

## أثر برنامج إرشادي على وفق أسلوب الفاعلية الذاتية في تنمية الأمانة المهنية والمسؤولية الشخصية لدى موظفي كلية التربية

أ.د محمود كاظم محمود  
رئيس قسم الإرشاد النفسي والتوجيه  
التربوي / كلية التربية

م . م حسن أحمد سهيل  
إرشاد نفسي وتوجيه تربوي  
المديرية العامة لتربية بغداد / الكرخ/3

م.د مظهر عبد الكريم العبيدي  
قسم علم النفس / كلية التربية  
جامعة ديالى

### • مشكلة البحث وأهميته :

إن عملية التنمية في الأساس تعد عملية تفاعل بين الموارد المادية الطبيعية والموارد البشرية ، لذا من الضروري التخطيط لكل من هذين الموردتين وتوجيه عملية التفاعل بينهما وفقاً لم يخدم المجتمع من خلال أستثمار طاقاته البشرية ، وأسلوب صيانتها ويتطلب تذكيراً عقلانياً وتخطيطاً منظماً وناقداً يرتبط ارتباطاً فاعلاً بالواقع وأهداف المؤسسات التربوية ، إذ لا يمكن لأي مؤسسة النهوض أو الأرتقاء من دون أن تأخذ بنظر الأهمية عملية أستثمار الطاقات البشرية لأنها الهدف الأساس في أي تغيير أو تنمية تحدث في مختلف المجالات .

إن الثقافة والوعي في ظروف التنمية يحددان القدرة على أستيعاب ظروف التحول والتغيير وفهم مبادئها وأهدافها حيث يشكلان العناصر الأساسية في بناء شخصية الأفراد وتهذيب سلوكهم الفردي والجماعي وتجاوز القيم والعادات والأنماط السلوكية غير المرغوبة وترسيخ القيم الأخلاقية والمهنية وتطوير مفاهيمها والعمل على ممارستها بما ينسجم مع التنمية الحضارية (أبراهيم ، 1986 ، 35) .

يواجه المجتمع ظروفاً صعبة ومشكلات جمة على مختلف المستويات الاجتماعية والنفسية والتربوية والأقتصادية ، وإن هذه المشكلات تولد نوعاً من الألم النفسي وفقدان الأستقرار النفسي وعدم الأمانة المهنية والهروب أو الأبتعاد عن تحمل المسؤولية الشخصية لدى الأفراد ، وإن هذه الظروف تعد نوعاً من الصعوبات والأزمات التي يواجهها الأفراد والجماعات على حد سواء ، لدى فإن الظروف التي يمر بها مجتمعنا هي حالة جديدة ومختلفة عن التجارب الحياتية

السابقة ، إذ نجد فيها الكثير من المشكلات والخبرات التي تتطلب بذل الجهود ومنحها الوقت الكافي لتجاوزها ومواجهتها والتوافق معها (الشمري ، 2005 ، 2) ومن بين هذه المشكلات أو الصعوبات حالات عدم الأمانة المهنية وضعف تحمل المسؤولية الشخصية في أداء المهام وأنجازها بصورتها الصحيحة على وفق أخلاقيات مهنية وشخصية تحكمها مجموعة من القوانين والأنظمة والقواعد التي تكون بمثابة معايير معتمدة تعمل على توجيه سلوكيات الأفراد وتقييم انحرافاتهم (ظافر ، 2005 ، 2) .

ويعد الالتزام الأخلاقي والمهني وأداء الأمانة المهنية وتحمل المسؤولية الشخصية مهمة مميزة لدى الموظفين العاملين في كلية التربية بوصفها مؤسسة تربوية تعد من أقوى العوامل المساعدة على نمو شخصيات العاملين فيها من تدريسيين وموظفين حيث تمكنهم من أتباع الأساليب المناسبة في التصرف وتعمل على بناء العلاقات الاجتماعية القائمة على الأخلاقية المهنية وتحمل المسؤولية الشخصية لدى أفرادها ليكونوا أكثر نفعاً لأنفسهم ومجتمعهم.

ولهذا نرى أهمية هذه المؤسسة التربوية والتعليمية ومدى تأثيرها على الفرد والمجتمع وتقدمه ورقبه مما دفع إلى أن تكون هناك حاجة ضرورية وملحة للعناية والاهتمام بهذه الشريحة من الأفراد من خلال استخدام البرامج الإرشادية على أسس علمية وأن تقديم الخدمات الإرشادية تعد بمثابة مؤشر حقيقي على تقدم المجتمع بصورة عامة والمؤسسة التربوية بصورة خاصة .

وهناك العديد من الأساليب الإرشادية الحديثة والمتنوعة التي تساعد الأفراد العاملين في المؤسسات التربوية والعمل على حل مشكلاتهم وتجاوز الصعوبات والأزمات الأخلاقية والمهنية التي تواجههم منها أسلوب الفاعلية الذاتية الذي يستهدف إلى تنمية أداء الأمانة المهنية للأفراد وتحملهم المسؤولية الشخصية والوفاء بها فضلاً عن كيفية التصرف مع الآخرين أو التعامل مع الأشياء أو المواقف الحياتية واتخاذ القرارات الصحيحة بحيث تجعلهم قادرين على أن يكونوا قدوة حسنة يحنذى بهم في المجتمع .

وقد تحسس الباحثون مشكلة البحث من خلال عملهما المهني في الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي ولغرض الوقوف إزاء هذه المشكلة التي يمكن صياغتها بالسؤال الآتي :

هل لأسلوب الفاعلية الذاتية أثر في تنمية الأمانة المهنية وتحمل المسؤولية الشخصية لدى الموظفين في كلية التربية ؟

ومن هنا يمكن للباحثون أن يعملوا على إثارة انتباه المرشدين و العاملين والمختصين في المؤسسات التربوية والتعليمية إلى ضرورة توجيه برامجهم الإرشادية نحو تنمية الأمانة المهنية وتحمل المسؤولية الشخصية لدى الموظفين والوفاء بها والحرص على تنمية فاعليتهم الذاتية وكفاءتهم المهنية لكي يتصرفوا على وفق معايير السلوك العام في المجتمع ، وتأسيساً على ما تقدم يمكن أيجاز أهمية البحث الحالي بالنقاط الآتية :

1. أهمية دراسة مشكلات الموظفين في المؤسسات التربوية والتعليمية .
2. أهمية البرامج الإرشادية في تنمية أداء الموظفين والعاملين على كيفية تأدية الأمانة المهنية وتحمل المسؤولية الشخصية .
3. أهمية توظيف فنية الفاعلية الذاتية في تنمية مستويات الأفراد الموظفين في ممارسة أداء الأمانة المهنية وتحمل المسؤولية الشخصية لديهم .

### • أهداف البحث وفرضياته :

يستهدف البحث الحالي إلى :

1. التعرف على مستوى الأمانة المهنية وتحمل المسؤولية الشخصية لدى موظفي كلية التربية.
2. بناء برنامج إرشادي على وفق أسلوب الفاعلية الذاتية .
3. التعرف على أثر الفاعلية الذاتية في تنمية الأمانة المهنية وتحمل المسؤولية الشخصية لدى موظفي كلية التربية من خلال اختبار الفرضيات الآتية :

أ- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية في الاختبار القبلي والبعدي على مقياس الأمانة المهنية وتحمل المسؤولية الشخصية بعد تطبيق البرنامج الإرشادي .

ب- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية في الاختبار البعدي على مقياس الأمانة المهنية وتحمل المسؤولية الشخصية بعد تطبيق البرنامج الإرشادي .

ج- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية في الاختبار البعدي والمرجأ على مقياس الأمانة المهنية وتحمل المسؤولية الشخصية .

• **حدود البحث :** يتحدد البحث بالموظفين العاملين في كلية التربية لعام 2007 / 2008 .

• **تحديد المصطلحات :** وردت في البحث الحالي المصطلحات الآتية :

▪ الفاعلية الذاتية : (Self – Efficiency) .

عرفه باندورا (Bandura ، 1977) :

(أحكام الفرد وتوقعاته عن أدائه للسلوك في مواقف تتسم بالغموض وتنعكس هذه التوقعات على اختيار الأنشطة المتضمنة في الأداء والجهد المبذول لمواجهة الصعوبات وإنجاز السلوك) (Bandura , 1977 . p.191) .

عرفه شفارتسر (Schwarzer , 1994) :

(عبارة عن بعد ثابت من أبعاد الشخصية تتمثل في قناعات ذاتية في القدرة على التغلب على المتطلبات والمشكلات الصعبة التي تواجه الفرد من خلال التصرفات الذاتية ) (Schwarzer , 1994 , p.285 - 289) .

عرفه مايور وآخرون (1996) :

(قناعة الفرد بمدى وجود القدرة لديه على أداء سلوكيات معينة ) (حمدي و داود ، 2000,45) .

عرفه سعيد (2005) :

(اعتقاد الفرد بخصوص قابليته على أداء سلوكيات معينة والتي تؤدي إلى نتائج متوقعة والناجمة عن مبادرة الفرد ومثابرتة والجهد الذي يبذله للوصول إلى تلك النتائج ) (سعيد ، 2005 ، 15) .

التعريف النظري للفاعلية الذاتية :

يرى الباحثون أن تعريف (باندورا ، 1977) هو التعريف المناسب الذي ينسجم مع الإطار النظري (أحكام الفرد وتوقعاته عن أدائه للسلوك في مواقف تتسم بالغموض وتنعكس هذه التوقعات على اختيار الأنشطة المتضمنة في الأداء والجهد المبذول لمواجهة الصعوبات وإنجاز السلوك) .

أما التعريف الإجرائي (فهو مجموعة من الأنشطة التي تم اختيارها بهدف مساعدة موظفي كلية التربية الذين يتصفون بضعف في أداء الأمانة المهنية وتحمل المسؤولية الشخصية وإعطائهم فرص الحكم على أداء سلوكياتهم في مختلف المواقف والعمل على زيادة توقعاتهم نحو الجهد الذي سيبدلونه لمواجهة الصعوبات والمواقف الحياتية وإنجازهم لعملهم ) بحسب الإجراءات التي أتخذها الباحثون وقيامهم بجلسات إرشادية جمعية تضمنت فنية النمذجة ولعب الدور والإقناع الاجتماعي .

▪ الأمانة المهنية (profession honesty) :

عرفه جلاسر (Classer , 1965) :

(أحكام خلقية ليس دورها توجيه سلوك الأفراد فحسب بل هي ضرورة للوفاء بالحاجة إلى الأهمية الذاتية وأن الصحيح والخطأ من السلوك ترتبط كلها بشكل كبير بحاجاتنا) Classer (, 1965 , p.11)

عرفه السباعي (1999) :

( هي التزام الفرد بالواجبات الاجتماعية وأداؤها خير أداء وحفظ ما يودع إليه من ممتلكات يحاسب مهملها ) (السباعي ، 1999 ، 150) .

عرفه القرني (2002) :

(هي كل ما ائتمن عليه الفرد من مهنة أو وظيفة أو غيرها سواء قلت أو جلت ، كبرت أو صغرت عليه أ يؤديها لأنه محاسب عليها) (القرني ، 2002 ، 46) .

عرفه الجميل (2002) :

(هي الودائع التي تعطى للفرد ليحفظها والتي تكون بيده ولمصلحته أو لمصلحة الآخرين ) (الجميل ، 2002 ، 539) .

**التعريف النظري للأمانة المهنية :**

(السلوك الذي يظهر مدة تمسك الموظف بالقوانين والأنظمة ومعايير الآداب العامة والتعامل مع المواقف الحياتية والمحافظة بجدية على الأشياء والممتلكات التي تودع إليه ) والذي يمكن قي من خلال الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من أفراد العينة على مقياس الأمانة المهنية وتحمل المسؤولية الشخصية .

▪ **المسؤولية الشخصية (Personality Responsibility):**

عرفه جلاسر (Classer , 1965) :

(القدرة على الوفاء بالحاجات الشخصية بطريقة لا تحرم الآخرين من القدرة على الوفاء بحاجاتهم ) (Classer , 1965 , 13) .

عرفه شيفر (1989) :

(طريقة طبيعية يُجرب فيها الفرد ويتعلم الاهتمام بالآخرين وإعطاء المساعدة لهم مما يمنح الشخص شعور بالارتياح والرضا عن عمله وانجاز مهماته الضرورية لمساعدة الجماعة بحيث يتناسب مستوى المسؤولية مع قدرات الفرد) (شيفر، 1989، 93).

**التعريف النظري للمسؤولية الشخصية :**

( هو قدرة الفرد على تحمل المهمات الملقاة على عاتقه على نحو يجعله قادراً على القيام بالتصرفات المسؤولة وإنجاز الأعمال بحيث لا تحرم الآخرين على الوفاء بحاجاتهم) ، ويمكن أن يقاس إجرائياً من خلال الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من موظفي كلية التربية على مقياس الأمانة المهنية وتحمل المسؤولية الشخصية .

#### ▪ موظفي كلية التربية :

(هم الأفراد الذين يعملون في كلية التربية من موظفين وتدرسيين في مختلف الأقسام والاختصاصات حيث يمارسون أعمالهم على الملاك الدائم في الكلية)

#### • الإطار النظري ودراسات سابقة :

سيتم عرض الإطار النظري لمتغير الأمانة المهنية وتحمل المسؤولية الشخصية الذي يستند على نظرية العلاج بالواقع (Reality Therapy) التي قدمها ويليام جلاسر (William Glasser) عام 1962 ، وتتميز هذه النظرية بأنها تستند إلى مجموعة بسيطة من القواعد الملموسة في الحياة اليومية حيث يركز جلاسر على السلوك أكثر من المشاعر ، لأنه يتعرف على الأداة بالسلوك الذي يقوم به الأفراد وليس على كيفية ما يشعرون به ويعرف حب العمل والوفاء (Fidelity) فيه على أنهى مسؤولية اجتماعية والاهتمام بدرجة كافية لمساعدة كل فرد لغيره في حل المشكلات الاجتماعية في المؤسسة التعليمية (شيفر ، 1989 ، 220) .

يعتقد جلاسر أن احترام الذات وتقدير الذات وأهمية الذات تتطلب أن يقوم الأفراد بتقويم سلوكهم وأن يعملوا على تصحيح هذا السلوك عندما لا يفي بالمعيار ، وإن مشاعر الأهمية تأتي كنتيجة لحل المشكلات واكتساب المعرفة وإكمال الواجبات (المهام) وفعل ما يعرف المرء أنه صحيح ، ويرى أن الأخلاق ضرورة في إشباع الحاجات حيث يقول جلاسر (عندما يتصرف الشخص بطريقة تجعله يعطي الحب ويتلقاه ويشعر بالأهمية لنفسه وللآخرين فإن سلوكه يكون صحيحاً أو أخلاقياً (Classer , 1965 , 57) .

ويؤكد جلاسر على ثلاثة جوانب في عملية إشباع الحاجات تتمثل بالمسؤولية والواقع والحق (عمل الصحيح) مستنداً في ذلك على مجموعة من القواعد في مساعدة المسترشد وأن هذه القواعد هي (العلاقة الشخصية والتركيز على السلوك بدلاً من المشاعر و التركيز على الحاضر والحكم على السلوك والتخطيط والالتزام وعدم قبول الأعداء ومن ثم استبعاد العقوبة) ، أما فيما يتعلق بتحمل المسؤولية الشخصية (Endurance Responsibility) حيث تشتمل المسؤولية

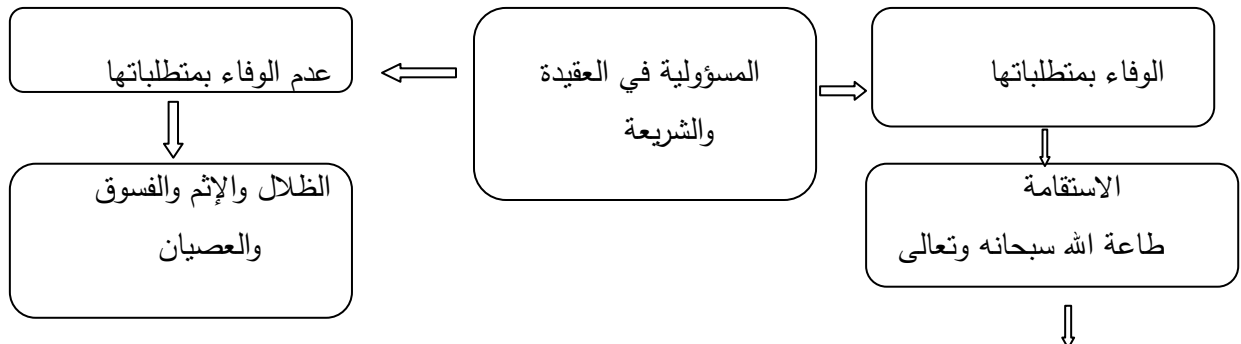
على المحاسبة وأنه ينظر إلى الناس على أنهم محاسبون على سلوكهم الشخصي ومسؤولون عن الوفاء بحاجاتهم الشخصية بصرف النظر عن الظروف المختلفة (زهران ، 1997 ، 375) .

### ■ وجهة نظر الإسلام عن متغير الأمانة المهنية وتحمل المسؤولية الشخصية :

إن الأمانة تطلق على معانٍ متعددة منها ما ائتمنه الله على عباده من العبادات التي كلفهم بها ، ومنها الأمانة المالية بوصفها الودائع التي تعطى للإنسان لكي يحفظها لأهلها ، ومنها أن الأمانة تعني الولاية وهي أعظمها مسؤولية الولاية العامة والولاية الخاصة حيث يعبر القرآن الكريم عن ذلك من قوله (إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا) [النساء : 58] ، وأيضاً في قوله تعالى (إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا) [الأحزاب : 72] .

ويعبر الرسول الكريم ﷺ عن تحمل المسؤولية وأداء الأمانة حيث يقول (كلكم راع، وكلكم مسؤول عن رعيته، الإمام راع ومسؤول عن رعيته، والرجل راع في أهله وهو مسؤول عن رعيته، والمرأة راعية في بيت زوجها ومسؤولة عن رعيته، والخادم راع في مال سيده ومسؤول عن رعيته ، فكلكم راع ومسؤول عن رعيته) متفق عليه ، وقوله ﷺ (آية المنافق ثلاث إذا حدث كذب وإذا وعد أخلف وإذا أؤتمن خان) متفق عليه (أخرجه الطيالسي ، 577 ، في رياض الصالحين للنووي)

ويمكن تصوير جانب تحمل المسؤولية والوفاء بها في الإسلام بالمخطط الآتي :





الشقاء في الدنيا والعذاب  
في الآخرة

الطمأنينة والأمن في الدنيا والآخرة

### البرنامج الإرشادي على وفق أسلوب الفاعلية الذاتية :

فأنه يستند إلى نظرية التعلم الاجتماعي (التعلم بالملاحظة) Social Learning أو تعلم من النماذج أو النمذجة أو القدوة (Modeling) لـ (ألبرت باندورا ، 1977) ويرى باندورا أن التعلم بالملاحظة سيشمل على أربع عمليات رئيسية هي (الانتباه والحفظ وإعادة توليد السلوك والدافعية) (شيفر ، 1989 ، 59) .

ويرى باندورا أن الناس يطورون فرضياتهم حول أنواع السلوك التي سوف تقودهم للوصول إلى أهدافهم ، ويعتمد قبول أو عدم قبول هذه الفرضيات على النتائج المترتبة على السلوك مثل الثواب أو العقاب ، أي أن كثيراً من التعلم يحدث عن طريق مراقبة سلوك الآخرين ومشاهدة أفعالهم (Lamb , 1978 , p.409) .

وتؤكد نظرية التعلم الاجتماعي على أن التعلم يحدث ضمن سياق اجتماعي وأن الناس يتعلم بعضهم من البعض من خلال الملاحظة والتقليد واستعمال النموذج .

ويحدد باندورا أربع مصادر للفاعلية الذاتية هي (إتقان الخبرات ومفوض الخبرات والأقناعات الاجتماعية والحالات البدنية والافتعالية (العاطفية) وأما الفنيات المستعملة في بناء البرنامج الإرشادي فهي (النمذجة ولعب الدور والأقناعات الاجتماعية) .

### ▪ مناقشة الخلفية النظرية :

فيما يتعلق بنظرية جلاسر الخاصة بالعلاج بالواقع لمتغير الأمانة المهنية وتحمل المسؤولية الشخصية فإنه أكد على الدوافع وركز على الأداء من خلال السلوك وليس على المشاعر حيث الجانب الانفعالي للفرد مما يدفعه إلى ضعف مستوى أدائه في تحمل الأمانة وأداء واجباته بشكلها الصحيح .

أما فيما يتعلق بالبرنامج الإرشادي على وفق أسلوب الفاعلية الذاتية والذي يستند على نظرية التعلم بالملاحظة فأن باندورا نجح تقديم مفاهيم يسيرة يمكن منها فرضيات يمكن تطبيقها في البرنامج الإرشادي مما تساهم في تنمية الأمانة المهنية وتحمل المسؤولية عند موظفي كلية التربية .

### ▪ الدراسات السابقة :



على الرغم من الجهود الحثيثة التي بذلها الباحثون في الإطلاع على بعض الدراسات أو الأدبيات التي تناولت موضوع البحث الحالي بحيث جمع بين المتغيرين سواء كانت دراسة تجريبية أو وصفية أو ارتباطية درست موضوع الأمانة المهنية أو تحمل المسؤولية الشخصية لذا لجأ الباحثون إلى الاستناد على الإطار النظري للمتغيرين في بناء المقياس .  
أما ما يتعلق بالبرنامج الإرشادي على وفق أسلوب الفاعلية الذاتية فقد تم انتقاء بعض الدراسات الأجنبية التي تناولت أسلوب الفاعلية الذاتية كبرنامج إرشادي ومنها :

### 1. دراسة باندورا و وود (Bandura & wood,1989) 0

(أثر معايير الأداء والقدرة على التحكم المدرك على تنظيم الذات لاتخاذ القرار) 0  
استهدفت الدراسة إلى الكشف عن تأثير معايير الأداء والقدرة على التحكم المدرك على التنظيم الذاتي لاتخاذ القرار ، وتكونت العينة من (60) طالباً وطالبة (40) من الذكور و(20) من الإناث من طلبة الجامعة المتطوعين في برنامج دراسات الأعمال ، وكان من بين أفراد العينة (30) طالباً ممن لديهم خبرة سابقة في الإدارة ، وتم تقسيم العينة إلى أربع مجموعات علاجية ، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي :

أ 0 إن فاعلية الذات المدركة تتأثر بالإنجازات السابقة وتؤثر على الأداء التنظيمي اللاحق من تأثيرها على الاستراتيجيات التحليلية 0

ب 0 إن الخبرة ونظام الأداء قد تم تنظيمها بطريقة أكثر اتساعاً وتعقيداً بواسطة إدراك العينة لفاعليتهم الذاتية 0

ج 0 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) 0

### 2. دراسة سهيل (2007)

استهدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الفاعلية الذاتية في خفض مستوى السلوك الفوضوي لدى طلاب المرحلة المتوسطة وذلك من خلال اختبار بعض الفرضيات فضلاً عن بناء برنامج إرشادي على وفق أسلوب الفاعلية الذاتية ، وتكونت عينة الدراسة من (34) طالباً 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 وتني 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 أيضاً إلى فاعلية البرنامج الإرشادي بعد تطبيقه .

### الاستفادة من الدراسات السابقة :

وعند إطلاع الباحثون على هذه الدراسات فقد تمت الاستفادة منها في تحديد أهداف البحث وتحديد العينة التي سوف تكون مجال بحثهم ودراساتهم فضلاً عن أستعمال الأنشطة والفنيات المقدمة للموظفين من خلال جلسات البرنامج الإرشادي وعددها وزمنها ثم الوسائل الإحصائية التي يمكن أن أتخاذها في معالجة النتائج والإطلاع على التصاميم التجريبية لهذه الدراسات .

### • منهجية البحث وإجراءاته :

**التصميم التجريبي وأختيار عينة البحث\* :** لغرض أختبار فرضيات البحث أستخدم الباحثون التصميم التجريبي ذا المجموعتين الضابطة والمجموعة التجريبية ذات الأختبار (القبلي - والبعدي) وقد صمم على أساس أختيار (32) موظفاً لموضوع البحث بعد إجراء الأختبار القبلي للذين حصلوا على أدنى الدرجات على مقياس الأمانة المهنية وتحمل المسؤولية الشخصية ، ومن ثم توزيع أفراد العينة على مجموعتين مجموعة ضابطة ومجموعة تجريبية بواقع (16) موظفاً لكل مجموعة وقدم البرنامج الإرشادي على وفق أسلوب الفاعلية الذاتية للمجموعة التجريبية ولم يقدم للمجموعة الضابطة ومن ثم إجراء أختبار بعدي لمعرفة الفروق ودلالاتها بين المجموعتين .

### • أدوات البحث :

1. بناء مقياس الأمانة المهنية وتحمل المسؤولية الشخصية الذي أعده الباحثون لكي يتلائم مع الموظفين في كلية التربية ومن خلال الأطلاع على الأدبيات المتعلقة بموضوع البحث فقد قام الباحثون بأعداد فقرات المقياس (ملحق 1) والذي تكون من مجالين (المجال الأول المهنية المهنية والذي تكون من (21) فقرة ومجال تحمل المسؤولية الشخصية الذي تكون

من (21) فقرة وكان مجموع فقرات المقياس هي (42) فقرة منها (25) فقرة سلبية و (17) فقرة إيجابية وأستخدمت ثلاث بدائل هي (تتطبق عليّ كثيراً ، وتتنطبق عليّ أحياناً ، ولا تتطبق عليّ أبداً) ، ثم أعطاء الفقرات الإيجابية البدائل (3,2,1) وبالعكس بالنسبة للفقرات السلبية ثم أعطائها (1,2,3) وأن أعلى فقرات المقياس تساوي (126) درجة

\* أختار عينة البحث من موظفي كلية التربية بطريقة عشوائية من مجتمع البحث البالغ (278) موظفاً ، على ملاك كلية التربية (شعبة الأحصاء في الكلية) .

وأستخرجت الخصائص السايكومترية للمقياس من صدق وثبات وتميز ، حيث تم عرض المقياس على مجموعة من الخبراء ذوي الأختصاص والبالغ عددهم (12) خبيراً في الإرشاد النفسي وعلم النفس والقياس النفسي لغرض أستخراج الصدق الظاهري وأستخراج صدق البناء بأتباع أسلوب فاعلية الفقرات بأستعمال معامل ارتباط بيرسون حيث كانت الارتباطات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (276) وكانت القيمة الجدولية تساوي (0.116) .

وأستخرج الثبات بطريقتين إعادة الأختبار والأتساق الداخلي بأستعمال معادلة

إلفاكرونباخ إذ بلغ (0.79) (0.75) .

2. بناء برنامج إرشادي على وفق أسلوب الفاعلية الذاتية الذي يستند على نظرية التعلم الأجتماعي (التعلم بالملاحظة) ل (ألبرت باندورا) وأستعملت الخطوات العلمية في بناء البرنامج الإرشادي على وفق نظام (التخطيط والبرمجة - الميزان) إذ حددت المشكلات والحاجات الإرشادية والأهداف وقد وضعت الأنشطة والفعاليات لغرض تحقيق الأهداف حيث أستعمل الباحثون ثلاث فنيات معرفية هي (النمذجة ولعب الدور والأفناع الأجتماعي) وتكون البرنامج من (15) جلسة إرشادية بواقع ثلاث جلسات في الأسبوع (ملحق 2) وتم عرض البرنامج على مجموعة من الخبراء ذوي الأختصاص لأستخراج صدق البرنامج .

**الوسائل الإحصائية :** (أستخدم الباحثون الوسائل الإحصائية لمعالجة البيانات حيث أستعمل الوسط الحسابي والإنحراف المعياري والأختبار التائي لعينة واحدة والأختبار التائي لعينتين مترابنتين وأختبار مان وتني وأختبار ولكوكسن ومعادلة ارتباط بيرسون ومعادلة إلفاكرونباخ والوزن المئوي .

**عرض النتائج ومناقشتها :**

فيما يأتي عرضاً لنتائج البحث التي تم التوصل إليها على وفق أهدافه الموضوعية وكما يأتي :

**الهدف الأول :** التعرف على مستوى الأمانة المهنية وتحمل المسؤولية الشخصية لدى موظفي كلية التربية .

ومن أجل تحقيق هذا الهدف كان لا بد من تطبيق مقياس الأمانة المهنية وتحمل المسؤولية الشخصية على عينة من الموظفين التي بلغت (278) موظفاً لذا فقد تم تحليل استجاباتهم في ضوء بدائل الإجابة على فقرات المقياس فقد أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي بلغ (83,21) درجة والانحراف المعياري (7,53) والمتوسط النظري (84) درجة وأن القيمة المحسوبة بلغت (8,56) درجة وأن القيمة الجدولية تساوي (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (276) والجدول (1) يوضح ذلك

مستوى الدلالة (0,05)	القيمة التائية		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	حجم العينة
	الجدولية	المحسوبة				
دالة	1,96	8,56	84	7,53	83,21	278

لقد أثبتت نتائج البحث أن هناك فاعلية للمقياس الذي أعده الباحثون لغرض التعرف على مستوى الأمانة المهنية وتحمل المسؤولية الشخصية لدى الموظفين في مختلف الاختصاصات والأقسام ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن ما يتمتع به الموظفون من كفاءة علمية وإدارية وأدائية إلا أن هناك من يعتقد أن مستوى الأمانة المهنية والمسؤولية الشخصية عنده ما زالت تفتقر إلى الضعف نتيجة للتغيرات الحاصلة في المجتمع فضلاً عن عدم استقرار الموظفين في عملهم وانتقالهم من مكان إلى آخر والظروف الأمنية والمعاشية وعدم احترام الوقت عند البعض وضعف التعامل مع الزمن ومع الآخرين يشوبه بعض النقص والضعف وأن عليهم تحسين أدائهم وتنمية الألتزام عند البعض الآخر .

**الهدف الثاني :** بناء برنامج إرشادي على وفق أسلوب الفاعلية الذاتية والذي يستند إلى نظرية التعلم بالملاحظة لـ (ألبرت باندورا) وقد حقق الباحثون هذا الهدف على وفق الخطوات العلمية في بناء البرنامج الإرشادي وعدد جلساته وأستعمال الفنيات المستخدمة فيه (ملحق 2).

**الهدف الثالث :** التعرف على أثر الفاعلية الذاتية في تنمية الأمانة المهنية وتحمل المسؤولية الشخصية لدى موظفي كلية التربية من خلال اختبار الفرضيات الآتية :

أ. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية في الاختبار القبلي والبعدي على مقياس الأمانة المهنية وتحمل المسؤولية الشخصية بعد تطبيق البرنامج الإرشادي .

ومن أجل تحقيق هذا الهدف فقد تم اختبار صحة هذه الفرضية وذلك بأستعمال اختبار (ولكوكسن) لمعرفة دلالة الفرق بين الاختبار القبلي والاختبار البعدي حيث تبين أن القيمة المحسوبة تساوي (صفر) وهي دالة إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة الجدولية التي تساوي (34) عند مستوى دلالة (0,05) هذا يدل على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة أي توجد فروق دالة إحصائياً بين درجات المجموعة التجريبية قبل تطبيق البرنامج الإرشادي وبعده والجدول (2) يوضح ذلك

### الجدول ( 2 )

درجات المجموعة التجريبية في الاختبار القبلي والبعدي وفروق الدرجات ورتبها

دلالة الفرق	قيمة و		رتب الإشارة السالبة	رتب الإشارة الموجبة	الرتب للفرق	ف قبلي - بعدي	درجات المجموعة التجريبية		تسلسل الأفراد
	الجدولية	المحسوبة					اختبار بعدي	اختبار قبلي	
دالة عند مستوى 0,05	30	صفر	8 -	-	8 -	21-	97	76	01
			12 -	-	12 -	26 -	92	66	02
			14 -	-	14 -	30-	87	57	03
			4 -	-	4 -	15 -	83	68	04
			13 -	-	13 -	28-	92	64	05
			10 -	-	10 -	23 -	90	67	06
			11 -	-	11 -	25 -	89	64	07
			9 -	-	9 -	22 -	88	66	08
			6.5 -	-	6.5 -	19 -	88	69	09
			5 -	-	5 -	17 -	86	69	010
			6.5 -	-	6.5 -	19 -	86	67	011
			1 -	-	1 -	6 -	85	79	012
			3 -	-	3 -	13 -	83	70	013
			7 -	-	7 -	20 -	84	64	014
			6.5 -	-	6.5 -	19 -	86	67	015

			2 -	-	2 -	7 -	85	78	16.
			123.5	صفر					المجموع

ب. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية في الأختبار البعدي على مقياس الأمانة المهنية وتحمل المسؤولية الشخصية بعد تطبيق البرنامج الإرشادي .

تم أختبار صحة هذه الفرضية وذلك بأستعمال أختبار (مان وتتي) للعينات متوسطة الحجم (عودة والخليلى ، 2000 ، 445) لمعرفة دلالة الفرق بين المجموعتين على المقياس بعد تطبيق البرنامج الإرشادي إذ تبين أن القيمة المحسوبة تساوي (7,5) هي دالة إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة الجدولية التي تساوي (87) عند مستوى دلالة (0.05) مما يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة أي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات المجموعة الضابطة و درجات المجموعة التجريبية على المقياس بعد تطبيق البرنامج الإرشادي ولصالح المجموعة التجريبية ويمكن تفسير ذلك أن المجموعة التجريبية تلقت برنامجاً إرشادياً في حين أن المجموعة الضابطة لم يقدم لها أي برنامج إرشادي والجدول (3) يوضح ذلك

### الجدول ( 3 )

درجات أفراد المجموعتين (الضابطة والتجريبية) على مقياس الأمانة المهنية والمسؤولية الشخصية بعد تطبيق البرنامج

المجموعة	العدد	مجموع الرتب	متوسط الرتب	قيمة U مان وتني المحسوبة	قيمة U مان وتني الجدولية	مستوى الدلالة	دلالة الفرق
الضابطة	16	434,5	25,56	7,5	87	0,05	دالة
التجريبية	16	160,5	9,44				

ج . لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية في الأختبار البعدي والمرجأ على مقياس الأمانة المهنية وتحمل المسؤولية الشخصية .  
ومن أجل أختبار صحة هذه الفرضية أستعمل الباحثون أختبار ولكوكسن لعينتين مترابطين لمعرفة دلالة الفرق بين الأختبارين البعدي والمرجأ والذي تم تطبيقه بعد مضي مدة زمنية مقدارها ثلاثة أسابيع بعد الأختبار البعدي وقد تبين أن القيمة المحسوبة تساوي (7,5) وهي غير دالة إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة الجدولية التي تساوي (3) عند مستوى دلالة (0,05) هذا يعني قبول الفرضية الصفرية أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد المجموعة التجريبية على المقياس وتشير هذه النتيجة إلى فاعلية البرنامج الإرشادي بعد مرور مدة من تطبيقه والجدول (4) يوضح ذلك

درجات المجموعة التجريبية على مقياس الأمانة المهنية والمسؤولية الشخصية ودلالة الفرق بينهما

تسلسل	درجات المجموعة التجريبية	ف بعدي	الرتب	رتب	رتب	قيمة و	دلالة
-------	--------------------------	--------	-------	-----	-----	--------	-------

الأفراد	اختبار بعدي	اختبار مرجأ	- مرجأ	للفرق	الإشارة الموجبة	الإشارة السالبة	المحسوبة	الجدولية	الفرق
01	97	98	1-	2	-	2	7,5	3	غير دالة
02	92	90	2	5,5	5,5				
03	87	87	صفر	.	-				
04	83	81	2	5,5	5,5				
05	92	92	صفر	.	-				
06	90	88	2	5,5	5,5				
07	89	89	صفر	.	-				
08	88	86	2-	5,5	5,5				
09	88	87	1	2	2				
010	86	83	3	8	8				
011	86	86	صفر	.	-				
012	85	84	1	2	2				
013	83	83	صفر	-	-				
014	84	84	صفر	-	-				
015	86	86	صفر	-	-				
016	85	85	صفر	-	-				
المجموع					28.5	7.5			

### تفسير النتائج ومناقشتها :

أظهرت النتائج الخاصة بالبحث عن فاعلية البرنامج على وفق أسلوب الفاعلية الذاتية في تنمية الأمانة المهنية وتحمل المسؤولية الشخصية لدى موظفي كلية التربية إذ تمكن الأسلوب من تنمية درجات المجموعة التجريبية بعد أن تلقى أفرادها برنامجاً إرشادياً ، ويعزو الباحثون هذه النتيجة إلى موضوعات البرنامج الإرشادي وفتياته والأنشطة المقدمة فيه وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (سهيل ، 2007) من حيث فاعلية البرنامج الإرشادي مما جعل أفراد المجموعة التجريبية يشعرون بالثقة وتنامي الكفاءة الذاتية لديهم في إنجاز مهامهم بكل أمانة وتحملهم للمسؤوليات الملقاة على عاتقهم فضلاً عن طريقة تقديم الموضوعات وملائمة جلسات البرنامج وموضوعاته



بحيث جعلت أفراد المجموعة يشوقون لتعلم ما هو جديد من معلومات تنمي عندهم الجانب الروحي والمعنوي في تأدية الأمانة المهنية بكل إخلاص وتحملهم للمسؤولية المناطة بهم .  
ومن الإستنتاجات الأخرى أنه كان للبرنامج الذي أعده الباحثون أثر واضحاً ومهماً في تنمية مستوى أداء الأمانة المهنية وتحمل المسؤولية الشخصية والوفاء بها بوصفهم أفراداً ينتمون إلى مجتمع ملتزم بالمبادئ والقيم والأنظمة والآداب الأخلاقية والمهنية وحسن التعامل مع الآخرين .

**التوصيات :** في ضوء نتائج البحث الحالي يوصي بما يأتي :

1. تفعيل دور الإرشاد النفسي والتربوي والمهني في الكليات والجامعات العراقية في تنمية القيم الإعتبارية والروحية والتأكيد على مبدأ التعزيز والثواب والعقاب والمحاسبة المستمرة.
2. إفادة المختصين من البرنامج الإرشادي على وفق أسلوب الفاعلية الذاتية في تنمية الأمانة المهنية وتحمل المسؤولية الشخصية لدى الموظفين والعاملين في الكلية ومن مختلف المستويات .

**المقترحات :**

يقترح الباحثون القيام بالدراسات الآتية :

1. إجراء دراسة مقارنة بين الموظفين والموظفات في كلية التربية ومعرفة الفرق بينهما .
2. إجراء دراسة مماثلة لتعرف أثر أسلوب الفاعلية الذاتية في تنمية متغيرات أخرى مثل (الالتزام الأخلاقي - والقيم - والنمو الأخلاقي - والرضا عن المهنة ، الخوف من الله) .

**المصادر :**

. القرآن الكريم

1. إبراهيم ، إبراهيم كاظم (1986) ، التربية في إطار التنمية في العراق ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، العدد السادس .
2. باترسون ، س . هـ (1990) نظريات الإرشاد والعلاج النفسي ، ترجمة حامد عبد العزيز الفقي ، ج2 ، الطبعة الأولى ، دار القلم ، الكويت 0
- البياتي ، مظفر فاضل ، والصالح ، رشيد عبد الرزاق (1980) الإحصاء التربوي ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، جامعة بغداد 0
3. الجميل ، محمود وآخرون (2002) ، رياض الصالحين للأمام يحيى النووي ، مكتبة الصفا ، دار البيان للطباعة والنشر ، الطبعة الأولى ، القاهرة .
4. 3حمدي ، نزيه ، ونسيمة داود (2000) علاقة الفاعلية الذاتية المدركة بالاكنتاب والتوتر لدى طلبة كلية العلوم التربوية في الجامعة الأردنية ، دراسات العلوم التربوية ، المجلد 7.

5. زهران ، حامد عبد السلام (1997) الصحة النفسية والعلاج النفسي ، دار علاء للكتب ، ط3 القاهرة .
6. ظافر، سوسن(2005) ، أثر التدريب على المهارات الاجتماعية في تنمية الالتزام الأخلاقي لدى طالبات المرحلة المتوسطة،رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية،الجامعة المستنصرية.
7. القرني ، عائض (2002) ، مجتمع المثل ، دار ابن حزم للطباعة والنشر، ط2 ، بيروت.
8. السباعي ، مصطفى (1999) ، أخلاقنا الاجتماعية ، دار الوراق للطباعة والنشر ، ط1.
9. سعيد ، آسوا (2005) اثر توكيد الذات في تنمية فاعلية الذات للطلبة ذوي القلق الاجتماعي في المرحلة الجامعية رسالة ماجستير غير منشورة،كلية التربية،الجامعة المستنصرية 0
10. سهيل ، حسن أحمد ، (2007) أثر الفاعلية الذاتية في خفض مستوى السلوك الفوضوي لدى طلاب المرحلة المتوسطة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الجامعة المستنصرية.
11. الشمري ، جاسم فياض (2005) ، أثر برنامج إرشادي في تخفيف الألم النفسي لبعض الأفراد ، كلية الآداب الجامعة المستنصرية .
12. شيفر ، شالتز ، وهوارد مليمان (1989) مشكلات الأطفال والمراهقين وأساليب المساعدة فيها،ترجمة د. نسيمه داود،ونزيه حمدي ، ط1،عمان ، الجامعة الأردنية 0
13. عودة ، احمد سلمان ، والخليلي ، خليل يوسف (2000) الإحصاء للباحث في التربية والعلوم الإنسانية ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، ط2 ، عمان 0
15. Bandura , A .(1977): self- Efficacy :Toward unifying theory of behavior change . Psychological Review, 84,p. 191-215.
16. . ----- (1977) social Learning theory Englewood cliffs,N.prentice-Hall ,P.26 .
17. ----- & 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 - 814 .
18. Classer . w:(1965) : Reality Therapy New York : Harper & Row. P.P.11- 13-57 .
19. .Lamb , M.E. (1978) Social and personality development .U.S.A . Holt Rinehart and Winston , P. 497 .
20. .Schwuzer , R .(1994) optimistic kompeten zerwartung : zur erfassung Einer person Ellen Bewaeltigung sressource Diagnostic , Heft 2 , 401,05-123 Goettingen .

ملحق (( 1 ))

بسم الله الرحمن الرحيم

كلية التربية  
قسم الإرشاد النفسي  
والتوجيه التربوي  
مقياس الأمانة المهنية وتحمل المسؤولية الشخصية  
بصيغته النهائية

عزيزي الموظف ...

تحية طيبة ...

يبين أيديكم مجموعة من الفقرات والبالغة (( )) فقرة .. يرجى تعاونك معنا في الإجابة على كل فقرة من فقرات المقياس بكل دقة وصراحة وموضوعية ، علماً أنه لا توجد إجابات صحيحة وأخرى خاطئة ، وعليك أن لا تترك أي فقرة من دون إجابة ، وذلك لإغراض البحث العلمي ...

لا داعي لذكر الاسم ... مع الشكر والتقدير 0

طريقة الإجابة :

إذا كانت الفقرة تنطبق عليك فضع إشارة ( ) تحت البديل (تنطبق عليّ كثيراً) أو تحت البديل (تنطبق عليّ أحياناً) أو تحت البديل (لا تنطبق عليّ أبداً)

مثال توضيحي :

ت	الفقرات	البديل	
		لا تنطبق عليّ أبداً	تنطبق عليّ كثيراً
01	أشعر بالندم عندما أقصر في واجباتي	✓	

ملاحظة : تكون الإجابة على جميع الفقرات وأختر بديلاً واحداً فقط لكل فقرة 0

الباحثون

أ.د. محمود كاظم محمود

م . م حسن أحمد سهيل

م.د مظهر عبد الكريم العبيدي

ت	العدد المادي والأربعون الفقرات	تنطبق عليّ كثيراً	تنطبق عليّ أحياناً	لا تنطبق عليّ أبداً
1	أشعر بالندم عندما أفسر في واجباتي			
2	أفضل عدم الالتزام بأنظمة وقوانين المهنة			
3	أؤيد الشخص الذي يفضل مصلحته على مصلحة الآخرين			
4	عندما لا يراقبني أحد ألجأ إلى التسلية في قضاء وقت العمل			
5	يعجبني الشخص الذي يخالف المألوف في سياقات العمل			
6	لا أعتد على الآخرين في أداء واجباتي المهنية			
7	أشعر إن لا أحد يراقب تصرفاتي			
8	الأمانة لا تعني الالتزام بمواعيد الدوام اليومي			
9	أشعر أنني شخص لدي القدرة على تحمل المسؤولية			
10	الاستهزاء والسخرية في العمل تشعرني بالرضا والسعادة			
11	أعذر الشخص الذي يكذب عندما يتأخر عن العمل			
12	أعتقد أن ما يدفعني إلى العمل هو رغبتني في المشاركة العامة			
13	لا أستطيع التوفيق بين الواجبات العائلية والعمل في المهنة			
14	لدي القدرة على تكوين سمعة طيبة تجعلني بعيداً عن الشبهات			
15	عندما لا يحاسبني مسؤولي في العمل أقضي وقتي مثلما أريد			
16	لا تهمني قيمة الأشياء التي أكون مسؤول عنها			
17	يجب على الفرد أن يتلائم مع جميع الظروف في العمل			
18	فقدان بعض الحاجات العامة لا تثير اهتمامي			
19	أعتقد أنني راضٍ عن أدائي في جميع الأوقات			
20	لدي القدرة على المحافظة على ممتلكات الآخرين			
21	أقبل لوم مسؤولي في العمل عندما أهمل واجباتي			
22	أعتقد أنني أمتلك سمات الصدق والأمانة المهنية			
23	لدي الرغبة في الاعتراف بأخطائي السابقة			
24	أشعر بالندم عندما أستشير زملائي في القيام ببعض الأعمال			
25	افتراضاتي الخاطئة عن تحمل المسؤولية لا تقلقني			
26	أشعر أن لدي مكانة مهمة بين زملائي عندما أخلص في عملي			
27	أتهاون في بعض الأحيان عن أداء بعض الأعمال			
28	ليس بالضرورة أن تكون مهنياً في جميع الأوقات			
29	مسؤولي في العمل يفرق في التعامل بيني وبين زملائي			
30	يسمح لي بمغادرة العمل في أي وقت أشاء			
31	مهنتي لم تلبي كثيراً من طموحاتي			
32	المسؤولية تجعلني أحياناً أتمرد على الالتزام بالعمل			
33	إذا أعتصبت حاجة ما فإن ضميري لا يؤنبني			
34	أشعر بغيرة نحو زملائي المخلصين في العمل			
35	من السهل عليّ المحافظة على معلومات الدائرة التي أعمل فيها			
36	أستطيع أن أجعل تحملي للمسؤولية خطوة نحو النجاح في إنجاز العمل			
37	أثق بنفسي لأنني شخص أمين ومثابر			
38	أجيد السيطرة على المواقف المحرجة بفضل كفاءتي الذاتية			
39	يمكنني أن أجد الوسائل المناسبة في التغلب على بعض الصعوبات			
40	مخافة الله تجعلني أن أكون مخلصاً في مهنتي			
41	لا أتمكن من أقناع الآخرين بعدم مصداقية الشائعات التي تقال بحقي			
42	أعتقد أن المهنة تعني الجوانب المادية فقط			

## ملحق ((2))

جلسات البرنامج الإرشادي على وفق أسلوب الفاعلية الذاتية وعناوينها على وفق نظام (التخطيط والبرمجة والميزان) والأنشطة المستعملة فيه وفتيات(النمذجة ، لعب الدور، الأفعال الاجتماعية)

ت	الفقرات	عنوان الجلسة
1.	الأفتتاحية	التهيئ للبرنامج
2.	أشعر إن لا أحد يراقب تصرفاتي	مخافة الله
3.	الاستهزاء والسخرية في العمل تشعرني بالرضا والسعادة	الجدية والأخلاص
4.	ليس بالضرورة أن تكون مهنياً في جميع الأوقات	النزاهة
5.	فقدان بعض الحاجات العامة لا تثير اهتمامي	الشعور بالمسؤولية
6.	أشعر بالندم عندما أقصر في واجباتي	نقد الذات
7.	عندما لا يحاسبني مسؤولي في العمل أقضي وقتي مثلما أريد	الضمير
8.	مسؤولي في العمل يفرق في التعامل بيني وبين زملائي	العدل والمساواة
9.	أجيد السيطرة على المواقف المحرجة بفضل كفاءتي الذاتية	حسن التدبير
10.	يعجبني الشخص الذي يخالف المألوف في سياقات العمل	المسايرة
11.	لا أستطيع التوفيق بين الواجبات العائلية والعمل في المهنة	التوافق المهني
12.	أؤيد الشخص الذي يفضل مصلحته على مصلحة الآخرين	التضحية
13.	لدي القدرة على تكوين سمعة طيبة تجعلني بعيداً عن الشبهات	الأفئاع الاجتماعي
14.	أستطيع أن أجعل تحملي للمسؤولية خطوة نحو النجاح في إنجاز العمل	الطموح
15.	الختامية	إنهاء البرنامج الإرشادي

تم ترتيب الفقرات حسب الوسط الفرضي والوزن المنوي لكل فقرة بحسب الأولوية وإعتبارها مشكلة للفقرة عندما تكون دون الوسط الفرضي فأنها تمثل جلسة إرشادية بحسب عنوانها وملانمتها للفقرة بعد عرض الفقرات على مجموعة من الخبراء والموافقة عليها وإستخراج صدق البرنامج ثم العمل على هذه الجلسات وتطبيقها على أفراد عينة البحث .