. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة.

أبو حجر، فايز محمد (٢٠٠٦). برنامج مقترح في النشاط المدرسي لتنمية المهارات الحياتية في العلوم للمرحلة الأساسية العليا في فلسطين. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس.

الأحمد، خالد (٢٠٠٥). تكوين المعلمين من الإعداد إلى التدريب. العين: دار الكتاب الجامعي.

جولمان، دانييل (٢٠٠٠). الذكاء العاطفي. ترجمة (الجبالي، ليلي). عالم المعرفة: مطابع الوطن.

الحارثي، خالد سعد مطر (٢٠٠٧). الاحتراق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة الطائف. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى.

الحارثي، صبحي معروف (٢٠١٠). فاعلية برنامج إرشادي نفسي لتنمية مهارات الحياة لدى طلاب المرحلة الثانوية بمحافظة الطائف. مجلة بحوث التربية النوعية، العدد (١٦).

حسن، راوية (٢٠٠٥). إدارة الموارد البشرية (رؤية مستقبلية). الإسكندرية: الدار الجامعية.

الحنيفة، خالد (٢٠٠٣). القيم التنظيمية وعلاقتها بكفاءة الأداء (دراسة تطبيقية على العاملين بالخدمات الطبية بالرياض). رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الأمنية.

الحوامدة، نضال صالح (٢٠٠٤). العلاقة بين مستوى إدراك فاعلية وعدالة نظام تقويم الأداء وكل من الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي والولاء التنظيمي في الوزارات الخدمية الأردنية (دراسة ميدانية). مجلة العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، الرياض، المجلد (١٦)، العدد (١).

زهران، حامد (٢٠٠٣). دراسات في الصحة النفسية والإرشاد النفسي. القاهرة: عالم الكتب.

شرف الدين، نبيل (٢٠١١). تطوير نموذج تعليمي توافقي وتأثيره في فاعلية الذات الأكاديمية المدركة لدى طلاب الدراسات العليا التربوية. *مجلة كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة*.

الشعراوي، علاء (٢٠٠٠). فاعلية الذات وعلاقتها ببعض المتغيرات الدافعية لدى طلاب المرحلة الثانوية. *مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، العدد (٤٤)*.

صادق، محمد (٢٠٠٥). *علم النفس التربوي*. غزة: مكتبة جامعة الأقصى.

صادق، محمود محمد أحمد (١٩٩٩). العلاقة بين إعداد المعلم الجامعي وتحسين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكليات الخدمة الاجتماعية. *مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، مصر*.

العبادي، مخلد محمد (٢٠١٢). بعض العوامل النفسية المساهمة في فاعلية الذات الأكاديمية لدى طلاب وطالبات المرحلة الثانوية بمحافظة الطائف. *رسالة ماجستير، جامعة الطائف*.

عباس، سهيلة محمد (٢٠٠٦). *إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي*. الأردن: دار وائل للنشر.

عبدالعزیز، منى أمين (٢٠٠٦). برنامج لتنمية المهارات الحياتية الأسرية لدى الفتيات المقيمات بالمؤسسات الإيوائية. *رسالة ماجستير، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة*.

علي، عادل سيد (٢٠٠٩). *المهارات الحياتية استراتيجية منهجية*. الإسكندرية: دار الجامعة.

العلي، نصر محمد وسحلول، محمد عبدالله (٢٠٠٦). العلاقة بين فاعلية الذات ودافعية الإنجاز وأثرهما في التحصيل الأكاديمي لدى طلبة الثانوية في مدينة صنعاء. *مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية، المجلد (١٨)، العدد (١)*.

عمران، تغريد وآخرون (٢٠٠١). *المهارات الحياتية*. القاهرة: مكتبة زهراء الشرق.

عمران، تغريد؛ والشناوي، رجا؛ وصبحي، عفاف (٢٠٠٤). *المهارات الحياتية*. القاهرة: مكتبة زهراء الشرق.

العويضة، تركي موسى (٢٠٠٨). العلاقة بين الفاعلية الذاتية المدركة والتحصيل الدراسي لدى الطلبة ذوي صعوبات التعلم في المدارس الابتدائية في المملكة العربية السعودية. *رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة الأردن*.

فليه، فاروق عبده وعبد المجيد، السيد محمد (٢٠٠٥). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية. عمان: دار المسيرة.

المرعب، منيرة محمد صالح (٢٠٠٧). أثر برنامج في المهارات الحياتية على تنمية الثقافة البيئية والذكاء الوجداني لدى تلميذات المرحلة الثانوية في المجتمع السعودي، جامعة حائل.

المزروع، ليلي (٢٠٠٧). فاعلية الذات وعلاقتها بكل من الدافعية للإنجاز والذكاء الوجداني لدى عينة من طالبات جامعة أم القرى. مجلة العلوم النفسية والتربوية، البحرين.

المشيخي، غالب محمد (٢٠٠٩). قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح لدى عينة من طلاب جامعة الطائف. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى.

معافا، عبداللطيف محمد (٢٠١٣). العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي للعاملين بأقسام الخدمة الاجتماعية: دراسة ميدانية بمستشفيات جازان. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الغمام محمد بن سعود الإسلامية.

الملكوي، إبراهيم الخلوف (٢٠٠٩). إدارة الأداء باستخدام بطاقة الأداء المتوازن. عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.

النشوان، أحمد محمد (٢٠١٦). تحليل محتوى كتب اللغة العربية بالمرحلة الثانوية في ضوء المهارات الحياتية. مجلة العلوم الإنسانية والإدارية، جامعة المجمعة، العدد (٩).

النفيعي، فؤاد معتوق (٢٠٠٩). المهارات الاجتماعية وفاعلية الذات لدى عينة من المتفوقين والعاديين من طلاب المرحلة الثانوية بمحافظة جدة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى.

وافي، عبد الرحمن جمعه (٢٠١٠). المهارات الحياتية وعلاقتها بالذكاءات المتعددة لدى طلبة المرحلة الثانوية في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy toward a unifying theory of behavioral change. *Journal of Psychological Review*, 84(2).
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P., & Malone, P. S. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology*, 44(6), 473-490.
- Ece, Z. T. (2010). Pre-service english language teachers' perceptions of computer self-efficacy and general self-efficacy. *TOJET : The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 9(1)
- Fives, H., Hamman, D., & Olivarez, A. (2007). *Does burnout begin with student-teaching: Analyzing efficacy, burnout, and support during the student-teaching semester*. *Teaching and Teacher Education*, 23(6), 916-934.
- Ghonsooly, B., Khajavy, G. H., & Mahjoobi, F. M. (2014). *Self-efficacy and metacognition as predictors of Iranian teacher trainees' academic performance: a path analysis approach*. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 98, 590-598.
- Hanif, R. (2006). *Role of self efficacy in teacher stress and job performance of women school teachers*. In 28th ISPA Colloquium, Hangzhau, China.
- Kennedy, F., Pearson, D., Brett-Taylor, L., & Talreja, V. (2014). The Life Skills Assessment Scale: Measuring life skills of disadvantaged children in the developing world. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 42(2), 197-209.

- Khurshid, F., Qasmi, F. N., & Ashraf, N. (2012). The relationship between teachers' self-efficacy and their perceived job performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*,3(10), 204-223.
- Kopcha, T. J., & Alger, C. (2011). The impact of technology-enhanced student teacher supervision on student teacher knowledge, performance, and self-efficacy during the field experience. *Journal of Educational Computing Research*, 45(1).
- Moore, L. C. (2008). Psychometric properties of a pre-service teacher performance-based rubric as related to teaching efficacy (Order No. 3326912). Available from ProQuest Central; ProQuest Dissertations & Theses Global. (304448538).
- Nair, A., Subasree, R., & Ranjan, S. (2010). The Life Skills Assessment Scale: the construction and validation of a new comprehensive scale for measuring Life Skills. *School of Life Skills Education*.
- Nakato, V. (2015). *Self-efficacy, motivation and job performance among secondary school teachers in Mityana District*.
- Nivedita, P., & Singh, B. (2014). *Life skills education: needs and strategies*. Retrieved from <http://oaji.net/pdf.html?n=2016/1201-1470645303.pdf> .
- Olayiwola, I. O. (2011). *Self-efficacy as predictor of job performance of public secondary school teachers in Osun state*. *Ife Psychologia*,19(1), 441-455.
- Radeh, Z., & Mirjafari, S. A. (2016). Forecasting Teachers' Job Performance on the Basis of Job Self-efficacy and Attachment Styles-A Case Study: Arsanjan schools in Fars Province. *Journal of Administrative Management, Education and Training*, 12(2), 202-211.

- Rawat, I. B. (2016). Effect of life skills training on teachers perceived work environment and self-efficacy an experimental study. *Doctoral dissertation*, University of Lucknow.
- Sicity T.S, & Ravindranadan, V. (2017). The Impact of Intervention (Life Skill Training) on Behavior Modification among Secondary School Students. *The International Journal of Indian Psychology*, 4 (3), 23-33.
- Tait, M. (2008). Resilience as a contributor to novice teacher success, commitment, and retention. *Teacher Education Quarterly*, 35(4).
- Teel, S. R. (2003). Relationships among perceived organizational support, teacher efficacy, and teacher performance. *Ph.D. dissertation*, Alliant International University, San Diego, United States-California.
- Tschannen-Moran, M., Woolfolk, A., & Hoy, W. K. (1998). Teacher efficacy: Its meaning and measure. *Review of Educational Research*, 68, 202-248.
- Unicef (2005). Life Skills -Based Education in South Asia. <http://www.UNICEF.org> 17/7/2009
- Warren, J. M. (2010). *The impact of social cognitive theory and rational emotive behavior therapy interventions on beliefs, emotions, and performance of teachers* (Order No. 3442581). Available from ProQuest Central; ProQuest Dissertations & Theses Global.