

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة من الشباب الجامعي

دكتور/ معتز محمد عبيد

أستاذ مساعد بقسم الصحة النفسية

والإرشاد النفسي

كلية التربية جامعة عين شمس

وهدفنا هذه الدراسة الي معرفة علاقة الكفاءة الذاتية بكل من النضج الوظيفي والنضج الخلفي والنضج الانفعالي لدى عينة من الشباب الجامعي ، وتكونت عينة الدراسة من ١٦٩ طالبا جامعيًا من كلية التربية جامعة عين شمس ، واعتمدت الدراسة علي مقياس الكفاءة الذاتية والنضج الوظيفي والخلفي والانفعالي ، وأشارت نتائج الدراسة الي عدم وجود فروق دالة احصائيا بين متوسطات الذكور والاناث في الكفاءة الذاتية ، وعدم وجود فروق دالة احصائيا بين متوسطات الذكور والاناث في النضج الوظيفي ، ولا في النضج الخلفي ، ولا في النضج الانفعالي وعدم وجود فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات العلمي والأدبي في كل الأبعاد والدرجة الكلية على مقياس الكفاءة الذاتية، باستثناء بعد الرغبة في تحقيق الذات فتوجد فروق دالة إحصائيا في اتجاه ذوي التخصص الأدبي و عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات العلمي والأدبي في كل الأبعاد والدرجة الكلية على مقياس النضج الوظيفي باستثناء بعد الواجبات الاجتماعية فتوجد فروق دالة إحصائيا في اتجاه ذو التخصص العلمي و عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات العلمي والأدبي في الدرجة الكلية على مقياس النضج الخلفي-النضج الوظيفي-الكفاءة الذاتية

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة
من الشباب الجامعي

Self-efficacy and its relationship to both functional and mental maturity

The emotional maturity of a sample of university youth

Dr. Moataz Mohamed Obaid

The summary:

This study aimed to know the relationship of self-efficacy with both functional maturity, moral maturity and emotional maturity among a sample of university youth. The study sample consisted of 169 university students from the Faculty of Education, Ain Shams University. The study relied on measures of self-efficacy and functional, moral and emotional maturity, and the results of the study indicated To the absence of statistically significant differences between the averages of males and females in self-efficacy, and the absence of statistically significant differences between the averages of males and females in functional maturity, or in moral maturity, and in emotional maturity and the absence of statistically significant differences between the averages of scientific and moral scores in all dimensions and degree The college is on the scale of self-efficacy, with the exception of after the desire to achieve self, there are statistically significant differences in the direction of those with literary specialization and the absence of statistically significant differences between the averages of scientific and literary scores in all dimensions and the total score on the scale of functional maturity except for after social duties there are statistically significant differences in The trend of scientific specialization and the absence of statistically significant differences between the averages of scientific and literary scores in the total degree on the maturity scale of vinegar Rate-Self-efficacy-Emotional maturity-Moral maturity Career maturity

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة من الشباب الجامعي

دكتور/ معتز محمد عبيد

أستاذ مساعد بقسم الصحة النفسية

والإرشاد النفسي

كلية التربية جامعة عين شمس

مقدمة:

يشهد العالم بشرقه وغربه، حكوماتا ودولاً تنافساً لفرض الوجود وتصدر المكانة أو فرض سيادة على الآخرين، وانتقلت هذه التنافسية العالمية إلى الشعوب فانتشرت مفاهيم تنمية المواد البشرية يمثل التمكين، الاقتدار، الجودة، رأس المال النفسي وساد الشعور بأنه لا مكان لذوي القدرات المحدودة.

ومن ثم سائرت البحوث النفسية والتربوية هذه التوجهات، حيث ركزت بحوث كثيرة على مفاهيم الكفاءة، القوة، الفاعلية، الاقتدار ومن بين هذه المفاهيم مفهوم الكفاءة الذاتية والذي بدأ على يد باندورا.

ورغم اهتمام البحوث بهذا المفهوم إلا أن الباحث لم يجد اهتماماً يذكر بالعلاقة بين هذا المفهوم والنضج الأخلاقي؛ حيث يرى الباحث أن الكفاءة ما لم ترتبط بالنضج الخلقي فقد تؤدي إلى ما لا يحمد عقباه، فالنضج الخلقي هو تطوير وبناء للقيم الاجتماعية والسلوك الاجتماعي المسئول.

كما يرى الباحث أهمية ارتباط الكفاءة الذاتية بالنضج الانفعالي؛ فإذا كانت الكفاءة الذاتية هي اقتدار وثقة بالنفس وقدره على الفعل واتخاذ القرار بمرونة فإنها أقرب ما تكون إلى تحقيق النضج الانفعالي.

ومن ثم يتراءى السؤال التالي هل توجد علاقة ارتباطية بين الكفاءة الذاتية وكل من النضج الاخلاقي والنضج الانفعالي؟

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة من الشباب الجامعي

إجراءات الدراسة:

منهج الدراسة استخدمه الباحث المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة وأهداف الدراسة، وتكونت عينة الدراسة (١٦٨) طالب وطالبة من الطلاب المقيدون بالدبلوم العام وهم ينتمون إلى طلاب الدراسات العليا، وتم اختيارهم لثراء مواقفهم الحياتية وخبراتهم، مما يمكن معه التحقق من النضج.

ويجدر ذكر أن هذه المجموعة تتضمن مجموعة من ذوي التخصصات الأدبية (خريجي أداب بكل شعبها، خدمة اجتماعية، آثار، لغات)؛ التخصصات العلمية (خريجي كلية العلوم بتخصصاتها المختلفة ، طب بيطري، هندسة).

الكفاءة الذاتية Self-Efficacy:

يعد مفهوم الكفاءة الذاتية من المفاهيم التي تلقي اهتماماً من الباحثين والدارسين كونها تفسر كثيراً من الظواهر النفسية والتربوية والكفاءة الذاتية، كما يراها Bandura (1983, 487) ليست سمة ثابتة نسبياً أو مستقرة في السلوك الشخصي، فهي مجموعة من الأحكام التي لا تتصل بما ينجزه الشخص فقط، ولكن أيضاً بالحكم على ما يستطيع إنجازه وأنها نتاج للمقدرة الشخصية.

وقد احتل مفهوم الكفاءة الذاتية مكانة مهمة في نظرية التعلم الاجتماعي لباندورا (1977).

يعرف باندورا (1977, 191-215) الكفاءة الذاتية بأنها أحكام الفرد أو توقعاته عن أدائه للسلوك في مواقف تتسم بالغموض وتنعكس هذه التوقعات على اختيار الأنشطة المتضمنة في الأداء والمجهود المبذول ومواجهة الصعاب.

ثم طور باندورا (1993, 446) التصنيف السابق إلى أنه أحد محددات التعلم المهمة، والتي تعبر عن مجموعة الأحكام التي لا تتصل بما ينجزه الفرد فقط، ولكن أيضاً بالحكم على ما يستطيع إنجازه، وأنها نتاج للمقدرة الشخصية، وتمثل مرآة معرفية للفرد وتشعره بقدرته على التحكم في البيئة.

أما هالينان ودنيهر (Mallinan & Danher (1994, 170) فيراها ثقة الفرد فيما يتعلق بقدرته على الأداء في مجالات مختلفة، والفرد أكثر معرفة بنفسه، إذا كان لديه قدره على إحراز هدفه، وهو ما له تأثير على الأهداف البعيدة المدى والتي ترتبط بالقدرة على إنجاز السلوك.

أما ما ديوكس (Maddux (1998, 203 فيراها اعتقاد الفرد بقابليته العامة على عمل الأشياء التي تؤدي به لما يريد.

ويعرفها روجير وآخرون (Rogehet et al., (2000, 343 بأنها عملية معرفية تحدث توقعات يتمكن الفرد بموجبها من حل المشكلات ومواجهة التحديات الجديدة، ويراهها إبراهيم الشافعي إبراهيم (٢٠١١، ١٠٥) تقدير الفرد لما يمتلكه من قدرة وامكانات يرى أنها تساعد في حل ما يواجهه من مشكلات والتغلب على ما يعترضه من عقبات دون الاعتماد على الآخرين.

ويرى جابر عبد الحميد جابر (١٩٩٠، ٤٤١) أن باندورا قد توصل إلى نظريته (١٩٧٧) بتحقيق توازن بين مكونين أساسيين لبناء النظرية، وهما التأمل الإبداعي، الملاحظة الدقيقة؛ وبذلك فهو يختلف عن كل من فرويد، ويونج، وأدلر، وحيث وضعوا نظرياتهم بناء على ملاحظاتهم وخبراتهم الكلينيكية، كما يختلف عن كل من دولارد، وميلر، وسكنر لأن نظرياتهم أقيمت على دراسات وتجارب تم إجراؤها على الحيوان، أما نظرية الكفاءة الذاتية فقامت على بيانات مستمدة من دراسة الإنسان.

أهمية الكفاءة الذاتية:

يرى محمد السيد عبد الرحمن (١٩٩٨، ٦٣٨) أن الكفاءة الذاتية لها قيمة كبيرة في تفسير سلوكيات الأفراد فهي تساعد في تفسير التباين بين أنماط السلوك من المسaire أو المغايرة، والتنظيم الذي لسلوك العناد، الخوف، اليأس، الصراع من أجل الإنجاز ونمو الميول الحقيقية وتؤثر أيضاً على اختيار الفرد للأنشطة والمواقف.

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة من الشباب الجامعي

ويرى الباحث أن الكفاءة الذاتية تعمل كمنبئ بالسلوكيات المستقبلية؛ حيث أن الفرد ويتجنب ما يراه فوق قدراته بينما يؤدي بنجاح ما يتوقع أو يعتقد أنه يستطيع تنفيذه. وأبعاد الكفاءة الذاتية لدى باندورا في ثلاثة أبعاد هي قدر الفاعلية، والعمومية، والقوة قدرة الفاعلية Magnitude ويختلف هذا القدر وفقا لصعوبة المهام العمومية Generality، ويعني بها انتقال من موقف إلى مواقف مشابهه القوة Strength، وتحدد في ضوء خبرة الفرد وتدرج من القوة إلى الضعف (Bandura 1977, 194-195) متطلبات تحقيق الكفاءة الذاتية.

ويخلص (Harlow 2014) إلى أن ذوي الكفاءة الذاتية يتسمون بالالتزام الشخصي لتبني النجاح دون الحاجة للآخرين وعدم الاستسلام لمشاعر التشاؤم أو سوء الظن أو التسوية أو إرجاء المهام أو توقع السلبيات وتضيف أيضاً أنهم لا يستسلمون لإحساس الفشل أو مشاعر الدونية أو الشعور بالنقص أو الاندفاعية، أو الإذعان أو الخوف والتردد.

ويغلب عليهم الثقة بالنفس والرغبة في المواجهة والتوكيدية والحسم، كما يتميزون بارتفاع كل من مفهوم الذات ومستوى الطموح وتقدير الذات والدافعية للإنجاز والشعور بالأقتدار والتمكن، والكفاءة الاجتماعية وتبني أساليب نفسية إيجابية وسلوكيات بناء ويتصرفون بتلقائية وحب ودفء ومودة مع الآخرين وبإيجازهم يمتلكون كثير من الخصائص الإيجابية للشخصية.

متطلبات تحقيق الكفاءة الذاتية:

١. وهي تتطلب التفكير المتاني، والدقة والنظام الحياتي فهي أسلوب حياة أكثر منها سمة نفسية، والاستفادة من خبرات الحياة المتراكبة، وارتفاع مستوى المهارات الاجتماعية، والتخطيط للحياة، والانبساط، وزيادة الوعي الاجتماعي، والميل إلى التسامح عن قوة، والتخلي عن الانفعالية الزائدة،

والاستسلام لحالات القلق والتوتر والاكتئاب والتهيج الانفعالي وثورات الغضب.

٢. وهي الإصرار لتحقيق ما يريده الفرد، والقيام بالمسؤوليات الملقاة على عاتقه، والشعور الدائم بالمسؤولية الاجتماعية، والسعي للمشاركة الاجتماعية، ومعالجة الافتقار إلى النضج العقلي والاجتماعي، والتمكن من المهارات المعرفية والاجتماعية، والاستقلال النفسي، وعدم تغليب العواطف والمشاعر والإحساسيس على كل القرارات، وإنما تغليب الحكمة والعقل والمنطق. (Sneva, J., 2011)

٣. والتقاط كم معقول من الخبرة والمعرفة في كل تخصص حتى تتم الكفاءة المعرفية بجانب المهارة والكفاءة الاجتماعية والانفعالية والتطلع إلى حاجات المجتمع ومعرفة ما ينقصه وإبراز المهارة الشخصية في محاولة .

النضج الخلفي:

نال النضج الخلفي اهتمام الباحثين منذ عدد من العقود، ولم يتوقف هذا الاهتمام، وأن تنوعت المصطلحات الدالة عليه فبينما استخدم البعض مصطلح النمو الخلفي، والحكم الخلفي والسلوك الخلفي، والتفكير الخلفي.

تعريف النضج الخلفي:

- عرف بياجيه (١٩٥٠) هو الإحساس بالعدالة والمساواة بين الناس وذلك نتاجا لتشرب المعايير الخلفية والاجتماعية للمجتمع. (غسان يعقوب، ١٩٨٢، ٤٤)
- وعرفه محمد زياد حمدان (٢٠٠٠) بأنه نمو محلي يعتمد على تفاعل الفرد مع بيئته المحيطة، ويتمثل في سلوكه ويعبر عن إرادته ومبادئه الخلفية.

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة
من الشباب الجامعي

- وتزى أمل محمد حسونه (٢٠٠٤) أنه بشكل عام يهتم بالقواعد والقوانين والأعراف المتعلقة بما يجب أن يقوم به الأشخاص خلال تفاعلاتهم مع الآخرين.

النظريات المفسرة للنضج الخلفي:

تعدد النظريات التي تناولت هذا المفهوم ومن بين هذه النظريات:

- نظرية التحليل النفسي: يرى فرويد أن الخمس سنوات الأولى هي الحاسمة في اكتساب الطفل لقيمة الخلقية، ويطورها في ضوء توحده مع والده من نفس الجنس، وذلك من خلال تقمصه لأوامره ونواهيه ليكون ما اسماه فرويد بالأنا الأعلى، وهو ما يعد إنعكاساً لأوامر المجتمع ونواهيه. (سميره محمد شند، ٢٠١٧، ١٥)
- نظرية السلوكية: يكتسب الاجتماعي من خلال تقليد النموذج (القدوة) أو ما يسمى بالتقمص أو التوحد مع القدوة المتمثلة في أحد الوالدين أو كلاهما، على أن ينال هذا السلوك تعزيزاً أو تدعيماً يجعل الفرد يكرر نفس السلوك. (سميره محمد شند، ٢٠١٧، ١٧)
- النظرية المعرفية: أعد بياجيه نظريته في النضج الخلفي مما مهد لكثير من النظريات والبحوث حيث ميز بين نوعين من الأخلاق: الأولى أخلاق خارجية المنشأ، والثانية أخلاق داخلية المنشأ، وأن جوهر الخلق يكمن في احترام الفرد للقواعد والقوانين التي يقوم عليها النظام الاجتماعي الخلفي، والشعور بالعدل وجاءت أبحاثه بالتحكم في الذات وضبطها واحترام السلطة. (جهاد حسين دويدار، ١٩٩٥)

أما كولبيرج فعقد نظريته امتداداً أو تطويراً لنظرية بياجيه (نظرية كولبيرج) وقد حددها في ثلاثة مستويات للارتقاء أو النضج الأخلاقي موزعه على ست مراحل كما يلي:

١. مرحلة توجه الطاعة والعقاب: حيث تكون طاعة الطفل لوالديه تجنباً لعقابهما.
٢. مرحلة التوجه الأناني الساذج، تمثل مرحلة اللذة حيث يعتقد الطفل أن المادة هي أهم شيء.
٣. **المستوى الثاني:** مستوى الانصياع للقواعد والأعراف ويشمل على: مرحلة توجه الطفل الخير أو اللطيف، يحكم الطفل على تصوفاته في ضوء مراعاة القواعد السائدة أم لا، ويتعرف وفقاً للفرصة في الحصول على ثناء الآخرين وأعجابهم.
٤. مرحلة الانصياع للسلطة والقانون، يخضع الطفل للمعايير والأعراف الاجتماعية لأن هذا احترام للسلطة والقانون.
٥. **المستوى الثالث:** مستوى المبادئ أو ما بعد الأعراف والتقاليد ويشمل: مرحلة التعاقد الاجتماعي: تقوم الأخلاق على أساس الاتفاق بين الأفراد في ضوء أنظمة المجتمع السائدة.
٦. مرحلة التوجه في ضوء المبادئ والضمير، وهنا يكون الانصياع تجنباً لعقاب الضمير. (Jeith, 2013)

معايير النضج الخلقي:

من أهمية هذه المعايير ما يلي:

١. القدرة على مقاومة كافة أشكال الإغراء.
٢. التهذيب النفسي/الذاتي القائم على إطاعة قواعد السلوك السليم.
٣. مشاعر الذنب في حالة الخروج عن القواعد (الأخلاقية، القانونية، مثل الخجل، الشعور بالذنب، عقاب النفس، التأنيب للذات) مسلم محمد سوار (١٩٩٣، ٨٠-٨١).

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة
من الشباب الجامعي

مميزات النضج الخلفي:

١. يساعد الفرد على التعامل مع غيره بحسب درجة نضجه النفسي.
٢. الفهم وحسن الاستبصار بكيفية التعامل مع الآخرين.
٣. إدراك الصعوبات المتعلقة بالتعامل مع السلوك البشري.
٤. يساعد على التخطيط السليم. مسلم محمد سوار (١٩٩٣، ٨٣)

ويخلص الباحث إلى أن النضج الخلفي هو نمو قدرة الشخص على التمييز بين ما هو صحيح وما هو خاطئ من خلال تطوير قيمة الأخلاقية التي تؤدي إلى سلوك الشخص بشكل أخلاقي.

وفيما يلي تفصيل تلك الأبعاد:

- الإحساس بالكفاءة الجسمية: وتشير إلى إحساس الفرد بالصحة والقوة الجسمية، والرضا والقوة الجسمية، والرضا عن صورة الجسم، والاعتدال في نمط الجسم، والخلو من العيوب والأمراض المزمنة، وتناسب الطول والوزن، والقدرة على الاحتمال وعدم الشعور بالتعب، لأقل مجهود، والإحساس بالثقة في قدرات الفرد وكفاءته الجسمية.
- الإحساس بالكفاءة العقلية: وتشير إلى إحساس الفرد بارتفاع مستوى ذكائه، والتمتع بقوة الذاكرة، والقدرة على الانتباه الجيد، والقدرة على الفهم، والتركيز والقدرة على الإقناع العقلي، وارتفاع مستوى الطموح، والدافعية للإنجاز.
- الإحساس بالكفاءة العلمية: وتشير إلى إحساس الفرد بالتمكن من المواد العلمية، وحرصه الدائم على التفوق العلمي، والتميز على الأقران، والسعي الدائم للمنافسة العلمية على المواهب الأولى، والشعور بالمتعة في متابعة المناقشات والندوات الطبية التي تعقد داخل الجامعة وخارجها في مجال التخصص العلمي.

- الإحساس بالكفاءة الاجتماعية: وتشير إلى إحساس الفرد بالقدرة على المبادرة بتكوين العلاقات الاجتماعية، والميل إلى تقديم المساعدة الاجتماعية للآخرين، والقدرة على إدارة الصراع، وحل المشكلات التي قد تنشأ بين الزملاء والأصدقاء، والميل إلى التعاطف مع الآخرين، والشعور بالارتياح في المواقف الاجتماعية، والقدرة على الدفاع عن حقوقه وحقوق زملائه وأصدقائه.

وتسييد الأسلوب العقلاني في التفكير بدلاً من الأسلوب الحدسي أو الأسلوب الاعتمادي على الآخرين، وعدم الإحجام عن اقتحام المواقف الجديدة، وبشكل محسوب، والتصرف بتلقائية وأريحية مع الآخرين.

وامتلاك رصيد كبير من المهارات والخبرات والتفاعلات التي تمكنهم من معالجة الفرد لكثير من مشكلات الحياة اليومية في مجال الأسرة والمدرسة والمجتمع المحلي، واتخاذ العديد من القرارات الصلبة فيها، فضلاً عن ارتفاع مستوى الوعي والنضج العقلي والاجتماعي لديهم، واكتساب الفرد للعديد من المهارات الاجتماعية والعقلية والنفسية والعملية.

وهي القدرة على اتخاذ القرارات العقلانية الصحيحة، وعلى التحليل العلمي للأمور وعلى تمحص الأدلة، وعلى التمييز بين الأدلة المختلفة والبدائل المتعددة. وهي الوعي والنضج العقلي والاجتماعي، وعدم الاعتمادية المرضية على الآخرين، والاستقلالية، وتوظيف المشاعر والعواطف والإحساسات بشكل سليم ودون اندفاعية.

وهي الانفتاح على الخبرات، والانبساطية، والضمير الحي، وهي الميل إلى التفاؤل، والايجابية كمنط حياة، والميل إلى توقع الأحسن، والنشاط العقلي المتجدد والمستمر، والقدرة على اتخاذ القرارات، وهي الاتصاف بالحيوية النفسية والتوكيدية والشجاعة والجرأة، والمغامرة المحسوبة، وحب النظام، والدقة، والتخطيط، والقدرة على

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة من الشباب الجامعي

تحمل المسؤولية أو الضمير الحي، وسعة الخيال، والذكاء العام، والابتكارية، وسرعة البديهة، وحب الاستطلاع، وتفضيل المناقشات العلمية، والانفتاح على الخبرات.

وهي الالتزام الشخصي لتبني النجاح، وعدم ربط النفس بالآخرين كي يحقق فكرة النجاح، وعدم الاستسلام للاحاساس الداخلية التي تميل إلى التشاؤم أو سوء الظن، وعدم التسويف، أو إرجاء المهام، وعدم توقع السلبيات المثبطة، وهي الميل إلى الثقة بالنفس، والمواجهة، والتحقق، والتساؤل، والابتعاد عن الإذعائية، والخوف، والتردد، وعدم الحسم، وهي الشعور بارتفاع مستوى مفهوم الذات، وارتفاع مستوى الطموح، ومستوى تقدير الذات، ومستوى الدافعية للإنجاز، والإحساس بالاعتدال، والتمكن، وباختصار هي امتلاك الكثير من الخصائص الإيجابية للشخصية، وهي عدم الاستسلام لاحساس الفشل، ولا لمشاعر الدونية، ولا لاحاسيس النقص، ولا لاندفاعية، ولا عدم الموازنة بين البدائل الحياتية المختلفة، وهي تبني الأساليب النفسية الإيجابية، والسلوكيات البناءة، التي تعمل على رفع درجة التواصل والصلة مع الآخرين مع التشبيه بروح الدفاء والمودة والحب، والتصرف بتلقائية واريحية ودون خوف ولا توقعات سلبية، والانصراف التام عن السلوك الإحجامي، والإحساس بالكفاءة الاجتماعية، وهي توقع الفرد لنفسه النجاحات المختلفة، وفي مجالات يتناها هو، وهي القدرة على التغلب على المشكلات، ومواجهة رموز الرهبة بقوة واقتدار، وهي اتخاذ الواقعية والفاعلية والدقة والموضوعية والعقلانية منهاجاً للحياة، وهي الالتزام بمعالجة جوانب العجز والقصور. (Harlow, A., 2014)

ويخلص Harlow, A., (2014) إلى أن ذوي الكفاءة الذاتية يتسمون بالالتزام الشخصي لتبني النجاح دون الحاجة للآخرين وعدم الاستسلام لمشاعر التشاؤم أو سوء الظن أو التسويف أو إرجاء المهام، أو توقع السلبيات ويضيف أيضاً أنهم لا يستسلمون لإحساس الفشل أو مشاعر الدونية أو الشعور بالنقص أو الاندفاعية، أو الإذغان أو الخوف والتردد، ويغلب عليهم الثقة بالنفس والرغبة في المواجهة، والتوكيده والحسم، كما يتميزون بارتفاع كل من مفهوم الذات ومستوى للطموح وتقدير الذات والدافعية للإنجاز

والشعور بالافتقار والتمكن، والكفاءة الاجتماعية وتبني أساليب نفسية إيجابية وسلوكيات بناء ويتصرفون بتلقائية وحب ودفء ومودة مع الآخرين وبإيجازهم يمتلكون كثير من الخصائص الإيجابية للشخصية .

وتحديد آثار الأمور الخارجة عن السيطرة قدر المستطاع، والتحكم الذاتي، والاستفادة من كل موقف أما بالتعلم منه وأما بالنجاح فيه، وهي الإحساس بالكفاءة الذاتية، والترجيح والموازنة بين الأمور، والانفتاح بحدود وحذر على خبرات الآخرين، والميل إلى النشاطية في الجسم والعقل، وليس الخمول والراحة والكسل والدعم. (محمد جمال السعدي، ٢٠١٢)

متطلبات تحقيق الكفاءة الذاتية:

وهي تتطلب التفكير المتاني، والدقة والنظام الحياتي فهي أسلوب حياة أكثر منها سمة نفسية، والاستفادة من خبرات الحياة المتراكمة، وارتفاع مستوى المهارات الاجتماعية، والتخطيط للحياة، والانبساط، وزيادة الوعي الاجتماعي، والميل إلى التسامح عن قوة، والتخلي عن الانفعالية الزائدة، والاستسلام لحالات القلق والتوتر والاكتئاب والتهيج الانفعالي وثورات الغضب. (Harlow, A., 2014)

وهي الإصرار لتحقيق ما يريده الفرد، والقيام بالمسؤوليات الجسام على عاتقه، والشعور بالمسؤولية الاجتماعية، والسعي للمشاركة الاجتماعية، ومعالجة الافتقار إلى النضج الفعلي والاجتماعي، والتمكن من المهارات المعرفية والاجتماعية، والاستقلال النفسي، وعدم تغليب العواطف والمشاعر والإحاسيس على كل القرارات، وإنما تغليب الحكمة والعقل والمنطق، والتقاط كم معقول من الخبرة والمعرفة في كل تخصص حتى تتم الكفاءة المعرفية بجانب المهارة والكفاءة الاجتماعية والانفعالية والتطلع إلى حاجات المجتمع ومعرفة ما ينقصه وإبراز المهارة الشخصية في محاولة سد هذا النقص، فينال الفرد ساعتها الاعتراف بالكفاءة الفردية للشخص المنجز الي سد تلك الحاجة المجتمعية، والاطلاع والإلمام وممارسة التقنيات الحديثة التكنولوجية، فإذا عرفنا إن من أحدث أساليب

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة من الشباب الجامعي

الإرشاد النفسي هي الإرشاد عبر الهاتف والإرشاد من خلال شبكة الانترنت، فإن تجاوز الذات إلى عالم التقنيات الحياة يزيد حتما من كفاءة الفرد الشخصية. (Sneva, J., 2011)

والمحاولة الدورية للتغلب على الضغوط الحياتية، وعدم الاستسلام لها، والسعي المتواصل للمشاركة المجتمعية، والنزعة العقلية في معالجة المشكلات، وفهم الخصوصيات والثقافية، والطبيعة، عند التعامل مع الأشخاص الجدد، وتنمية الإحساس بالكفاءة والفاعلية الذاتية. (محمد جمال السعدي، ٢٠١٢)

وهي تنظيم الحياة للفرد، وتخفيف الأعباء النفسية للفرد من على كاهله، وتقليل الاعتماد على الغير وازدياد الاعتماد على النفس، والميل إلى التجديد وعدم الرضا بالراكد، وهي محاولة ذاتية للحياة، والسير على هداها، والاستفادة من الماضي في التخطيط السليم للمستقل، واختيار الأنشطة الحياتية والنفسية التي تشجع وتثري حياة الفرد، وتتمي وجدانه، وترفع من همته، وتحسن مزاده نحو الإيجابية والتوجه نحو الحياة، وتنمية المهارات على اختلاف أنواعها، واللجوء إلى أساليب متنوعة لحل المشكلات الشخصية، وعدم الجمود لأساليب محددة لا تصل إلى حلول، فليس بالضرورة ما حقق نجاحات سابقة أن يحقق نجاحات لاحقة، فالتغيير المثمر مطلوب، والتفكير والتخطيط لخطة واضحة للحياة الشخصية، والقيام بأعمال وانجازات يشعر الفرد بقيمته من خلالها، وتوزيع الاهتمامات الشخصية، وتنويع المجالات التنموية للإنسان بحيث لا يتوقف النجاح الشخصي على مجال واحد فإذا اخفق في مجال نجح آخر فيتحقق إثراء الكفاءة النفسية للفرد. (Harlow, A., 2014)

وقد يبدو أن تنمية وتطوير مهارات معرفية أو أكاديمية ليس له علاقة برفع الكفاءة النفسية للفرد، وهذا قد يكون صحيحاً لو أن الكفاءة النفسية لا ترتبط بالارتفاع في مستوى الإنجاز للفرد، وشعوره بالنجاح الحياتي والتقوى في مجال أو اثنين من المجالات الحياتية، فليس المقصود - رغم أن هذا مطلوب - أن يتم تنمية تلك الكفاءات كي تكون

غاية في حد ذاتها، وإنما هي أدوات، أو وسائل لرفع أو تنمية الكفاءة النفسية. (Sneva, J., 2011)

والكفاءة النفسية مفهوم وشعور وفكرة وسلوك ومعتقد، هي مزيج من المشاعر والاتجاهات الإيجابية نحو النفس، والإقبال على الحياة، وليس التوجس أو الخوف منها، والتعامل مع الآخرين بقوة وحب، بمودة وتوكيدية، يتوازن وليس تنازل، الكفاءة النفسية هي ذلك الخليط المعتدل من تنمية الكفاءات الفرعية أو النوعية للشخص، ومن ثم تحقيق حياتية، فيشعر الفرد بارتفاع ثقته بنفسه، فتزداد رغبته في الإقبال على الحياة. (محمد جمال السعدي، ٢٠١٢)

وليس معنى الإلمام المختلف بالمهارات المتنوعة ائقال النفس بما لا تطبق، عندئذ قد يزهد الفرد كل الأفكار السابقة، ولكن كل ميسر لما خلق له، والمطلوب هو ربط التميز بالمجال موجود به الشخص بالفعل، وليس تعبيره، إلا لو أراد هو ذلك، فكل مجال حياتي طالما محترما هو مجال مهم يمكن رفع الشعور بالكفاءة النفسية من خلاله، وليس هناك مهنة حثيه وأخرى عظيمة، كل المهن محترمة الشأن طالما تساهم في نماء المجتمع ورقية، ورفع درجة تحضره، ففي اليابان يسمون عامل النظافة سفير البيئة، وراتبه يمثل راتب الأستاذ الجامعي تماما، فإننا نتخيل مدى تمتع مثل ذلك الرجل بالكفاءة النفسية، رغم أن مهنته في ثقافات أخرى تبدو عادية أو متدنية. (Sneva, J., 2011)

والرغبة في العمل الفردي وليس الجماعي، والتبعية، وعدم الاستقلالية، والاعتمادية، والسخرية من الآخرين، والتقليل من شأنهم، والتكيل والتشهير وغيره!

الجانب الانفعالي: والمقصود به الانبساطية، ولثبات الاتزان الانفعالي والصلابة النفسية، والمرونة الفكرية، والتعددية في البدائل للحلول، وعدم الجمود.

الجانب الاجتماعي: ويشمل إقامة العلاقات الناجحة مع الآخرين ومعنى ناجحة أي أن تكون مثمرة وشفافة وليس فيها طابع الاستغلال أو المصلحة الوقتية، أو الاعتمادية، أو التطفلي، وإنما تكون متصفة بالود الحقيقي وليس المصطنع، والعتاء

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة من الشباب الجامعي

الصادق وليس المبتذل، والرغبة الفعالة في إسعاد الآخرين، وتلمس السعادة الشخصية من خلال أسعاد الآخرين. (Sneva, J., 2011)

النضج الوظيفي Career Maturity:

وأن مقومات النضج الوظيفي تتطلب: القدرة على تخطيط الأهداف، ومتابعتها بشرط أن تكون واقعية، والتخلي بالرغبة والمقدرة، والاستعداد للتحرك طوعاً تجاه المسؤوليات أو قبول تحويل أعبائها، والتخلي بالكفاءات والمعارف والخبرات اللاتقة للعمل. (Graham, 2015)

يقصد بالنضج الوظيفي: الاستقرار شبه النهائي في وظيفة معينة بعد الاستمرار فيها لعدد من السنوات والترقي فيها والشعور الداخلي أن تلك الوظيفية تحقق طموحات الفرد سواء من دخل مالي أو من منظور اجتماعي، كما يعني به مستوى الرغبة أو القدرة أو المهارة في العمل بما ينعكس بشكل مباشر على الأداء الوظيفي. (Sean, 2018)

ويرى (Celeste, 2008) أن النضج الوظيفي يعني الانسجام والتناغم بين الفرد والمنظمة التي يعمل بها، والذي يتحقق عن طريق توافق الفرد مع المنظمة وتلبية كل طرف لحالات الآخر أو يشترك الطرفان في خصائص شخصية متبادلة ومتشابهة، فالأفراد المتوافقين في عملهم سوف ينجحون فيه ومن ثم سيعلمون على نجاح المنظمة التي ينتمون إليها.

أما (Reach, 2015) فيرى أن النضج الوظيفي هو التفاعل بين السلوك والإنجاز أو أنه مجموع السلوك والنتائج التي تحققت معاً مع الميل إلى إبراز الإنجاز أو النتائج؛ وذلك لصعوبة الفصل بين السلوك من ناحية والإنجاز والنتائج من ناحية أخرى؛ ذلك أن لأداء هو السلوك الذي يقوم به الفرد في المؤسسة التي يعمل فيها بالطريقة الصحيحة والسليمة مراعيًا في ذلك الفاعلية والكفاءة والسلامة العامة في العمل.

ويرى (Lee, 2007) أن النضج الوظيفي بين الاستقلالية في صنع القرارات والتصرف كشريك في العمل، وتحقيق الكفايات الشخصية والموائمة بين الكفاءة الشخصية

وبين امكانات البيئة، وتوفير عناصر النمو المهني والاجتماعي والثقة والكمال والأطلاق العالمية، والاحترام بين الزملاء، والإدارة، وتطوير المعرفة والاطلاع على أحداثها، بالإضافة إلى اشمالة على معاني تحسين المكانة وزيادة المعرفة والثقة والاحترام المتبادل بين كافة أطراف العمل.

ويعرف (Gottenberg, 2006) بأن مجموع الخبرات والمعارف والمهارات والقدرات التي يستند إليها معرفة المرؤوس وقدرته ومهارته فيما يتصل بانجاز العمل، ويتصل بما يتاح له من الاستقلالية والمسؤولية والاختيار والقوة.

ويخلص (Hinsey, 2015) إلى أن النضج الوظيفي هو استراتيجية تتمثل في المبادرات في التدريب والتفويض واتخاذ القرارات ومواجهة التحديات واستثمار الفرص، والتحسين المستمر من أجل تحقيق الكفاءة والفاعلية الكلية.

عناصر النضج الوظيفي:

- حرية الاختيار: وتعني درجة الحرية الممنوحة للفرد للتصرف في أداء المهام.
- الكفاية الذاتية: وتعني قدرة على أداء المهام بنجاح وفقاً لقدراته ومهاراته وخبراته من خلال التعلم والتدريب.
- قيمة العمل نفسه: داخل نفسية ومستوى إدراك الموظفين لقيمة المهام التي يؤديونها وأهميتها في تحقيق الأهداف.
- الفاعلية: إدراك لأهميته في التأثير بالنسبة للقرارات التي يتم اتخاذها والسلبيات التي تحول دون تحقيق الأهداف. (Baker, 2008)

كما أن الدافعية لتحقيق النضج الوظيفي وطاقة الفرد التي تحرك السلوك وتحدد قوته ووجهته حتى يتحقق الإشباع المطلوب للحاجة وإزالة التوتر وعودة الاتزان.

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة
من الشباب الجامعي

عوامل شخصية تساهم في الوصول إلى النضج الوظيفي:

- ضبط النفس: وإدارة العواطف بشكل ناجح، وتحديد العواطف المزعجة وتوجيهها بطريقة مفيدة، لأن الحفاظ على الهدوء والصفاء الذهني يساعد على تحمل الضغوط والأزمات والوصول إلى النضج الوظيفي.
- الشفافية: والتي هي انفتاح حقيقي للمرء على الآخرين بما يتعلق بمشاعره ومعتقداته وأفعاله، ومواجهة السلوك غير الأخلاقي للآخرين.
- التأقلم: وهي القدرة على التكيف والاندماج والعمل في بيئات جديدة ومواجهة تحديات جديدة دون فقد القدرة على فقد الطاقة والتركيز.
- التوجه لإنجاز: والتمتع بمعايير شخصية تدفع الفرد للسعي الدائم لتحسين الأداء ووضع أهداف جيدة وقابلة للقياس، وتكون قادرة على مواصلة التحدي لتحقيق تلك الأهداف ومواصلة التعلم، وتعلم طرق جديدة لإنجاز أفضل.
- المبادرة: وهي الكفاءة في اغتنام الفرص أو خلقها بدلاً من مجرد الانتظار والتصدى للحلول والسعي الدائم لخلق فرص أفضل.
- التفاؤل: وروية العقبة فرصة بدلاً من كونها تهديداً والنظر للآخرين وتوقع الأفضل منهم.
- التعاطف: أو التقمص العاطفي والقدرة على التعاطف مع طيف واسع من الإشارات العاطفية، بما يجعل الفرد يحس بالمشاعر المحسوسة وغير المفصح عنها، والاصغاء بانتباه، وفهم وجهة نظر الآخر، مما يجعل الفرد قادر على التفاهم الجيد مع الآخرين الذين أتوا من خلفيات وثقافات متنوعة.
- الوعي: أي الكفاءة في ضبط شبكة العلاقات الاجتماعية، وقراءة القوى الموجودة وموجهات سلوك الناس المحيطين، وأيضاً قواعد السلوك غير المنظومة والموجهة لسلوك الناس.

- **التوجه للخدمة:** فالأفراد الذين يتمتعون بدرجة عالية من كفاءة الخدمة الخدمة يبذلون جوا عاطفيا بشكل يجعل المحيطين يحتفظون بعلاقات جيدة معه.

- **الإلهام:** وهي القدرة على خلق التجاوب وتحريك الغير برؤية مقنعة نحو مهمة مشتركة، وأن يكون قدوة لغيره، ومنح لآخرين حسا وإثارة فعالة نحو العمل.

- **التأثير:** وهي كفاءة الشخص في الحصول على مشاركة الآخرين وخلق الأسلوب المناسب للقناع واتباع الأسلوب المناسب للقناع.

- **التعاون والعمل الجماعي:** وهي كفاءة الفرد في خلق جو من الزمالة الحميمة وتقديم المساعدة، وبناء الروح المعنوية وروح الانتماء لفريق العمل، والعمل على تكوين وترسيخ الصداقات واجتذاب الآخرين إلى التزام حماسي للعمل الجماعي.

وامتلاك القدرة على تحديد وفهم العواطف ومعرفة مسببات العواطف وامتلاك القدرة على تقييم الحالة أو المواقف بشكل أكثر وضوحاً "واتخاذ قرارات تتسم بالوضوح والتوازن". (إسراء مجاهد أحمد، ٢٠١٤)

وتحمل مسؤوليات العمل وإيجاد خيارات متنوعة ومرنة لمواجهة المواقف المختلفة، وتقبل وجهة نظر الآخرين، والحماس لأفضل الخيارات الممكنة لكل حالة، وخاصة القرارات ذات التأثير، والإصرار على خلق عزيمة واحتراماً للذات والإحساس بالفاعلية للشخصية. (Moreira, 2011)

وتحفيز الذات والمثابرة والإصرار والمبادرة والمرونة وتقبل التغيير وتحمل الضغوط والقدرة على التأثير بالآخرين، وتنظيم الذات والعواطف السلبية والإيجابية والتخلص من الأفكار المحيرة والمؤلمة كالقلق قبل أن تتحول إلى اندفعات عاطفية

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة من الشباب الجامعي

والنضج الوظيفي يتطلب أفراداً ذوي مهارات عقلية وإبداعية واجتماعية فضلا عن المهارات الفنية. (Wu, 2009)

مراحل النضج الوظيفي:

مرحلة النضج الأولى: ويكون الفرد في هذه المرحلة جديداً في عمله وفي علاقاته ولا يعرف عمله الذي سوف يقوم به، ولا الأهداف التنظيمية، ويكون غير قادر على القيام بالأعمال منه وتكون درجة استعداده لتحمل المسؤولية محددة.

مرحلة النضج الثانية: مع مرور الوقت يكتسب الفرد خبرة ويكون قادراً على القيام بعمله ولديه بعض الاستعداد لتحمل المسؤولية.

مرحلة النضج الثالثة: مع زيادة الوقت يصبح الفرد قادراً على القيام بشكل جيد وقادراً على تكوين علاقات إنسانية مع زملاءه، إذ تزداد ثقة الفرد بنفسه لازدياد المسؤولية الملقاة عليه.

مرحلة النضج الرابعة: يكون الفرد في هذه المرحلة قد اكتملت قدراته بشكل عال ويكون توافقا لتحمل المسؤولية نتيجة ازدياد ثقته بذاته وولائه نحو المنظمة التي يعمل بها. (Wu,2009)

وهناك أطوار للنضج الوظيفي تتمثل في:

- النضج الأدنى وهو يعني توفر المعارف والخبرات والدوافع الترغيبية.
- النضج المتوسط الأدنى ويشتمل على الدوافع التجريبية ولكن ما زالت الخبرات العملية ناقصة.
- النضج المتوسط المرتفع ويشتمل على الكفاءات العملية الموجودة ولكن الدوافع الترغيبية غير متواجدة.
- النضج المرتفع ويشتمل على الدوافع الترغيبية والمعارف والكفاءات العملية الموجودة.

- أن يتصف سلوك المدير المسؤول بخفض الاتجاه نحو علاقات العمل في الحالة التي تمتاز فيها جماعة العمل بالنضج الحالي.
- أن يقوى المدير اتجاهاته نحو علاقات العمل والعلاقات الإنسانية إذا كان نضج العاملين تحت المتوسط.
- أن يقوى المدير العلاقات الإنسانية إذا كان معدل النضج فوق المتوسط.
- أن يتصف المدير باتجاه عال نحو علاقات العدل واتجاه إنساني منخفض إذا كان الأمر يتعلق بجماعة فقدت النضج تماما. (ماجدة أحمد عبد الله، ٢٠٠٨).

ويرتبط بالنضج الوظيفي مصطلح آخر وهو مصطلح النجاح الوظيفي والذي بدأ الاهتمام به منذ منتصف الخمسينيات فيما يعرف برجل المنظمة، ومنذ بزوغ هذا المصطلح فإذا بالموضوع يلاقي اهتماماً متزايداً من قبل الباحثين في الولايات المتحدة وأوروبا، لا سيما أن النجاح الوظيفي يكون في صالح كل من الأفراد والمنظمات، في حين يؤدي فقدان الشعور بالنجاح الوظيفي إلى زيادة شعور الأفراد بالاغتراب وانفصالهم عن منظماتهم، ناهيك عن شيوع ظاهرة الشعور السلبي تجاه أنفسهم، ونحو الآخرين، مما سيكون له بالغ الأثر على انتاجية المنظمة. (Conkel, 2011)

والنضج الوظيفي يعني الانسجام والتناغم بين الفرد والمنظمة التي يعمل بها، والذي يتحقق عن طريق توافق الفرد مع المنظمة وتلبية كل طرف في تلبية حاجات الآخر، أو يشارك الطرفان معا في خصائص شخصية متبادلة ومتشابهة، ولقد نادى كثير من الباحثون بضرورة تحقيق التوافق بين الفرد والمنظمة، والتوافق بين خصائص الفرد والمنظمة يقوم على فرضية منطقية بسيطة للغاية وهي أن الأفراد المتوافقين في عملهم إلى الفاعلية. (Céteste, 2008)

والنجاح يعني للمرأة شيئاً مختلفاً عن الرجل، فالجنسان يواجهان في طريقتيهما للنجاح أنواعاً مختلفة من المعوقات والتحديات ، فالنساء يكافحن في بيئة يسيطر عليها

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة من الشباب الجامعي

الرجل، وأن يتعاملن من مسؤولياتهن الوظيفية والمنزلية على أساس التضحية في جانب في سبيل مصلحة الجانب الآخر، ولذلك يتجنب النماء إلى مؤسسات القطاع العام، أما الرجال فيحتاجون إلى المنافسة وفي نفس الوقت يعتمدون على شخصياتهم، فبينما تكون القدرة والتعليم والخبرة نافعة إلى حد ما إلا أنه يجب أن يتحلوا بشخصية مناسبة وأن يكونوا ودودين، وينكروا ذواتهم، ويتصفوا بالاستقلالية، والقدرة على السيطرة لكي يتفوقوا على زملائهم. (Wu, 2009)

والنجاح والنضج الوظيفي يعني الرضا عن الذي تم تحقيقه في الوظيفة، وعن التقدم الذي حققه الفرد فيها، والترقية التي تم الوصول إليها، واكتساب مهارات جديدة، واعتقاد الفرد في قيمته وامتلاكه لمقومات النجاح في العمل، والقدرة الكفؤ على تأدية العمل، وامتلاك ما يمكن الافتخار به، والإيمان بأن الحياة اجتهاد وليست حظاً، وتكون علاقات ناجحة مع الزملاء، والتأثير في المجتمع الوظيفي، والكفاءة، والتقييم السليم للذات، وانسجام الفرد مع المؤسسة التي يعمل بها.

النجاح الوظيفي:

قد يعتمد النجاح الوظيفي أحياناً على الجنس؛ حيث حددت شركة فورتشن الأمريكية أن ١٤٪ فقط ممن حققوا النجاح الوظيفي في الشركة كانوا من النساء، ومعنى هذا أن هناك شيء من العنصرية في تحقيق النجاح الوظيفي لهن، والنجاح الوظيفي يعتمد في المقام الأول على تحقيق الرضا في مجال العمل، ومشاركة مهنية موسعة من قبل الموظف، واستخدام استراتيجيات إدارة الحياة الوظيفية، وتوقع النجاح، والتنبؤ به. (Henderson, 2013)

ومن عوامل النجاح الوظيفي الانبساطية، والانفتاح على الخبرات، ووجود وازع الضمير، والرغبة في العمل، والنرجسية التي تعني بالرغبة في الظهور والبروز والتفوق على الآخرين، مع بعض الاستعدادات الفسيولوجية مثل التحكم العصبي، وعدم الانفعالية،

وجوانب اجتماعية مثل التحكم العصبي والانفعالي، وعدم اظهار كل القدر من الانفعالات والتمتع بدرجة لياقة بدنية مقبولة. (Kovacs, 2007)

وهناك متغيرات استباقية أو تنبؤية لمعرفة مدى النجاح الوظيفي الذي يمكن أن يحدده الموظف في مستقبله فيما يعد مثل الدافعية لاكتساب التعلم، والذكاء الوجداني، والفاعلية الذاتية، واستراتيجيات الإبداع، وتعزيز القدرة على حل المشكلات، والاهتمام بنظام التفكير، والمنهجية في تعامل الأمور. (Brennan, 2008)

ويمكن استخدام قائمة من خلالها يمكن التنبؤ بالنجاح الوظيفي للموقف، مثل قائمة القدرات التي يتم استخدامها في استكشاف القدرات العقلية والمواهب، ويتم التأثير عن وجود القدرة أو امهوبة عند الموظف أو المتقدم للوظيفة أم لا، وعلى أساس التقييم النهائي للوظيفة يمكن معرفة مدى النجاح الوظيفي الذي يمكن أن يحققه أو يصل إليه. (Ishola, 2014)

والخبرات الذاتية في النجاح الحياتي قبل النجاح الوظيفي يحدد مدى القابلية والاستعداد والرغبة الملحة للنجاح في الوظيفة، بالإضافة إلى العوامل الأساسية في تحقيق النجاح الوظيفي مثل الدراسة الكفؤ، والذكاء الوجداني، والتقييم الذاتي المستمر، والانبساطية، وتوافر الموهبة. (Sevillac, 2014)

وفي دراسة أخرى عن منبئات النجاح الوظيفي قبل الالتحاق بالعمل الصحفي (مثال) أكد أكثر (١٥٠٠) صحفي أن جودة العلاقات الاجتماعية في مكان العمل، والإعداد الجيد للميدان، والتجربة المهنية السابقة والوافرة، والأجور العادلة هي أبرز العوامل التي يمكن من خلالها التنبؤ بالنجاح الوظيفي. (Neidorf, 2012)

تعريف النضج الخلفي:

بشكل عام فإنه يمكن تنمية النضج الخلفي من خلال إعداد منهج دراسي لتنمية التفكير الخلفي، يبدأ من القضايا المحسوسة البسيطة في المرحلة الابتدائية وينتهي بالقضايا الإنسانية المجردة في نهاية المرحلة الثانوية، والعمل على توعية أفراد المجتمع

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة من الشباب الجامعي

بأهمية تعليم القضايا الخلقية، وما حث عليه الدين الإسلامي الحنيف، وخلق مواقف قيمية تساعد الطلبة والأبناء على تنمية التفكير الخلقى، ومناقشة الأبناء والطلبة في قضايا خلقية متعددة مثل الصدق والعدل والإنسانية وغيرها، مما يساعد على تقوية إصدار الأحكام الخلقية عند مواجهة مواقف خلقية، وإثراء المناهج الدراسية بموضوعات تغرس في الطلبة القيم الخلقية، والتعاون بين المدرسة والبيت في غرس قيم تسمو بالفرد والمجتمع وتنمي التفكير الخلقى. (سبيكة خالد عبد الله، ٢٠١٠).

المواقف الخلقية لدى كولبيرج:

اعتمد كولبيرج في قياسه للنضج الخلقى على تقديم قصص افتراضية تحتوي على موقف أو مشكلة أخلاقية، ويناقش طريقة المفحوص في التصرف في مثل هذه المواقف، ويتم فحص استجابة الفرد على القصص، ودور مشاعر اللوم، والعقاب، والأدوار الاجتماعية الفرعية، والقانون والحياة، والحقوق الدينية. ولقد تميزت قصص كولبيرج بخصائص أساسية، وهي:

- أنها مشكلات ذكية بمعنى ان اختيار أي من الاختيارين المحددين لحل المشكلة يجد له تأييداً تقليدياً من ثقافة المجتمع وقوانينه.
- لا تعطي درجة للمستجيب على أساس الفعل الذي يختاره، ولكن على أساس طبيعة دفاعه عن هذا الاختيار.
- تقدر الاستجابة على أساس تحليل المحتوى وليس على أساس الإجابة بنعم أو لا. (إبراهيم قشقوش، ١٩٨٤).

دراسات سابقة:

دراسة ماجدة أحمد عبد الله (٢٠٠٨) وهدفت إلى التعرف على مستوى النضج الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقته بمستوى أدائهم الإداري وتمكين المعلمين، وتكونت عينة الدراسة من (٣٠٠) معلم ومعلمة وتم استخدام مقياس

النضج الوظيفي للمديرين، وأشارت نتائج الدراسة إلى ارتفاع مستوى النضج الوظيفي لدى المديرين.

دراسة **Baker Cobb (2008)** وهدفت إلى الكشف عن مستوى النضج المهني لطلاب مدارس المتوسط المتوفين عقليا، وتكونت عينة الدراسة من (٩) طلاب ذكور و (٦) طالبات إناث من المتفوقات عقليا، وتم تطبيق مقياس النضج المهني، وأشارت نتائج الدراسة إلى ارتفاع درجة الاستعداد للنضج الوظيفي، وتفوق الإناث على الذكور في هذا الاستعداد.

دراسة **Wu, Marzann (2009)** وهدفت إلى معرفة العلاقة بين أنماط التربية الوالدية وبين النضج الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (٣١٢) طالب وطالبة من الطلاب الأمريكيين الملحقين ببرامج الدراسات العليا، والحاصلون على الجنسية الأمريكية في ذات الوقت، وتم تطبيق مقياس النضج الوظيفي، ومقياس أنماط التربية الوالدية، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن الطلاب الذين تنشئوا على نمط التربية الوالدية القاسية كان لديهم قصور واضح في النضج الوظيفي لديهم.

دراسة **سبيكة خالد عبد الله (٢٠١٠)** وهدف إلى معرفة اختلاف مستويات النضج العقلي لدى الطالبات باختلاف مستوى الموهبة والصف الدراسي، وتكونت عينة الدراسة من (٢٣٢) طالبة منهن (١١٥) من الصف الحادي عشر و (١١٧) طالبة من الصف الثامن، وكانت أدوات الدراسة هي اختيار رافن للمصفوفات المتتابعة، واختبار تورانس للتفكير الإبداعي، واختبار النضج الخلفي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى اختلاف مستويات النضج الخلفي باختلاف مستوى الموهبة والعمر الزمني، وأنه لا يمكن التنبؤ بمستويات النضج الخلفي من خلال الذكاء غير اللفظي .

دراسة **Conkel Ziebell (2010)** وهدفت الدراسة إلى الكشف عن أبعاد النضج الوظيفي لدى طلاب المدارس الثانوية، وتكونت عينة الدراسة من (٢٢٠) طالبا وطالبة من مدارس الثانوية، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن الأبعاد التي تم الكشف عنها

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة من الشباب الجامعي

هي: وضع أهداف للحياة قابلة للتحقق من خلال الوظيفية، القدرة على صنع القرار، توقع نتائج الأداء المهني، صنع الكفاءة الذاتية، التوقعات الإيجابية تجاه المهنة، روح المبادرة والاستكشاف، التماسي المعرفي والاجتماعي.

دراسة (Walker, Quiteya (2010) وهدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الكفاءة الذاتية والنضج لدى طلاب الجامعات، وتكونت عينة الدراسة من (٣٤٧) طالباً جامعياً، وتم تطبيق مقياس النضج المهني ومقياس الكفاءة الذاتية، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية ودالة بين الكفاءة الذاتية وبين النضج المهني.

دراسة (Moreira, Alan (2011) وهدفت إلى معرفة العلاقة بين تقليد نموذج ناجح، وبين النضج الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (٨٦) موظفاً، وتم تطبيق مقياس المهارات الأساسية للمدير الناجح ومقياس النضج الوظيفي، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية ودالة بين الانموذج وتقليده وبين النضج الوظيفي.

دراسة (Houle, James (2011) وهدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين كل من المشاركة الإيجابية على المستوى المهني، والكفاءة الذاتية، والنضج الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (٢٥٠) طالباً، وتم تطبيق مقياس المشاركة المهنية، ومقياس الكفاءة الشخصية، ومقياس النضج المهني، وتوصلت نتائج الدراسة إلى العلاقة الإيجابية والطرديّة بين كل من متغيرات الدراسة وأنها تسهم في تقوية الشعور بالنضج الوظيفي لدى الأفراد.

دراسة محمد جمال السعدي (٢٠١٢) وهدفت إلى التعرف على الهوية النفسية وعلاقتها بتوقعات الكفاءة الذاتية لدى الطالبة، وتكونت الدراسة من (٥٠٠) طالب وطالبة من المدارس الثانوية بمدينة الناصرة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الكفاءة الذاتية تبعاً لمستوى الدراسة والجنس وهي أعلى لصالح الذكور.

دراسة (Dodd, Coutney (2013) وهدفت إلى تقييم الطموحات المهنية والنضج الوظيفي والقدرة على صنع القرار، وذلك على عينة تكونت من (١٢٧) مرافق

مشاركين في برنامج انماط الحياة الصحية في تكساس، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن العلاقات الإيجابية مع الزملاء تساعد على تطوير النضج الوظيفي، والثقة الجيدة في اتخاذ القرارات المهنية، وقد تقدمت الإناث على الذكور في النضج الوظيفي.

دراسة (Harlow, Alicia (2014) وهدفت إلى معرفة العلاقة بين مهارة صنع القرار المهني وبين النضج الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (١٦٨) من طلاب الجامعة، وتم تطبيق مقياس القدرة على صنع القرار الحاسم، ومقياس النضج المهني، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية ودالة بين القدرة على صنع القرار المهني وبين النضج الوظيفي.

دراسة سلمان مطلق عبد الله (٢٠١٤) وهدفت الدراسة إلى معرفة أثر عناصر البرج الأسري على الصحة النفسية والنضج المهني لدى الأبناء في الأسرة السعودية، وتكونت عينة الدراسة من (٤٠٠) أسرة من محافظة حفر الباطن، وتم تطبيق ثلاثة مقاييس على عينة الدراسة وهي مقياس الصحة النفسية، ومقياس النضج المهني، وأداة ديموجرافية تتكون من أبرز عناصر البرج الأسري، ودلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق في بعد الضبط الانفعالي يعزى للترتيب الولادي، وفي أبعاد الصحة النفسية، كما دلت نتائج الدراسة على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر عناصر البرج الأسري على النضج المهني، والتفاعل بين الترتيب الولادي وجنس المولود سواء على مقياس الصحة النفسية أو النضج المهني.

دراسة ريم حمدان (٢٠١٤) وتهدف الدراسة على التعرف على الضغوط النفسية وعلاقتها بالنضج الانفعالي لدى الطالبات المتفوقات دراسياً في المرحلة الثانوية في منطقة الباحة في المملكة العربية السعودية، وتكونت عينة الدراسة من (٣٥٢) طالبة متفوقة دراسياً من طالبات المرحلة الثانوية، واعتمدت الدراسة على مقياس الضغط النفسي، ومقياس النضج الانفعالي، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة سلبية بين الضغط النفسي والنضج الانفعالي.

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة من الشباب الجامعي

دراسة إسراء مجاهد أحمد (٢٠١٤) وهدفت إلى الكشف عن علاقة النضج المهني بالذكاء الانفعالي والقيم المهنية، وتكونت عينة الدراسة من (٤٧٠) طالب وطالبة من الصف الثاني الثانوي في عمان، وتم الاعتماد على مقياس الذكاء الانفعالي من إعداد بارون، ومقياس كرايتس للنضج المهني، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الذكاء الانفعالي لدى أفراد العينة بشكل عام كان متوقعاً خاصة في مجالات القيم الجمالية والإبداع والمشاركة والتعاون، ووجود علاقة إيجابية بين الذكاء الانفعالي والنضج المهني.

دراسة **Roach, Susan (2015)** وهدفت إلى معرفة العلاقة بين أسلوب الاستكشاف المهني، والذي يعني استقصاء كافة المعلومات عن المهنة قبل الالتحاق بها، وبين النضج والوظيفي، وذلك على عينة من طلاب الصف التاسع الدراسي، وتكونت عينة الدراسة من (٧٩) طالب من طلاب هذا الصف، وتم تطبيق مقياس أسلوب الاستقصاء في التفكير، ومقياس النضج المهني، وأشارت نتائج الدراسة إلى علاقة إيجابية ودالة بين أسلوب الاستكشاف المهني وبين النضج الوظيفي.

فروض الدراسة:

١. توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجات أفراد العينة على مقياس الكفاءة الذاتية ودرجاتهم على مقياس النضج الخلفي.
٢. توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجات أفراد العينة على مقياس الكفاءة الذاتية ودرجاتهم على مقياس النضج الانفعالي.
٣. توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجات أفراد العينة على مقياس الكفاءة الذاتية ودرجاتهم على مقياس النضج الوظيفي.
٤. توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أفراد العينة من التخصصات الأدبية ومتوسطات نظرائهم من التخصصات العلمية على مقياس الكفاءة الذاتية.

٥. توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أفراد العينة من التخصصات الأدبية ومتوسطات نظرائهم من التخصصات العلمية على مقياس النضج الخلفي.
٦. توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أفراد العينة من التخصصات الأدبية ومتوسطات نظرائهم من التخصصات العلمية على مقياس النضج الانفعالي.
٧. توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أفراد العينة من التخصصات الأدبية ومتوسطات نظرائهم من التخصصات العلمية على مقياس النضج الوظيفي.
٨. ينبؤا بالنضج الوظيفي.

أدوات الدراسة:

١. الكفاءة الذاتية.
٢. النضج الخلفي.
٣. النضج الانفعالي.
٤. النضج الوظيفي.

أولاً - مقياس الكفاءة الذاتية:

تطلب إجراء الدراسة إعداد مقياس لقياس الكفاءة الذاتية، ومن ثم :

خطوات إعداد المقياس:

قام الباحث بالاطلاع على التراث السيكلوجي الذي تضمن العديد من المراجع والمصادر التي تناولت موضوع الكفاءة الذاتية.

وتكون المقياس في صورته الأولى من (٤٩) عبارة تتدرج تحت ثلاثة يختار المبحوث إجابة واحدة من ثلاث استجابات تتدرج من غالباً، أحياناً، نادراً على (١١) طالباً من طلاب كلية التربية.

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة
من الشباب الجامعي

صدق المقياس:

تم حساب الصدق العاملي، الصدق التمييزي.

الصدق العاملي Factorial Validity:

استخدام الباحث هذا الأسلوب وفقاً لطريقة المكونات الأساسية Principal Component التي وضعها هوتلينج (Hotelling)، وتم تدوير المحاور تدويراً متعامداً بطريقة الفاريماكس Varimax وفقاً لمحك كايزر Kaiser Normalization، وطبقاً لما جاء في نتائج التحليل العاملي تم استخلاص مجموعة من الأبعاد التي يتكون منها مقياس الكفاءة الذاتية وهي كالتالي:

جدول (1)

مجموعة من الأبعاد التي يتكون منها مقياس الكفاءة الذاتية

العوامل			العبارات
٣	٢	١	
		٠.٧٣٣	a٤٨
		0.655	a23
		0.646	a28
		0.632	a47
		0.614	a45
		0.607	a18
		0.585	a31
	٠.٤٤١	0.536	a32

د/ معتز محمد عبيد

العوامل			العبارات
٣	٢	١	
		0.487	a11
	٠.٣٣٥	0.371	a34
	٠.٣٤٠	0.370	a1
		0.360	a13
٠.٣٠٦		0.310	a25
	٠.٣٣٦		a20
			a5
			a33
			a35
	٠.٦١٩		a9
	٠.٥٩٢		a12
	٠.٥٧٣		a8
	٠.٥٦٨		a7
	٠.٥٣٦		a4
	٠.٥١٣		a3
	٠.٤٨٠		a43
	٠.٤٦٥		a6

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة
من الشباب الجامعي

العوامل			العبارات
٣	٢	١	
	٠.٤٣٦		a39
	٠.٤١٨		a29
	٠.٣٣١		a38
	٠.٣٢٨		a41
	٠.٣٢٧		a30
٠.٦٤٥			a22
٠.٦٣٣			a16
٠.٥٨٧			a27
٠.٥٦٢			a37
٠.٤٧٧			a44
٠.٤٣٨			a15
٠.٤٢٨			a10
٠.٤١٨			a14
٠.٤٠٨			a19
٠.٣٩٠	٠.٣٥٧		a40
٠.٣٧٠			a42

العوامل			العبارات
٣	٢	١	
٠.٣٥٤			a21
٠.٣٥١			a2
٠.٣٤٩			a17
٠.٣٤٧			a49
٠.٣٠٦			a36
			a24
			a26
			a946
٤.٢٥٧	٤.٥٢٦	٤.٩٢٩	الجذر الكامن
٨.٦٨٨	٩.٢٣٧	١٠.٠٥٩	التباين
٢٧.٩٨٤	١٩.٢٩٦	١٠.٠٥٩	التباين الكلي

• ملحوظة تم استبعاد العبارات التي تشبعها أقل من (٠.٣٠٠)

يتضح من الجدول السابق وجود (٣) عوامل يفسرون ٢٧.٩٨٤٪ من التباين الكلي وفيما يلي تفسير هذه العوامل سيكولوجيا بعد تدوير المحاور متعامد مع العلم أنه سيتم استبعاد العبارات التي تشبعها أقل من ٠.٣٠٠.

العامل الأول:

أسفرت عملية التحليل العاملي عن وجود (١٣) بندا ذات تشبعات دالة على هذا العامل حيث تتراوح معاملات تشبع هذه البنود على هذا العامل ما بين (٠.٧٣٣) ،

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة
من الشباب الجامعي

(٠.٣١٠) وبلغ جذره الكامن (٤.٩٢٩) ويفسر هذا العامل ١٠,٠٥٩٪ من حجم التباين الكلي، وفيما يلي جدول يوضح هذه العبارات:

جدول (٢)

يوضح عدد البنود ذات التشبعات الدالة على العامل الأول
ومعاملات تشبعات كل منها

م	رقم العبارة	العبارة	درجة التشبع
١	a48	أشعر بأن المستقبل يحمل الخير	٠.٧٣٣
٢	a23	أعرف أن الله عز وجل لا تقدر ألا الخير	٠.٦٥٥
٣	a28	كل منا مسؤول عن تصرفاته	٠.٦٤٦
٤	a47	لدى القدرة على أحداث تغييرات في حياتي	٠.٦٣٢
٥	a45	لدى كثير من الشعور بالاستقرار النفسي	٠.٦١٤
٦	a18	أشعر بالخوف من داخلي	٠.٦٠٧
٧	a31	اشتكى من العصبية والتوتر	٠.٥٨٥
٨	a32	أحمل هما دائماً تجاه المستقبل	٠.٥٣٦
٩	a11	كل حدث يوترني وأتوقع الأسوأ منه	٠.٤٨٧
١٠	a34	أشعر بالهدوء النفسي	٠.٣٧١
١١	a1	مشاعري يغلب عليها الاستقرار الانفعالي	٠.٣٧٠
١٢	a13	أواجه المواقف الصعبة بإيمان واحتساب	٠.٣٦٠
١٣	a25	لدى كثير من العاطفة تجاه الآخرين	٠.٣١٠

يتضح من الجدول السابق أن المعاني والمضامين لهذه البنود تدعم إمكانية تسمية هذا العامل بعامل الأمن النفسي التفاضل بالمستقبل.

العامل الثاني:

أسفرت عملية التحليل العاملي عن وجود (١٣) بنود ذات تشعبات دالة على هذا العامل حيث تتراوح معاملات تشعب هذه البنود على هذا العامل ما بين (٠,٦١٩)، (٠,٣٢٨) وبلغ جذره الكامن (٤,٥٢٩)، ويفسر هذا العامل ٩,٢٣٧% من حجم التباين الكلي، وفيما يلي جدول يوضح هذه العبارات.

جدول (٣)

يوضح عدد البنود ذات التشعبات الدالة على العامل الثاني
ومعاملات تشعبات كل منها

م	رقم العبارة	العبارة	درجة التشعب
١	a9	أرى نفسي في موقع أفضل بعد عدد معين من السنوات	٠.٧٣٣
٢	a12	اطمع إلى تقديم الأفضل في حياتي	٠.٦٥٥
٣	a8	أسعى لتطوير نفسي دائماً	٠.٦٤٦
٤	a7	أضع أهدافاً عامة لحياتي وأسعى إلى تنفيذها	٠.٦٣٢
٥	a4	لدى أهدافاً معنوية لرفعة نفسي	٠.٦١٤
٦	a3	أسعى أن أكون الأفضل	٠.٦٠٧
٧	a43	أحب أن أكون متميزاً	٠.٥٨٥
٨	a6	أترك نفسي لمسايرة الآخرين	٠.٥٣٦
٩	a39	أحب أن تسير حياتي على وتيرة واحدة دون تجديد	٠.٤٨٧
١٠	a29	أتهرب من الأعمال التي تتطلب مثابرة	٠.٣٧١
١١	a38	ليس لدي الرغبة في تجديد حياتي	٠.٣٧٠
١٢	a41	أنا راض تماماً عن مستواي الحالي	٠.٣٦٠
١٣	a30	أؤمن بأن كل شيء مكتوب ولا سبيل إلى تغييره	٠.٣١٠

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة
من الشباب الجامعي

يتضح من الجدول السابق أن المعاني والمضامين لهذه البنود تدعم إمكانية تسمية هذا العامل بعامل الرغبة في تحقيق الذات.

العامل الثالث:

أسفرت عملية التحليل العاملية عن وجود (١٦) بنود ذات تشبعات دالة على هذا العامل حيث تتراوح معاملات تشبع هذه البنود على هذا العامل ما بين (٠,٦٤٥)، (٠,٣٠٦) وبلغ جذره الكامن (٤,٢٥٧) ، ويفسر هذا العامل ٤,٢٥٧٪ من حجم التباين الكلي، وفيما يلي جدول يوضح هذه العبارات.

جدول (٤)

يوضح عدد البنود ذات التشبعات الدالة على العامل الثالث
ومعاملات تشبعات كل منها

م	رقم العبرة	العبرة	درجة التشبع
١	a22	أثق في قدراتي	٠.٦٤٥
٢	a16	أدخل غمار المواقف الجديدة	٠.٦٣٣
٣	a27	لا أهاب من تجربة الجديد	٠.٥٨٧
٤	a37	أركن إلى الروتين المتكرر كي أضمن السلامة	٠.٥٦٢
٥	a44	لا أغامر	٠.٤٧٧
٦	a15	ابتعد عن المواقف التي بها مجازفة	٠.٤٣٨
٧	a10	أتهرب من المسؤوليات	٠.٤٢٨
٨	a14	أواجه المواقف الاجتماعية بشجاعة	٠.٤١٨
٩	a19	لدي القدرة على التحدث أمام جمع من الناس	٠.٤٠٨
١٠	a40	ليس لدى الثقة الكافية بنفسني	٠.٣٩٠
١١	a42	اهتز عند مواجهة الأكبر مني دون سبب	٠.٣٧٠

د/ معتز محمد عبيد

م	رقم العبارة	العبارة	درجة التشبع
١٢	a21	أقوم بمسؤولياتي الشخصية	٠.٣٥٤
١٣	a2	لدى الاستعداد أن أكون مسؤولاً عن من هو أصغر مني	٠.٣٥١
١٤	a17	تتوافر لدى الرغبة في الاختلاط والاحتكاك بالناس	٠.٣٤٩
١٥	a49	لا استشعر الخوف وأنا أواجه الآخرين لأول مرة	٠.٣٤٧
١٦	a36	أحاول أن أكون دائماً تحت قيادة فرد يفوتني قوة	٠.٣٠٦

يتضح من الجدول السابق أن المعاني والمضامين لهذه البنود تدعم إمكانية تسمية هذا العامل بعامل الثقة بالنفس، ومن ثم أصبح المقياس في صورته النهائية مكوناً من ٤٢ عبارة وتتراوح درجاته ما بين ٤٢-١٢٦ درجة وتعتبر الدرجة العالية عن الكفاءة الذاتية العالية.

وهي من أهم الطرق التي تستخدم لبيان صدق المقياس وتقوم على حساب دلالة الفروق بين متوسطات درجات الأفراد ذوي الدرجات المرتفعة على مقياس الكفاءة الذاتية، ومتوسطات درجات الأفراد ذوي الدرجات المنخفضة على نفس المقياس وعندما تصبح لتلك الفروق دلالة إحصائية واضحة فهذا يشير إلى صدق المقياس، وقام الباحث بحساب الفروق لكل بعد ثم قدم بحساب الفروق للمقياس ككل كما يلي:

جدول (٥)

دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الكفاءة الذاتية وفقاً للنوع (ذوي الدرجات المنخفضة - ذوي الدرجات المرتفعة) (ن=١٣)

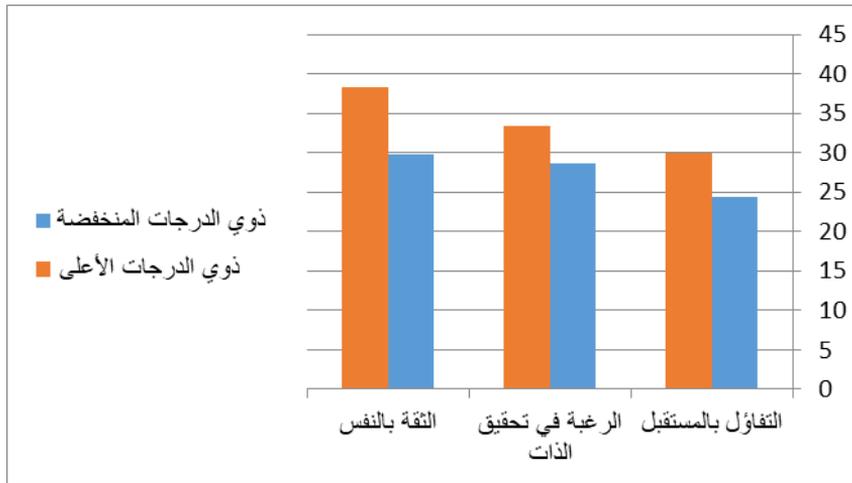
مستوى الدلالة	قيمة (ت)	ذوي الدرجات الأعلى		ذوي الدرجات المنخفضة		الأبعاد
		الأربعاء الأعلى	م	الأربعاء الأدنى	م	
٠.٠١	**٩.٨٩٦	٢.٧٠٩	٣٠.٠٢٤	٢.٥٣٦	٢٤.٣٥٧	التفاؤل بالمستقبل
٠.٠١	**١٠.٥٧٧	١.٩٥٣	٣٣.٤٥٢	٢.٢٠٧	٢٨.٦٤٣	الرغبة في تحقيق الذات

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة من الشباب الجامعي

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	ذوي الدرجات الأعلى		ذوي الدرجات المنخفضة		الأبعاد
		ع	م	ع	م	
٠.٠١	**١٢.٠٣٩	٣.٥٥٩	٣٨.٣٣٣	٢.٩٣٧	٢٩.٧٦٢	الثقة بالنفس
٠.٠١	**٢١.٤٠١	٤.٠٥٠	١٠١.٨١٠	٤.١٠٧	٨٢.٧٦٢	الدرجة الكلية لمقياس الكفاءة الذاتية

(*) دالة عند مستوى (٠.٠٥) (**) دالة عند مستوى (٠.٠١)

وتوصل الباحث إلى جود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات الأفراد ذوي الدرجات المنخفضة ومتوسطات درجات الأفراد ذوي الدرجات المرتفعة على الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الكفاءة الذاتية.



شكل (١)

الفروق بين متوسطات درجات الأفراد ذوي الدرجات المنخفضة على مقياس الكفاءة الذاتية ودرجات الأفراد ذوي الدرجات المرتفعة على نفس المقياس

ومن خلال الفروق التي توصل اليها الباحث في كل بعد على حده وفي مجموع درجات الأفراد للمقياس ككل يتضح من ذلك صدق المقياس.

ب) ثبات المقياس:

لحساب ثبات المقياس تم استخدام طريقة ألفا-كرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية تعتمد معادلة ألفا كرونباخ على تباينات أسئلة الاختبار، وتشتت أن تقيس بنود الاختبار سمة واحدة فقط، ولذلك قام الباحث بحساب معامل الثبات لكل بعد على انفراد. أما في طريقة التجزئة النصفية فيحاول الباحث قياس معامل الارتباط لكل بعد بعد تقسيم فقراته لقسامين (قسامين متساويين إذا كان عدد عبارات البعد زوجي - غير متساويين إذا كان عدد عبارات البعد فردي)، ثم إدخال معامل الارتباط في معادلة التصحيح للتجزئة لسبيرمان براون.

جدول (٦)

قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا-كرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية (ن=١٦٨)

الأبعاد	عدد العبارات	معامل الثبات	معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية
الأمن النفسي	١٣	٠.٦١٧	٠.٧٤٨
الرغبة في تحقيق الذات	١٦	٠.٨٤٣	٠.٩٠٥
الثقة بالنفس	١٦	٠.٧٣٨	٠.٨١٣
الدرجة الكلية	٤٥	٠.٨٥٩	٠.٩٨٧

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات ألفا-كرونباخ مرتفعة، وكذلك قيم معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية مما يجعلنا نثق في ثبات المقياس.

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة
من الشباب الجامعي

ثانياً - مقياس النضج الخلفي:

تطلبت الدراسة إعداد مقياس للنضج الخلفي لدى طلاب كلية التربية ومن ثم قام الباحث بلاطلاع على التراث السيكولوجي الذي تضمن العديد من المراجع والمقاييس الخاصة بالنضج الخلفي.

وقد أعد الباحث المقياس في صورته الأولية مكوناً بنداً تتدرج تحت ثلاثة أبعاد وعلى المبحوث يختار إجابة واحدة من ثلاث استجابات وهي غالباً، أحياناً، نادراً. وللتحقق من كفاءة المقياس السيكومترية تم تطبيقه على عينة مكونة من ١٦٨ فرداً من أفراد العينة وتم حساب الصدق والثبات لمقياس النضج الخلفي كما يلي:
أ) صدق المقياس :

تم استخدام الصدق العاملي والصدق التمييزي:

١ - الصدق العاملي Factorial Validity:

استخدام الباحث هذا الأسلوب وفقاً لطريقة المكونات الأساسية Principal Component التي وضعها هوتلينج Hotelling وتم تدوير المحاور تدويراً متعامداً بطريقة الفاريماكس Varimax وفقاً لمحك كايزر Kaiser، وطبقاً لما جاء في نتائج التحليل العاملي تم استخلاص بعدين يتكون منها المقياس وهما:

جدول (٧)

مجموعة من الأبعاد التي يتكون منها

مقياس الشعور بالقهر النفسي

العوامل		العبارات
٢	١	
	0.759	16
	0.738	6

العوامل		العبارات
٢	١	
	0.629	7
	0.620	12
	0.612	19
	0.603	8
	0.582	18
	0.568	23
	0.567	4
	0.535	21
	0.479	17
	0.474	10
	0.454	27
	0.445	14
	0.374	5
٠.٤٣٤		٢٥
٠.٣٦٧		٢٠
٢.٧٤٤	٣.١٧٣	الجذر الكامن
١٠.١٦٤	١١.٧٥٢	التباين
٢١.٩١٦	١١.٧٥٢	التباين الكلي

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة من الشباب الجامعي

يتضح من الجدول السابق وجود عاملين يفسران ٢١.٩١٦٪ من التباين الكلي، وفيما يلي تفسير ذلك سيكولوجيا بعد تدوير العوامل تدويرا متعامدا مع العلم أنه تم استبعاد (٨) عبارات تشبعتها أقل من ٠.٣٠٠، وكذلك العامل الثاني نظراً لأن عدد عباراته أقل من (٣) عبارات (عبارتان).

العامل الرئيسي:

أسفرت عملية التحليل العاملي عن وجودها (١٥) بندا ذات تشبعات دالة على هذا العامل حيث تراوحت معاملات تشبع هذه البنود بين (٠.٣٧٤)، (٠.٧٥٩) وبلغ جذرة الكامن (٣.١٧٣) ويفسر هذا العامل ١١.٧٥٢٪ من حجم التباين الكلي.

٢ - ثبات المقياس :

صدق وثبات مقياس النضج الخلفي، أجرى الباحث عمليات التحقق من الكفاءة السيكومترية لمقياس النضج الخلفي بالطرق الآتية:

- **صدق المقياس:** للتحقق من صدق المقياس تم استخدام الصدق العاملي.

- **الصدق التمييزي:** وهي من أهم الطرق التي تستخدم لبيان صدق المقياس وتقوم على حساب ثلاثة دلالة الفروق بين متوسطات درجات الأفراد ذوي الدرجات المرتفعة على مقياس النضج الخلفي ومتوسطات درجات الأفراد المنخفضة على نفس المقياس وعندما تصبح لتلك الفروق دلالة إحصائية واضحة فهذا يشير إلى صدق المقياس كما يلي:

جدول (٨)

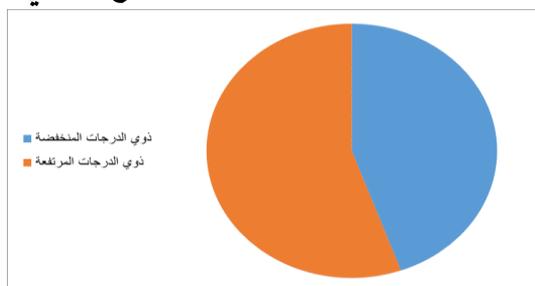
دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على الدرجة الكلية لمقياس النضج الخلقي وفقاً للنوع (ذوي الدرجات المنخفضة - ذوي الدرجات المرتفعة) (ن=٤٢)

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	ذوي الدرجات المرتفعة الأربعة الأعلي		ذوي الدرجات المنخفضة الأربعة الأدنى		الأبعاد
		ع	م	ع	م	
٠.٠١	**١٨.٩٤١	٢.٠٧٤	٥٠.٨٨١	٢.٧٥٢	٤٠.٨١٠	الدرجة الكلية لمقياس النضج الخلقي

(*) دالة عند مستوى (٠.٠٥) (**) دالة عند مستوى (٠.٠١)

وتوصل الباحث إلى جود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات الأفراد ذوي الدرجات المنخفضة ومتوسطات درجات الأفراد ذوي الدرجات المرتفعة على الدرجة الكلية لمقياس النضج الخلقي.

الدرجة الكلية لمقياس النضج الخلقي



شكل (٢)

يوضح الفروق بين متوسطات درجات الأفراد ذوي الدرجات المنخفضة على مقياس النضج الخلقي

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة
من الشباب الجامعي

ودرجات الأفراد ذوي الدرجات المرتفعة على نفس المقياس

- ثبات المقياس:

لحساب ثبات المقياس تم استخدام طريقة ألفا-كرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية تعتمد معادلة ألفا-كرونباخ على تباينات أسئلة الاختبار، وتشتت أن تقيس بنود الاختبار سمة واحدة فقط، وذلك قام الباحث بحساب معامل الثبات لكل بعد على انفراد. أما في طريقة التجزئة النصفية فيحاول الباحث قياس معامل الارتباط لكل بعد بعد تقسيم فقراته لقسمين (قسمين متساويين إذا كان عدد عبارات البعد زوجي - غير متساويين إذا كان عدد عبارات البعد فردي)، ثم إدخال معامل الارتباط في معادلة التصحيح للتجزئة النصفية لسبيرمان براون.

جدول (٩)

قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا-كرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية (ن=١٦٨)

الأبعاد	عدد العبارات	معامل الثبات بطريقة ألفا-كرونباخ	معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية
الدرجة الكلية للمقياس	١٥	٠.٨٥٢	٠.٨١٣

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات ألفا-كرونباخ مرتفعة، وكذلك قيم معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية مما يجعلنا نثق في ثبات المقياس.

أ) صدق المقياس:

للتحقق من صدق المقياس تم استخدام الصدق العاملي والصدق التمييزي:

١ - الصدق العاملي Factorial Validity:

استخدام الباحث هذا الأسلوب وفقاً لطريقة المكونات الأساسية Principal Component التي وضعها هوتلينج Hotelling وتم تدوير المحاور تدويراً متعامداً بطريقة الفارماكس Varimax وفقاً لمحك كايزر Kaiser، وطبقاً لما جاء في نتائج

التحليل العاملي تم استخلاص مجموعة من الأبعاد التي يتكون منها مقياس النضج الانفعالي وهي كالاتي:

جدول (١٠)

مجموعة من الأبعاد التي يتكون منها مقياس الشعور بالقهر النفسي

العوامل			العبارات
٣	٢	١	
		0.758	d14
		0.735	d11
		0.726	d13
		0.661	d21
		0.641	d17
		0.624	d18
		0.616	d9
0.323		0.597	d19
		0.574	d10
0.475		0.521	d15
		0.370	d16
	0.751		d1
	0.731		d2
	0.690		d5

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة من الشباب الجامعي

العوامل			العبارات
٣	٢	١	
	0.666		d7
	٠.٥٩٥		d20
	٠.٥٧٤		d22
	٠.٥٣٦		d6
٠.٧٤٧			d4
٠.٧٢٣			d3
٠.٦٦٢			d8
٠.٦٢٥		٠.٤٦٠	d12
٢.٥٩٨	٣.١٧٦	٤.٧١٥	الجذر الكامن
١١.٨٠٨	١٤.٤٣٨	٢١.٤٣٠	التباين
٤٧.٦٧٧	٣٥.٨٦٩	٢١.٤٣٠	التباين الكلي

• ملحوظة تم استبعاد العبارات التي تشبعها أقل من (٠.٣٠٠)

يتضح من الجدول السابق وجود (٣) عوامل يفسرون ٤٧.٦٧٧٪ من التباين الكلي وفيما يلي تفسير هذه العوامل سيكولوجيا بعد تدوير المحاور متعامد مع العلم أنه سيتم استبعاد العبارات التي تشبعها أقل من ٠.٣٠٠.

العامل الأول:

أسفرت عملية التحليل العاملي عن وجود (١١) بنود ذات تشبعات دالة على هذا العامل حيث تتراوح معاملات تشبع هذه البنود على هذا العامل ما بين (٠.٧٥٨) ، (٠.٣٧٠) وبلغ جذره الكامن (٤.٧١٥) ويفسر هذا العامل ٢١,٤٣٠٪ من حجم التباين الكلي، وفيما يلي جدول يوضح هذه العبارات:

جدول (١١)

يوضح عدد البنود ذات التشبعات الدالة على العامل الأول ومعاملات تشبعات كل منها

م	رقم العبارة	العبارة	درجة التشبع
١	d14	استطيع أن اضبط انفعالاتي جيدا	٠.٧٥٨
٢	d11	لا استطيع أن اتحكم في انفعالاتي	٠.٧٣٥
٣	d13	انفعالاتي هي التي تتحكم في	٠.٧٢٦
٤	d21	كلامي يسبق تفكيري	٠.٦٦١
٥	d17	قراراتي انفعالية	٠.٦٤١
٦	d18	قراراتي متسعة	٠.٦٢٤
٧	d9	ندمت كثيرا على قرارات اتخذتها في ساعة غضب	٠.٦١٦
٨	d19	لا ينجح أحد في استقرازي بسهولة	٠.٥٩٧
٩	d10	اضبط تعبيراتي الانفعالية جيدا	٠.٥٧٤
١٠	d15	لا استطيع التحكم في انفعالاتي	٠.٥٢١
١١	d16	وجهي لا يعبر عن كل انفعالاتي	٠.٣٧٠

يتضح من الجدول السابق أن المعاني والمضامين لهذه البنود تدعم إمكانية تسمية هذا العامل بعامل التحكم في الانفعالات.

العامل الثاني:

أسفرت عملية التحليل العاملي عن وجود (٧) بنود ذات تشبعات دالة على هذا العامل حيث تتراوح معاملات تشبع هذه البنود على هذا العامل ما بين (٠,٧٥١)،

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة من الشباب الجامعي

(٥٣٦،٠) وبلغ جذره الكامن (٣،١٧٦)، ويفسر هذا العامل ١٤،٤٣٨٪ من حجم التباين الكلي، وفيما يلي جدول يوضح هذه العبارات.

جدول (١٢)

يوضح عدد البنود ذات التشبعات الدالة على العامل الثاني ومعاملات تشبعات كل منها

م	رقم العبارة	العبارة	درجة التشبع
١	d1	استطيع امتصاص الصدمات دون اظهار انفعالاتي	٠.٧٥١
٢	d2	اطمع إلى تقديم الأفضل في حياتي	٠.٧٣١
٣	d5	أسعى لتطوير نفسي دائماً	٠.٦٩٠
٤	d7	أضع أهدافاً عامة لحياتي وأسعى إلى تنفيذها	٠.٦٦٦
٥	d20	لدى أهدافاً معنوية لرفعة نفسي	٠.٥٩٥
٦	d22	انتفاجاً عند حدوث أي مفاجأة ولا أستطيع أن التحكم بنفسي	٠.٥٧٤
٧	d6	اتمالك اعصابي بكفاءة وقت الأزمات	٠.٥٣٦

يتضح من الجدول السابق أن المعاني والمضامين لهذه البنود تدعم إمكانية تسمية هذا العامل بعامل الضبط الوجهي للانفعالات.

أ (الصدق التمييزي):

وهي من أهم الطرق التي تستخدم لبيان صدق المقياس وتقوم على حساب دلالة الفروق بين متوسطات درجات الأفراد ذوي الدرجات المرتفعة على مقياس النضج الانفعالي، ومتوسطات درجات الأفراد ذوي الدرجات المنخفضة على نفس المقياس وعندما تصبح لتلك الفروق دلالة إحصائية واضحة فهذا يشير إلى صدق المقياس، وقام الباحث بحساب الفروق لكل بعد تم قدم بحساب الفروق للمقياس ككل كما يلي:

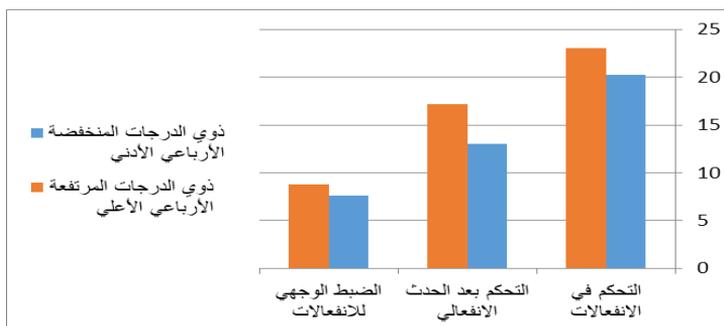
جدول (١٣)

دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس النضج الانفعالي وفقاً للنوع (ذوي الدرجات المنخفضة - ذوي الدرجات المرتفعة) (ن=١٣)

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	ذوي الدرجات المرتفعة الأرباعي الأعلى		ذوي الدرجات المنخفضة الأرباعي الأدنى		الأبعاد
		ع	م	ع	م	
٠.٠١	**٦.٢١١	٢.١٤٦	٢٣.٠٧١	٢.٠٣٤	٢٠.٢٣٨	التحكم في الانفعالات
٠.٠١	**٨.٣٧٩	٢.١٨٢	١٧.١٤٣	٢.٣٢٢	١٣.٠٢٤	التحكم بعد الحدث الانفعالي
٠.٠١	**٤.٤٦٨	١.١٤٩	٨.٧٣٨	١.١٤٧	٧.٦١٩	الضبط الوجيه للانفعالات
٠.٠١	**١٢.١٧٩	٣.١٢٣	٤٨.٩٥٢	٢.٩٤٨	٤٠.٨٨١	الدرجة الكلية لمقياس النضج الانفعالي

(*) دالة عند مستوى (٠.٠٥) (***) دالة عند مستوى (٠.٠١)

وتوصل الباحث إلى جود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الأفراد ذوي الدرجات المنخفضة ومتوسطات درجات الأفراد ذوي الدرجات المرتفعة على الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الكفاءة الذاتية.



شكل (٣)

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة
من الشباب الجامعي

يوضح الفروق بين متوسطات درجات الأفراد ذوي الدرجات المنخفضة على مقياس النضج الانفعالي
ودرجات الأفراد ذوي الدرجات المرتفعة على نفس المقياس
ومن خلال الفروق التي توصل إليها الباحث في كل بعد على حده وفي مجموع
درجات الأفراد للمقياس ككل يتضح من ذلك صدق المقياس.

(ب) ثبات المقياس:

لحساب ثبات المقياس تم استخدام طريقة ألفا-كرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية
تعتمد معادلة ألفا-كرونباخ على تباينات أسئلة الاختبار، وتشتت أن تقيس بنود الاختبار
سمة واحدة فقط، ولذلك قام الباحث بحساب معامل الثبات لكل بعد على انفراد.
أما في طريقة التجزئة النصفية فيحاول الباحث قياس معامل الارتباط لكل بعد
بعد تقسيم فقراته لقسمين (قسمين متساويين إذا كان عدد عبارات البعد زوجي - غير
متساويين إذا كان عدد عبارات البعد فردي)، ثم إدخال معامل الارتباط في معادلة
التصحيح للتجزئة لسبيرمان براون.

جدول (١٤)

قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا-كرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية (ن=١٦٨)

الأبعاد	عدد العبارات	معامل الثبات	معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية
التحكم في الانفعالات	١١	٠.٧١٦	٠.٨٠٢
التحكم بعد الحدث الانفعالي	٧	٠.٥١٤	٠.٦٦٧
الضبط الوجهي للانفعالات	٤	٠.٧٦٩	٠.٨٠١
الدرجة الكلية	٢٢	٠.٨٦٤	٠.٩٣٣

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات ألفا-كرونباخ مرتفعة، وكذلك
قيم معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية مما يجعلنا نثق في ثبات المقياس.

رابعاً - مقياس النضج الوظيفي:

تطلبت الدراسة إعداد مقياس للنضج الوظيفي.

خطوات إعداد المقياس: قام الباحث بالاطلاع على التراث السيكولوجي الذي تضمن العديد من المراجع والمصادر التي تناولت موضوع النضج الوظيفي، ومن ثم أعد الباحث المقياس في صورته الأولية من (٤٠) عبارة تتدرج تحت ثلاثة أبعاد.

تصحيح المقياس: يختار المبحوث إجابة واحدة من بين ثلاث استجابات تتدرج من غالباً، أحياناً نادراً وتتدرج درجاتها (٣-١) على (١٦٨) فرد من أفراد العينة وتم حساب معاملات الصدق والثبات لمقياس النضج الوظيفي بالطرق الآتية:

أ) صدق المقياس :

تم استخدام الصدق العاملي والصدق التمييزي:

١ - الصدق العاملي Factorial Validity:

استخدام الباحث هذا الأسلوب وفقاً لطريقة المكونات الأساسية Principal Component التي وضعها هوتلينج Hotelling وتم تدوير المحاور تدويراً متعامداً بطريقة الفاريماكس Varimax وفقاً لمحك كايزر Kaiser، وطبقاً لما جاء في نتائج التحليل العاملي تم استخلاص مجموعة الأبعاد التي يتكون منها مقياس النضج الوظيفي وهي كالتالي:

جدول (١٥)

مجموعة من الأبعاد التي يتكون منها مقياس الشعور بالقهر النفسي

العوامل		العبارات
٢	١	
	0.713	d30
	0.702	d33
	0.609	d37

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة من الشباب الجامعي

العوامل		العبارات
٢	١	
	0.757	d35
	0.521	d40
	0.499	d15
	0.494	d39
	0.466	d26
	0.462	d22
	0.430	d17
	0.406	d32
0.349	0.388	d5
0.486		d1
0.477		d12
0.460		d13
٠.٤٥٩		d10
٠.٤٥٢		d6
٠.٤٣٩		d16
٠.٤٣٩		d34
٠.٤٢٨		d24
٠.٤١٨	٠.٣٧٠	d23

العوامل		العبارات
٢	١	
٠.٣٩٧		d11
٠.٣٣٤		d3
٠.٣٢٣		d18
		d8
		d20
		d2
٣.٥٩٨	٤.٩٦٠	الجذر الكامن
٨.٩٩٤	١٢.٣٩٩	التباين
٢١.٣٩٣	١٢.٣٩٩	التباين الكلي

• ملحوظة تم استبعاد العبارات التي تشبعها أقل من (٠.٣٠٠)

يتضح من الجدول السابق وجود عاملين يفسرون ٢١.٣٩٣٪ من التباين الكلي، وفيما يلي تفسير هذه العوامل سيكولوجيا بعد تدوير متعامد مع العلم أنه تم استبعاد العبارات التي تشبعها أقل من ٠.٣٠٠.

العامل الأول:

أسفرت عملية التحليل العاملي عن وجود (١٩) بندا ذات تشبعات دالة على هذا العامل حيث تراوحت معاملات تشبع هذه البنود على هذا العامل ما بين (٠.٧١٣)، (٠.٣٠٥) وبلغ جذرة الكامن (٤.٩٦٠) ويفسر هذا العامل ١٢.٣٩٩٪ من حجم التباين الكلي، وفيما يلي جدول يوضح هذه العبارات.

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة
من الشباب الجامعي

جدول (١٦)

يوضح عدد البنود ذات التشبعات الدالة على العامل الأول
ومعاملات تشبعات كل منها

م	رقم العبارة	العبارة	درجة التشبع
١	b25	أسعى للتطوير المستمر	٠.٥٠١
٢	b38	اخضع لعمليات الابتزاز الوجداني في العمل	٠.٤٩٦
٣	b1	أطرح أفكار جديدة في تخصصي	٠.٤٨٦
٤	b12	اتوقع قيامي بالواجبات الاجتماعية لزملاء العمل	٠.٤٧٧
٥	b13	أتوقع أن أحقق المزيد من عملي	٠.٤٦٠
٦	b10	تطورت للأفضل بعد التحاقني بهذه الوظيفة	٠.٤٥٩
٧	b6	أحرص على التواد مع زملائي في العمل	٠.٤٥٢
٨	b16	استائل لماذا لا أجرب الجديد المفيد في عملي	٠.٤٣٩
٩	b34	أقوم بالواجبات الاجتماعية تجاه زملائي في العمل	٠.٤٣٩
١٠	b24	اتطلع إلى الجديد في مجال وظيفتي	٠.٤٣٨
١١	b23	عملي رقاني إلى مستوى اجتماعي أفضل	٠.٤١٨
١٢	b11	أحرص على تزويد نفسي وزملائي بمعلومات جديدة في تخصصنا	٠.٣٩٧
١٣	b3	حددت لنفسي هدفا واضحا قبل الالتحاق بهذا العمل	٠.٣٣٤
١٤	b18	اتطلع إلى الجديد في مجال وظيفتي	٠.٣٢٣
١٥	b27	عملي رقاني إلى مستوى اجتماعي أفضل	٠.٣٣٣
١٦	b31	أحرص على تزويد نفسي وزملائي بمعلومات جديدة في تخصصنا	٠.٣٢٨
١٧	b28	حددت لنفسي هدفا واضحا قبل الالتحاق بهذا العمل	٠.٣٢٠
١٨	b19	لا استحوذ على المعلومات لنفسي فقط	٠.٣١٤
١٩	b14	أسأل مديري عن الجديد الذي يمكن أن أقدمه في عملي	٠.٣٠٥

يتضح من الجدول السابق أن المعاني والمضامين لهذه البنود تدعم إمكانية تسمية هذا العامل بعامل المسؤولية الاجتماعية.

العامل الثاني:

أسفرت عملية التحليل العملي عن وجود (١٤) بنداً ذات تشعبات دالة على هذا العامل حيث تتراوح معاملات تشعب هذه البنود على هذا العامل ما بين (٠,٥٠١)، (٠,٣٢٣) وبلغ جذره الكامن (٣,٥٩٨)، ويفسر هذا العامل ٨,٩٩٤٪ من حجم التباين الكلي، وفيما يلي جدول يوضح هذه العبارات.

جدول (١٧)

يوضح عدد البنود ذات التشعبات الدالة على العامل الثاني ومعاملات تشعبات كل منها

م	رقم العبارة	العبارة	درجة التشعب
١	b25	العمل تحقيق للذات	٠.٥٠١
٢	b38	الإبداع هو سر التميز في العمل	٠.٤٩٦
٣	b1	سيكون عملي هو مجال تفوقي	٠.٤٨٦
٤	b12	لن اضيع وقتي في أفكار مكررة أو عقيمة أو فاشلة	٠.٤٧٧
٥	b13	وظيفتي ستنقل إمكانياتي	٠.٤٦٠
٦	b10	أتوقع بأن تتنابني الغيرة ممن هو أفضل مني	٠.٤٥٩
٧	b6	بأحرص على الاستفادة من أخطائي لاطور نفسي	٠.٤٥٢
٨	b16	أرى أن العمل سيغيرني إلى الأفضل	٠.٤٣٩
٩	b34	أتعلم من تجارب الآخرين الناجحة حتى أقوم بغرسها في عملي	٠.٤٣٩
١٠	b24	أتوقع أن أشارك الزملاء علاقات جيدة	٠.٤٣٨
١١	b23	أدعو غيري من الزملاء إلى المناسبات الاجتماعية الواجبة	٠.٤١٨
١٢	b11	سيكون لي شخصية مميزة في العمل	٠.٣٩٧
١٣	b3	سأحاول جمع شمل زملاء العمل كأننا أسرة	٠.٣٣٤
١٤	b18	أقوم بنقل الأخبار إلى مديري	٠.٣٢٣

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة
من الشباب الجامعي

يتضح من الجدول السابق أن المعاني والمضامين لهذه البنود تدعم إمكانية تسمية هذا العامل بعامل الرغبة في التطوير .

أ (الصدق التمييزي:

وهي من أهم الطرق التي تستخدم لبيان صدق المقياس وتقوم على حساب دلالة الفروق بين متوسطات درجات الأفراد ذوي الدرجات المرتفعة على مقياس النضج الوظيفي، ومتوسطات درجات الأفراد ذوي الدرجات المنخفضة على نفس المقياس وعندما تصبح لتلك الفروق دلالة إحصائية واضحة فهذا يشير إلى صدق المقياس، وقام الباحث بحساب الفروق لكل بعد ثم قدم بحساب الفروق للمقياس ككل كما يلي:

جدول (١٨)

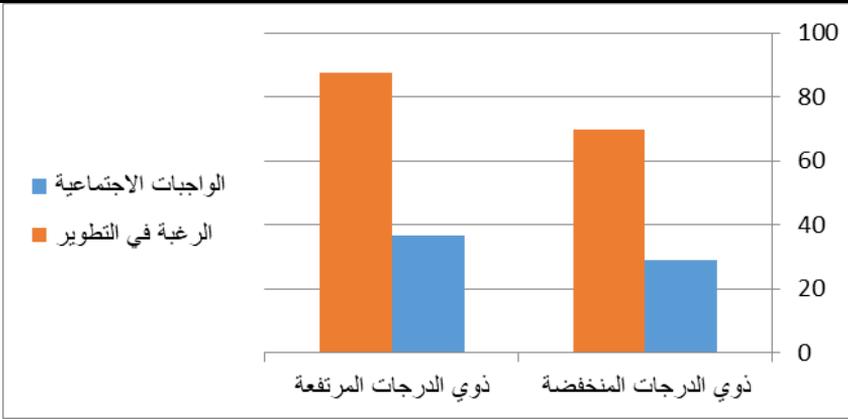
دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على الدرجة الكلية لمقياس النضج
الخلقي

وفقا للنوع (ذوي الدرجات المنخفضة - ذوي الدرجات المرتفعة) (ن=٤٢)

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	ذوي الدرجات المرتفعة الأربعاء الأعلى		ذوي الدرجات المنخفضة الأربعاء الأدنى		الأبعاد
		ع	م	ع	م	
٠.٠١	**١٨.٠٢٨	١.٧٢٨	٣٦.٨١٠	٢.١٨٠	٢٩.٠٧١	الواجبات الاجتماعية
٠.٠١	**٢٧.٤٤٠	٢.٥١٣	٨٧.٦٩٠	٣.٣٧٣	٦٩.٨٨١	الرغبة في التطوير
٠.٠١	**٣٤.٩٨٦	٠.٩٦٤	٥٣.٥٩٥	١.٣١١	٤٤.٨١٠	الدرجة الكلية لمقياس النضج الوظيفي

(*) دالة عند مستوى (٠.٠٥) (**) دالة عند مستوى (٠.٠١)

وتوصل الباحث إلى جود فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات الأفراد ذوي الدرجات المنخفضة ومتوسطات درجات الأفراد ذوي الدرجات المرتفعة على الدرجة الكلية لمقياس النضج الوظيفي.



شكل (٣)

يوضح الفرق بين متوسطات درجات الأفراد ذوي الدرجات المنخفضة على مقياس النضج الوظيفي

و درجات الأفراد ذوي الدرجات المرتفعة على نفس المقياس

ومن خلال الفرق التي توصل إليها الباحث في كل بعد على حده وفي مجموع درجات الأفراد للمقياس ككل يتضح من ذلك صدق المقياس.

- ثبات المقياس:

لحساب ثبات المقياس تم استخدام طريقة ألفا-كرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية تعتمد معادلة ألفا-كرونباخ على تباينات أسئلة الاختبار، وتشتت أن تقيس بنود الاختبار سمة واحدة فقط، وذلك قام الباحث بحساب معامل الثبات لكل بعد على انفراد.

أما في طريقة التجزئة النصفية فيحاول الباحث قياس معامل الارتباط لكل بعد بعد تقسيم فقراته لقسمين (قسمين متساويين إذا كان عدد عبارات البعد زوجي - غير متساويين إذا كان عدد عبارات البعد فردي)، ثم إدخال معامل الارتباط في معادلة التصحيح للتجزئة النصفية لسبيرمان براون.

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة من الشباب الجامعي

جدول (١٩)

قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا-كرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية (ن=١٦٨)

الأبعاد	عدد العبارات	معامل الثبات بطريقة ألفا-كرونباخ	معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية
المسئولية الاجتماعية	١٩	٠.٧٨٠	٠.٨٣٩
الرغبة في التطوير	١٤	٠.٥٥٦	٠.٦٥٨
الدرجة الكلية	٣٣	٠.٧٧٧	٠.٨٧٥

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات ألفا-كرونباخ مرتفعة، وكذلك قيم معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية مما يجعلنا نثق في ثبات المقياس.

نتائج الدراسة وتفسيرها:

بالنسبة للفرض الأول:

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجات أفراد ودرجات أفراد العينة على مقياس النضج الوظيفي ، وللتحقق من صحة هذا الفرض، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة على مقياس الكفاءة الذاتية ودرجاتهم على مقياس النضج الوظيفي، ويوضح الجدول التالي قيم معاملات الارتباط بين درجات أفراد العينة على المقياسين.

جدول (٢٠) معاملات الارتباط بين درجات أفراد العينة على مقياس الكفاءة الذاتية ودرجاتهم على مقياس النضج

الوظيفي (ن = ١٦٩)

الأبعاد	المسئولية الاجتماعية	الرغبة في التطوير	الدرجة الكلية لمقياس النضج الوظيفي
تفاوض المستقبل	٠.٠٣٢	٠.٠٥٣	٠.٠٤٩
الرغبة في تحقيق الذات	٠.٠٣٨-	٠.١١٧	٠.٠٣٨
الثقة بالنفس	٠.٠٠٦-	٠.٠٢٧	٠.٠١١
الدرجة الكلية	٠.٠٠٣-	٠.٠٨٢	٠.٠٤٢

(*) دالة عند مستوى (٠.٠٥) (**) دالة عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من الجدول السابق أنه:

- لا توجد علاقة ارتباطية بين درجات أفراد عينة الدراسة على الأمن النفسي لمقياس الكفاءة الذاتية مع كل الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس النضج الوظيفي.
- لا توجد علاقة ارتباطية بين درجات أفراد عينة الدراسة على الكفاءة الذاتية لمقياس الكفاءة الذاتية مع كل الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس النضج الوظيفي.
- لا توجد علاقة ارتباطية بين درجات أفراد عينة الدراسة على الثقة بالنفس لمقياس الكفاءة الذاتية مع كل الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس النضج الوظيفي.

بالنسبة للفرض الثاني:

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجات أفراد العينة على مقياس الكفاءة الذاتية ودرجات أفراد العينة على مقياس النضج الخلفي، وللتحقق من صحة هذا الفرض، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الكفاءة الذاتية ودرجاتهم على مقياس النضج الخلفي، ويوضح الجدول التالي قيم معاملات الارتباط بين درجات أفراد العينة على المقياسين.

جدول (٢١)

معاملات الارتباط بين درجات أفراد العينة على مقياس الكفاءة الذاتية

و درجاتهم على مقياس النضج الخلفي (ن = ١٦٩)

الأبعاد	الدرجة الكلية لمقياس النضج الوظيفي
تفاؤل المستقبل	-٠.١٢٩
الرغبة في تحقيق الذات	-٠.٠٥٧
الثقة بالنفس	-٠.٠٣٣
الدرجة الكلية	-٠.٠٢٦

(*) دالة عند مستوى (٠.٠٥) (**) دالة عند مستوى (٠.٠١)

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة من الشباب الجامعي

يتضح من الجدول السابق أنه:

- لا توجد علاقة ارتباطية بين درجات أفراد عينة الدراسة على الأمن النفسي لمقياس الكفاءة الذاتية مع الدرجة الكلية لمقياس النضج الخلفي.
- لا توجد علاقة ارتباطية بين درجات أفراد عينة الدراسة على الرغبة في تحقيق الذات لمقياس الكفاءة الذاتية مع الدرجة الكلية لمقياس النضج الخلفي.
- لا توجد علاقة ارتباطية بين درجات أفراد عينة الدراسة على الثقة بالنفس لمقياس الكفاءة الذاتية مع الدرجة الكلية لمقياس النضج الخلفي.
- لا توجد علاقة ارتباطية بين درجات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمقياس الكفاءة الذاتية مع الدرجة الكلية لمقياس النضج الخلفي.

بالنسبة للفرض الثالث:

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجات أفراد العينة على مقياس الكفاءة الذاتية ودرجات أفراد العينة على مقياس النضج الانفعالي، وللتحقق من صحة هذا الفرض، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الكفاءة الذاتية ودرجاتهم على مقياس النضج الخلفي، ويوضح الجدول التالي قيم معاملات الارتباط بين درجات أفراد العينة على المقياسين.

جدول (٢٠)

معاملات الارتباط بين درجات أفراد العينة على مقياس الكفاءة الذاتية ودرجاتهم على مقياس النضج

الانفعالي (ن = ١٦٩)

الأبعاد	التحكم في الانفعالات	التحكم بعد الحدث الانفعالي	الضبط الوجيه للانفعالات	الدرجة الكلية لمقياس النضج الانفعالي
تفاؤل المستقبل	٠.٠٥٤	٠.٠١٩	٠.٠٩٤-	٠.٠١٩
الرغبة في تحقيق الذات	٠.٠٠١	٠.٠٢٩	٠.٠٤٣	٠.٠٣١
الثقة بالنفس	٠.٠٤١	٠.٠٠٩	٠.٠٢٨	٠.٠٣٦
الدرجة الكلية	٠.٠٤٨	٠.٠٢٥	٠.٠٠٩-	٠.٠٤٠

(*) دالة عند مستوى (٠.٠٥)

(**) دالة عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من الجدول السابق أنه:

- لا توجد علاقة ارتباطية بين درجات أفراد عينة الدراسة على الأمن النفسي لمقياس الكفاءة الذاتية مع كل الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس النضج الانفعالي.
- لا توجد علاقة ارتباطية بين درجات أفراد عينة الدراسة على الرغبة في تحقيق الذات لمقياس الكفاءة الذاتية مع كل الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس النضج الانفعالي.
- لا توجد علاقة ارتباطية بين درجات أفراد عينة الدراسة على الثقة بالنفس لمقياس الكفاءة الذاتية مع كل الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس النضج الانفعالي.
- لا توجد علاقة ارتباطية بين درجات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمقياس الكفاءة الذاتية مع كل الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس النضج الانفعالي.

بالنسبة للفرض الرابع:

ينص الفرض على أنه "توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على أبعاد مقياس الكفاءة الذاتية وفقاً للنوع (ذكور/إناث)، وللتحقق من صحة هذا الفرض، استخدم الباحث اختبار "ت" للمجموعات المستقلة والجدول التالي يوضح ذلك:

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة من الشباب الجامعي

جدول (٢١)

دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على أبعاد مقياس الكفاءة الذاتية وفقا للنوع (ذكور/إناث)

مستوى الدلالة	قيمة " ت "	إناث (ن=١٥١)		ذكور (ن=١٩)		الأبعاد
		ع	م	ع	م	
غير دالة	٠.٦٤٤	٣.٣٨٢	٢٦.٩٤٧	٣.١٨٦	٢٧.٤٧٤	تفاؤل المستقبل
غير دالة	٠.٥٠٣	٢.٨٧٧	٣٠.٦٩٥	٣.٥٧٩	٣١.٧٣٧	الرغبة في تحقيق الذات
غير دالة	١.٢٧١	٤.٢٩٨	٣٣.٩٤٠	٥.٥٢٨	٣٥.٣١٦	الثقة بالنفس
غير دالة	١.٥٨٣	٧.٤٧١	٩١.٥٨٣	٨.٩٢٨	٩٤.٥٢٦	الدرجة الكلية

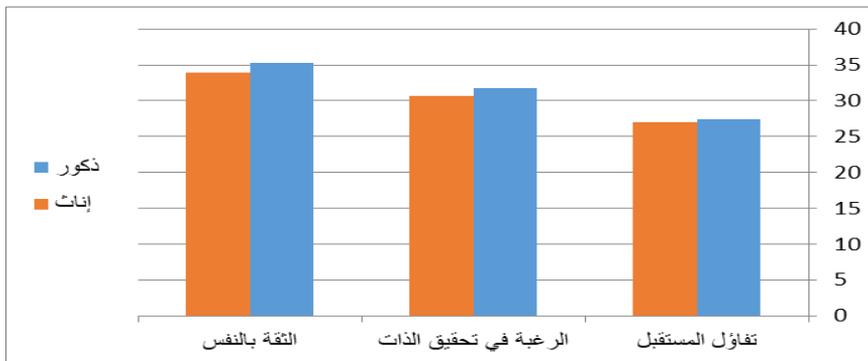
(*) دالة عند مستوى (٠.٠٥)

(* *) دالة عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور والإناث في كل الأبعاد والدرجة الكلية على مقياس الكفاءة الذاتية.

ويوضح الشكل البياني التالي الفروق بين متوسطات درجات الذكور والإناث

على أبعاد مقياس الكفاءة الذاتية:



شكل (٥)

الفروق بين متوسطات درجات الذكور والإناث على أبعاد مقياس الكفاءة الذاتية

بالنسبة للفرض الخامس:

ينص الفرض على أنه "توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على أبعاد مقياس النضج الوظيفي وفقاً للنوع (ذكور/إناث)، وللتحقق من صحة هذا الفرض، استخدم الباحث اختبار "ت" للمجموعات المستقلة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٢٢)

دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على أبعاد مقياس الكفاءة الذاتية وفقاً للنوع (ذكور/إناث)

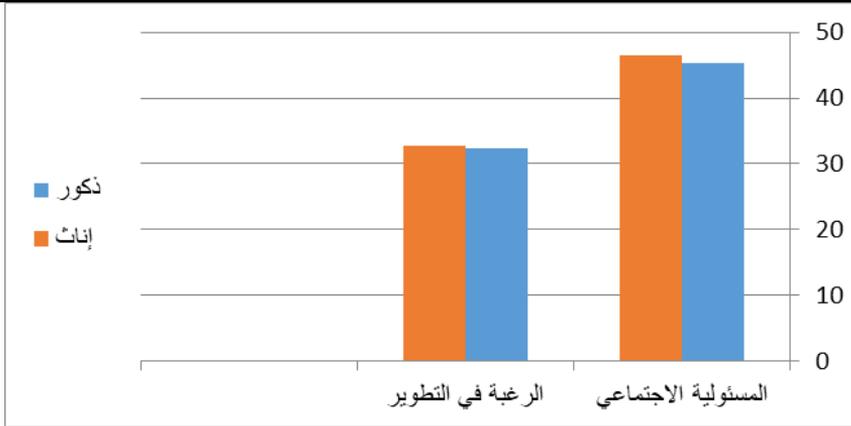
مستوى الدلالة	قيمة " ت "	إناث (ن=١٥١)		ذكور (ن=١٩)		الأبعاد
		ع	م	ع	م	
غير دالة	١.١٦٥٠-	٤.٤٣٩	٤٦.٤٩٠	٥.٠٩٤	٤٥.٢١١	المسئولية الاجتماعي
غير دالة	٠.٥٥٢-	٣.٨١٠	٣٢.٧٦٢	٢.٧٤٦	٣٢.٢٦٣	الرغبة في التطوير
غير دالة	١.٠٦٠-	٦.٨٨٣	٧٩.٢٥٢	٦.٩٤٧	٧٧.٤٧٤	الدرجة الكلية

(*) دالة عند مستوى (٠.٠٥)

(**) دالة عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور والإناث في كل الأبعاد والدرجة الكلية على مقياس النضج الوظيفي. ويوضح الشكل البياني التالي الفروق بين متوسطات درجات الذكور والإناث على أبعاد مقياس النضج الوظيفي.

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة من الشباب الجامعي



شكل (٦)

الفروق بين متوسطات درجات الذكور والإناث على أبعاد مقياس النضج الوظيفي بالنسبة للفرض السادس:

ينص الفرض على أنه "توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على الدرجة الكلية لمقياس النضج الخلفي وفقاً للنوع (ذكور/إناث)، وللتحقق من صحة هذا الفرض، استخدم الباحث اختبار "ت" للمجموعات المستقلة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٢٣)

دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة

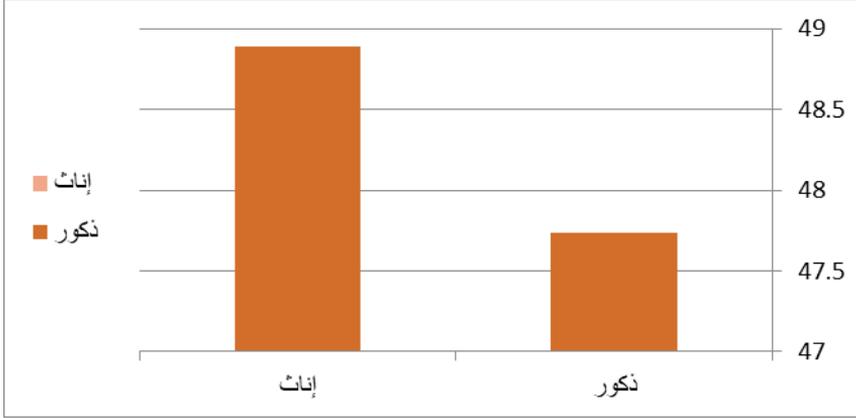
على الدرجة الكلية لمقياس النضج الخلفي وفقاً للنوع (ذكور/إناث)

مستوى الدلالة	قيمة " ت "	إناث (ن=١٥١)		ذكور (ن=١٩)		الأبعاد
		ع	م	ع	م	
		غير دالة	١.٤١٦-	٣.٢٩١	٤٨.٨٨٧	

(*) دالة عند مستوى (٠.٠٥)

(**) دالة عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور والإناث في الدرجة الكلية على مقياس النضج الخلقي. ويوضح الشكل البياني التالي الفروق بين متوسطات درجات الذكور والإناث على الدرجة الكلية لمقياس النضج الخلقي.



شكل (٧)

الفروق بين متوسطات درجات الذكور والإناث على أبعاد مقياس النضج الخلقي بالنسبة للفرض السابع:

ينص الفرض على أنه "توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على أبعاد مقياس النضج الانفعالي وفقاً للنوع (ذكور/إناث)، وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحث اختبار "ت" للمجموعات المستقلة والجدول التالي يوضح ذلك:

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة
من الشباب الجامعي

جدول (٢٤)

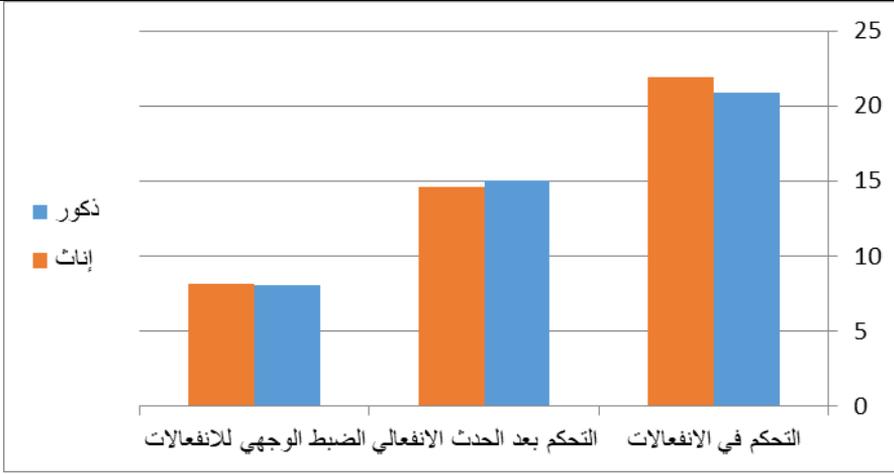
دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة
على أبعاد مقياس النضج الانفعالي وفقا للنوع (ذكور/إناث)

مستوى الدلالة	قيمة " ت "	إناث (ن=١٥١)		ذكور (ن=١٩)		الأبعاد
		ع	م	ع	م	
٠.٠٥	٢.٢٣٤-	١.٩٥٣	٢١.٩١٤	٢.١١٥	٢٠.٨٤٢	التحكم في الانفعالات
غير دالة	٠.٨١٧	٢.٣٦٨	١٤.٥٧٦	٢.٦١٤	١٥.٠٥٣	التحكم بعد الحدث الانفعالي
غير دالة	٠.١٨٩-	١.٠٤٤	٨.٠٩٩	٠.٧٠٥	٨.٠٥٣	الضبط الوجهي للانفعالات
غير دالة	٠.٧١٥-	٣.٧٤٢	٤٤.٥٨٩	٣.٢٠٥	٤٣.٩٤٧	الدرجة الكلية

(*) دالة عند مستوى (٠.٠٥)

(* *) دالة عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور والإناث في كل الأبعاد والدرجة الكلية على مقياس النضج الانفعالي، باستثناء بعد التحكم في الانفعالات فتوجد فروق دالة في اتجاه الإناث. ويوضح الشكل البياني التالي الفروق بين متوسطات درجات الذكور والإناث على أبعاد مقياس النضج الانفعالي:



شكل (٨)

الفروق بين متوسطات درجات الذكور والإناث على أبعاد مقياس النضج الانفعالي بالنسبة للفرض الثامن:

ينص الفرض على أنه "توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على أبعاد مقياس الكفاءة الذاتية وفقاً للتخصص (علمي/أدبي)، وللتحقق من صحة هذا الفرض، استخدم الباحث اختبار "ت" للمجموعات المستقلة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٢٥)

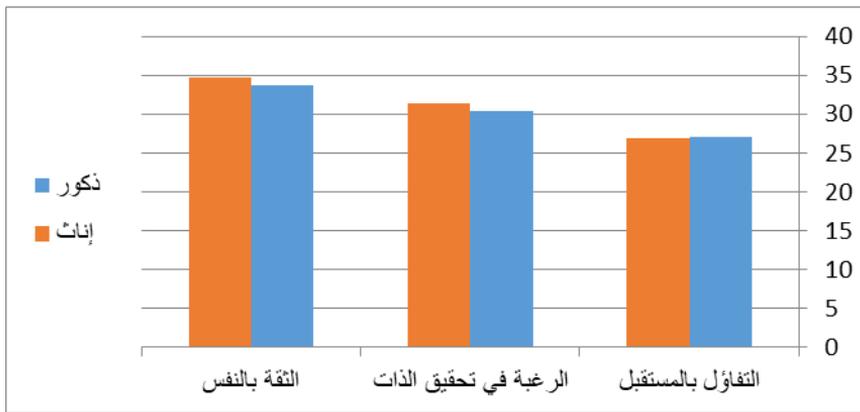
دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على أبعاد مقياس الكفاءة الذاتية وفقاً للتخصص (علمي/أدبي)

مستوى الدلالة	قيمة " ت "	إناث (ن=٦٩)		ذكور (ن=١٠١)		الأبعاد
		ع	م	ع	م	
غير دالة	٠.١١٢	٣.٤٩٤	٢٦.٩٧١	٣.٢٧٦	٢٧.٠٣٠	التقاؤل بالمستقبل
٠.٠٥	٢.٠٩٧-	٣.١٥٧	٣١.٣٦٢	٢.٥٨٢	٣٠.٤٣٦	الرغبة في تحقيق الذات
غير دالة	١.٣١٨-	٤.١٢٣	٣٤.٦٣٨	٤.٦٥٠	٣٣.٧٢٣	الثقة بالنفس
غير دالة	١.٤٩١-	٧.٩٨٥	٩٢.٩٧١	٧.٤٠٨	٩١.١٨٨	الدرجة الكلية

(*) دالة عند مستوى (٠.٠٥) (**) دالة عند مستوى (٠.٠١)

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة من الشباب الجامعي

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات العلمي والأدبي في كل الأبعاد والدرجة الكلية على مقياس الكفاءة الذاتية، باستثناء بعد الرغبة في تحقيق الذات فتوجد فروق دالة إحصائية في اتجاه ذوي التخصص الأدبي. ويوضح الشكل البياني التالي الفروق بين متوسطات درجات الذكور والإناث على أبعاد مقياس الكفاءة الذاتية.



شكل (٩)

الفروق بين متوسطات درجات العلمي/الأدبي على أبعاد مقياس الكفاءة الذاتية

بالنسبة للفرض التاسع:

ينص الفرض على أنه "توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على أبعاد مقياس النضج الوظيفي وفقاً للتخصص (علمي/أدبي)، وللتحقق من صحة هذا الفرض، استخدم الباحث اختبار "ت" للمجموعات المستقلة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٢٦)

دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة

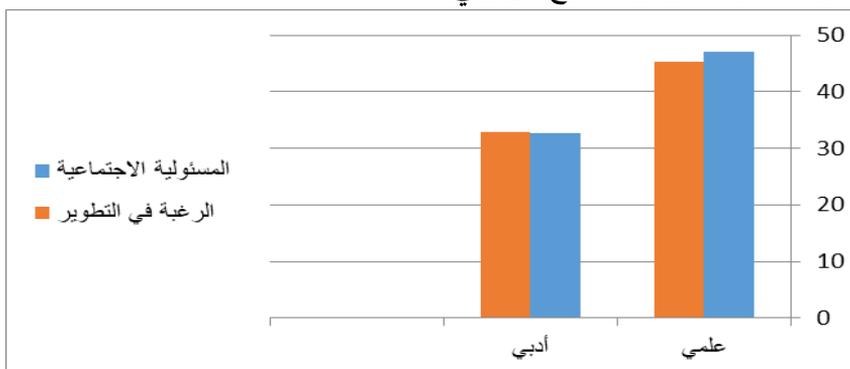
على أبعاد مقياس النضج الوظيفي وفقا للتخصص (علمي/أدبي)

مستوى الدلالة	قيمة " ت "	أدبي (ن=١٥١)		علمي (ن=١٩)		الأبعاد
		ع	م	ع	م	
٠.٠٥	٢.٤١٧	٤.٦٨٤	٤٥.٣٤٨	٤.٢٩٣	٤٧.٠٣٠	المسئولية الاجتماعية
غير دالة	٠.٣٠٧-	٣.٧٥٥	٣٢.٨١٢	٣.٦٨٤	٣٢.٦٣٤	الرغبة في التطوير
غير دالة	١.٤٠١	٧.٢٦٧	٧٨.١٥٩	٦.٥٩١	٧٩.٦٦٣	الدرجة الكلية

(* دالة عند مستوى (٠.٠٥)

(**) دالة عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات العلمي والأدبي في الدرجة الكلية على مقياس النضج الوظيفي، باستثناء بعد الواجبات الاجتماعية فتوجد فروق دالة إحصائياً في اتجاه ذوي التخصص العلمي. ويوضح الشكل البياني التالي الفروق بين متوسطات درجات العلمي والأدبي على الدرجة الكلية لمقياس النضج الوظيفي.



شكل (١٠)

الفروق بين متوسطات درجات العلمي والأدبي على أبعاد مقياس النضج الوظيفي

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة من الشباب الجامعي

بالنسبة للفرض العاشر:

ينص الفرض على أنه "توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على الدرجة الكلية لمقياس النضج الخلفي وفقاً للتخصص (علمي/أدبي)، وللتحقق من صحة هذا الفرض، استخدم الباحث اختبار "ت" للمجموعات المستقلة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٢٧)

دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة

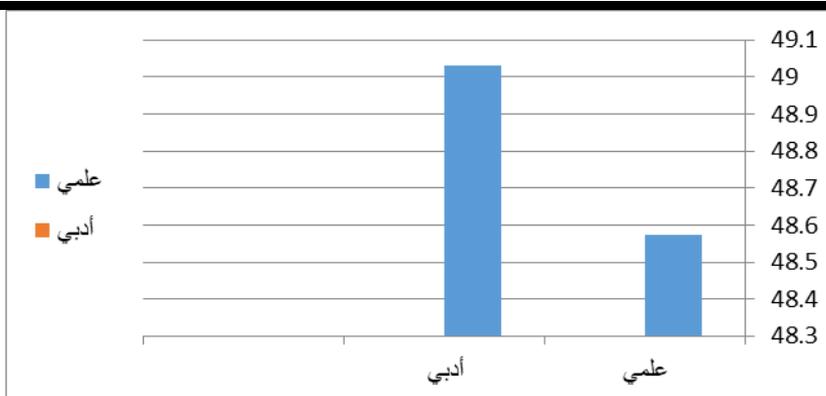
على الدرجة الكلية لمقياس النضج الخلفي وفقاً للنوع (ذكور/إناث)

مستوى الدلالة	قيمة " ت "	أدبي (ن=٦٩)		علمي (ن=١٠١)		الأبعاد
		ع	م	ع	م	
غير دالة	٠.٨٦٩-	٣.٤٨١	٤٩.٠٢٩	٣.٢٦٠	٤٨.٥٧٤	الدرجة الكلية

(*) دالة عند مستوى (٠.٠٥)

(**) دالة عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات العلمي والأدبي في الدرجة الكلية على مقياس النضج الخلفي. ويوضح الشكل البياني التالي الفروق بين متوسطات درجات العلمي والأدبي على الدرجة الكلية لمقياس النضج الخلفي.



شكل (١١)

الفروق بين متوسطات درجات العلمي والأدبي على أبعاد مقياس النضج الخلقي بالنسبة للفرض الحادي عشر:

ينص الفرض على أنه "توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على أبعاد مقياس النضج الانفعالي وفقاً للتخصص (علمي/أدبي)، وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدام الباحث اختبار "ت" للمجموعات المستقلة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٢٨) دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على أبعاد مقياس النضج الانفعالي وفقاً للتخصص (علمي/أدبي)

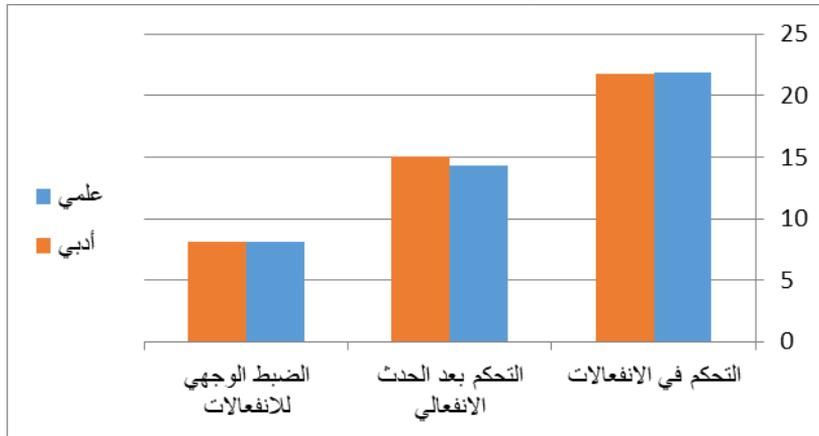
مستوى الدلالة	قيمة "ت"	أدبي (ن=٦٩)		علمي (ن=١٠١)		الأبعاد
		ع	م	ع	م	
غير دالة	٠.٤٥٣	٢.٠١٥	٢١.٧١٠	١.٩٨٧	٢١.٨٥١	التحكم في الانفعالات
غير دالة	١.٨٧٩-	٢.٣٦٧	١٥.٠٤٣	٢.٣٨١	١٤.٣٤٧	التحكم بعد الحدث الانفعالي
غير دالة	٠.٠٧٦	١.٠٥٤	٨.٠٨٧	٠.٩٨٥	٨.٠٩٩	الضبط الوجهي للانفعالات
غير دالة	٠.٩٤٥-	٣.٦٣٧	٤٤.٨٤١	٣.٧١٦	٤٤.٢٩٧	الدرجة الكلية

(**) دالة عند مستوى (٠.٠١)

(*) دالة عند مستوى (٠.٠٥)

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة من الشباب الجامعي

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات العلمي والأدبي في كل الأبعاد والدرجة الكلية على مقياس النضج الانفعالي. ويوضح الشكل البياني التالي الفروق بين متوسطات درجات العلمي والأدبي على أبعاد مقياس النضج الانفعالي:



شكل (١٢)

الفروق بين متوسطات درجات العلمي والأدبي على أبعاد مقياس النضج الانفعالي بالنسبة للفرض الثاني عشر:

ينص الفرض على أنه "توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على أبعاد مقياس الكفاءة الذاتية وفقاً للعمر (الفرقة الثانية/الفرقة الرابعة)، وللتحقق من صحة هذا الفرض، استخدام الباحث اختبار "ت" للمجموعات المستقلة والجدول التالي يوضح ذلك:

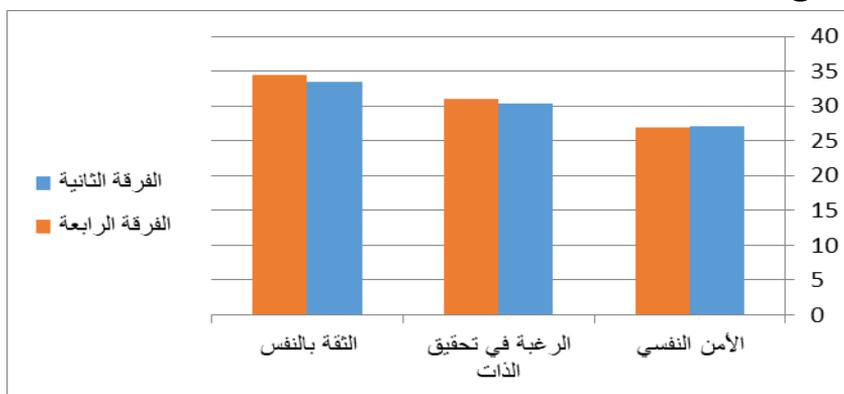
جدول (٢٩)

دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على أبعاد مقياس الكفاءة الذاتية وفقا للعمر (الفرقة الثانية/الفرقة الرابعة)

مستوى الدلالة	قيمة " ت "	الفرقة الرابعة (ن=١٠١)		الفرقة الثانية (ن=٦٤)		الأبعاد
		ع	م	ع	م	
غير دالة	٠.٤٠٦	٣.٣٤٦	٢٦.٩٢٥	٣.٣٩٤	٢٧.١٤١	الأمن النفسي
غير دالة	١.٦٦٨-	٢.٧٤٨	٣١.٠٩٤	٢.٩٩٣	٣٠.٣٤٤	الرغبة في تحقيق الذات
غير دالة	١.٥٧١-	٤.٥٠٤	٣٤.٥٠٩	٤.٣١٦	٣٣.٤٠٦	الثقة بالنفس
غير دالة	١.٣٥١-	٧.٥٣٦	٩٢.٥٢٨	٧.٨٥٢	٩٠.٨٩١	الدرجة الكلية

(*) دالة عند مستوى (٠.٠٥) (**) دالة عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الفرقة الثانية والفرقة الرابعة في كل الأبعاد والدرجة الكلية على مقياس الكفاءة الذاتية. ويوضح الشكل البياني التالي الفروق بين متوسطات درجات الفرقة الثانية والفرقة الرابعة على أبعاد مقياس الكفاءة الذاتية.



شكل (١٣)

الفروق بين متوسطات درجات الفرقة الثانية والفرقة الرابعة على أبعاد مقياس الكفاءة الذاتية

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة
من الشباب الجامعي

بالنسبة للفرض الثالث عشر:

ينص الفرض على أنه "توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على أبعاد مقياس النضج الوظيفي وفقاً للعمر (الفرقة الثانية والفرقة الرابعة)، وللتحقق من صحة هذا الفرض، استخدم الباحث اختبار "ت" للمجموعات المستقلة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٣٠)

دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة

على أبعاد مقياس النضج الوظيفي وفقاً للعمر (الفرقة الثانية والفرقة الرابعة)

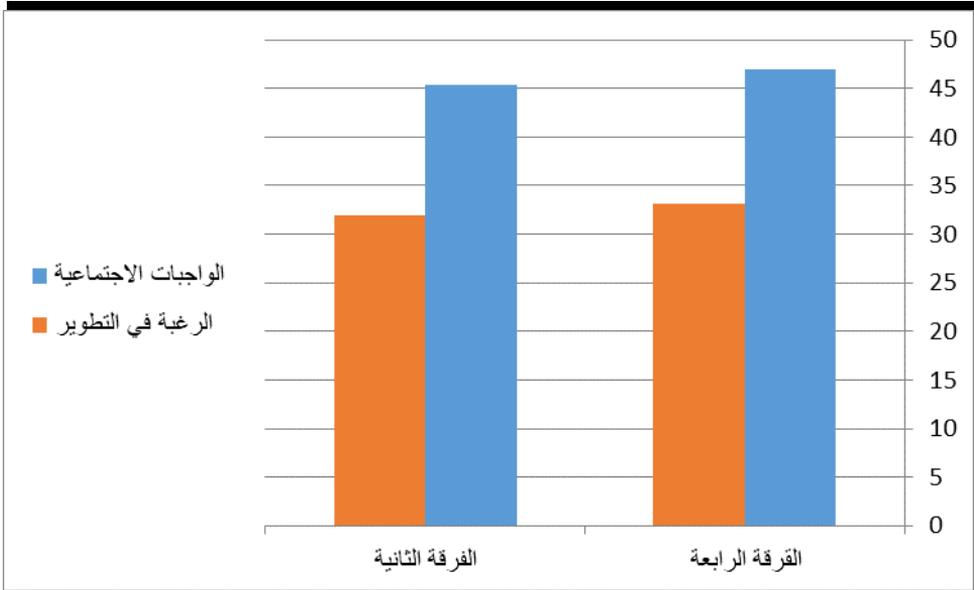
مستوى الدلالة	قيمة " ت "	الفرقة الرابعة (ن=١٠١)		الفرقة الثانية (ن=٦٤)		الأبعاد
		ع	م	ع	م	
٠.٠٥	٢.٣١٤-	٤.٤٢١	٤٦.٩٦٢	٤.٥٢٩	٤٥.٣٢٨	الواجبات الاجتماعية
٠.٠٥	١.٩٤٧-	٣.٧٧٠	٣٣.١٣٢	٣.٥٠٥	٣٢.٠٠٠	الرغبة في التطوير
٠.٠١	٢.٥٧٧-	٧.٠٠٨	٨٠.٠٤٩	٦.٣٨٢	٧٧.٣٢٨	الدرجة الكلية

(*) دالة عند مستوى (٠.٠٥)

(* *) دالة عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية بين مستوى دلالة (٠.٠١) بين متوسطات درجات الفرقة الثانية والفرقة الرابعة في كل الأبعاد والدرجة الكلية على مقياس النضج الوظيفي في اتجاه الفرقة الرابعة.

ويوضح الشكل البياني التالي الفروق بين متوسطات درجات الفرقة الثانية والفرقة الرابعة على أبعاد مقياس النضج الوظيفي.



شكل (١٤)

الفروق بين متوسطات درجات الفرقة الثانية والفرقة الرابعة على أبعاد مقياس النضج الوظيفي

بالنسبة للفرض الرابع عشر:

ينص الفرض على أنه "توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على أبعاد مقياس الكفاءة الذاتية وفقاً للعمر (الفرقة الثانية/الفرقة الرابعة)، وللتحقق من صحة هذا الفرض، استخدام الباحث اختبار "ت" للمجموعات المستقلة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٣١) دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على الدرجة الكلية لمقياس النضج الخلقي وفقاً للعمر (الفرقة الثانية/الفرقة الرابعة)

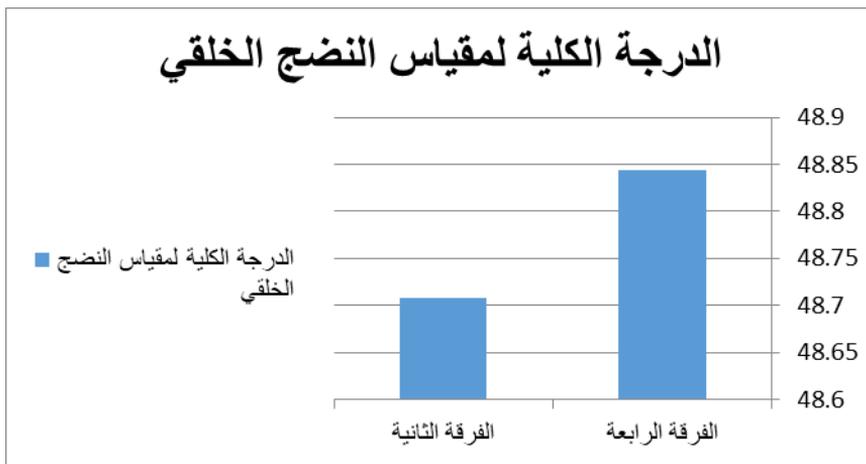
مستوى الدلالة	قيمة "ت"	الفرقة الرابعة (ن=١٠١)		الفرقة الثانية (ن=٦٤)		الأبعاد
		ع	م	ع	م	
غير دالة	٠.٢٥٦	٣.٢٥٧	٤٨.٧٠٨	٣.٥٢٠	٤٨.٨٤٤	الدرجة الكلية

(*) دالة عند مستوى (٠.٠١)

(**) دالة عند مستوى (٠.٠٥)

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة من الشباب الجامعي

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الفرقة الثانية والفرقة الرابعة في الدرجة الكلية على مقياس النضج الخلفي. ويوضح الشكل البياني التالي الفروق بين متوسطات درجات الفرقة الثانية والفرقة الرابعة على الدرجة الكلية لمقياس النضج الخلفي.



شكل (١٣)

الفروق بين متوسطات درجات الفرقة الثانية والفرقة الرابعة على الدرجة الكلية لمقياس النضج الخلفي

بالنسبة للفرض الخامس عشر:

ينص الفرض على أنه "توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على أبعاد مقياس النضج الانفعالي وفقاً للعمر (الفرقة الثانية والفرقة الرابعة)، وللتحقق من صحة هذا الفرض، استخدام الباحث اختبار "ت" للمجموعات المستقلة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٣٢)

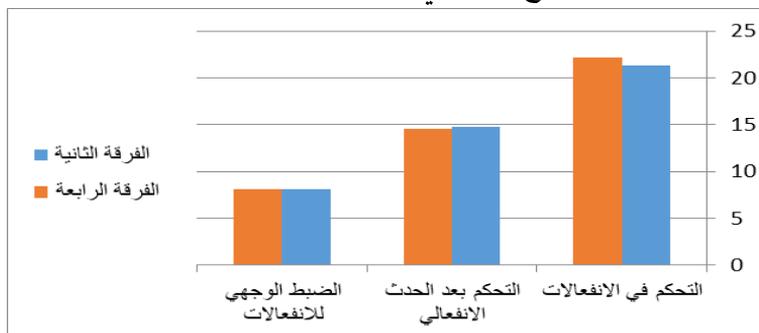
دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة

على أبعاد مقياس النضج الانفعالي وفقا للعمر (الفرقة الثانية والفرقة الرابعة)

مستوى الدلالة	قيمة " ت "	الفرقة الرابعة (ن=١٠١)		الفرقة الثانية (ن=٦٤)		الأبعاد
		ع	م	ع	م	
٠.٠١	٢.٧٣٧-	١.٩٠٩	٢٢.١١٣	٢.٠٣٣	٢١.٢٦٦	التحكم في الانفعالات
غير دالة	٠.٥٠٩	٢.٣٥١	١٤.٥٥٧	٢.٤٧٥	١٤.٧٥٠	التحكم بعد الحدث الانفعالي
غير دالة	٠.١٥٣	٠.٩٨٧	٨.٠٨٥	١.٠٥٦	٨.١٠٩	الضبط الوجيه للانفعالات
غير دالة	١.٠٨١-	٣.٥٧٧	٤٤.٧٥٥	٣.٨٤٨	٤٤.١٢٥	الدرجة الكلية

(*) دالة عند مستوى (٠.٠٥) (**) دالة عند مستوى (٠.٠١)

ينضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الفرقة الثانية والفرقة الرابعة في كل الأبعاد والدرجة الكلية على مقياس النضج الإنفعالي باستثناء بعد التحكم في الانفعالات فتوجد فروق دالة إحصائية في اتجاه الفرقة الرابعة. ويوضح الشكل البياني التالي الفروق بين متوسطات درجات الفرقة الثانية والفرقة الرابعة على أبعاد مقياس النضج الانفعالي.



شكل (١٤)

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة من الشباب الجامعي

الفروق بين متوسطات درجات الفرقة الثانية والفرقة الرابعة على أبعاد مقياس النضج الانفعالي

بالنسبة للفرض السادس عشر:

ينص الفرض على أنه يمكن التنبؤ بالكفاءة الذاتية من خلال كلا من النضج الخلقي والنضج الانفعالي لدى عينة الدراسة ولاختبار صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار، ويلخص الجدول التالي نتائج تحليل الانحدار المتعدد للتنبؤ بالكفاءة الذاتية من خلال النضج الوظيفي والنضج الخلقي والنضج الانفعالي:

جدول (٣٣)

نتائج اختبار تحليل معامل الانحدار المتعدد بين الكفاءة الذاتية

والنضج الوظيفي والنضج الخلقي والنضج الانفعالي

المعالم	القيمة المقدرة B	الخطأ المعياري BJ	معامل الخطأ المعياري Beta	قيم اختبار (ت)	قيم الدلالة الإحصائية
الجزء الثابت	٨٨.٥٥٣	١٤.٣٤٦	--	٦.١٧٣	٠.٠١
النضج الوظيفي	٠.٠٣٧	٠.٠٨٨	٠.٠٣٣	٠.٤٢٢	غير دالة
النضج الخلقي	٠.٠٥١-	٠.١٨٢	٠.٠٢٢-	٠.٢٨٢-	غير دالة
النضج الانفعالي	٠.٠٦٥	٠.١٦٤	٠.٠٣١	٠.٣٩٨	غير دالة
معامل الارتباط (ر) = ٠.٠٥٨ (***) معامل التحديد (ر ^٢) = ٠.٠٠٣ الخطأ المعياري للنموذج = ٠.٠١٥					
قيمة اختبار (ف) = ٠.١٨٨ درجة الحرية = (٣، ١٦٦) قيمة p للدلالة = ٠.٠٠٠٠ دالة عند = ٠.٠١					

- يتضح ممن الجدول السابق أنه لا يمكن التنبؤ بالكفاءة الذاتية من خلال النضج الوظيفي والنضج الخلقى والنضج الانفعالي:
- أيضاً أكدت النتائج على عدم وجود علاقة بين كلا من النضج الوظيفي والنضج الخلقى والنضج الانفعالي والكفاءة الذاتية حيث أكد على ذلك قيمة معامل الارتباط التي بلغت ($r=0.058$) ويرجع ذلك إلى أن النضج الوظيفي والنضج الخلقى والنضج الانفعالي ليس لها تأثير على الكفاءة الذاتية.
 - كما أن التغيرات التي تطرأ على الكفاءة الذاتية لا ترجع إلى التغيرات التي تطرأ على النضج الوظيفي والنضج الخلقى والنضج الانفعالي - حيث أكد ذلك قيمة معامل التحديد.

مناقشة النتائج:

قام الباحث على قسمين، القسم الأول وهو عرض الكفاءة الذاتية بأبعادها وتعريفاتها، والقسم الثاني وهو علاقة متغير الكفاءة الذاتية بكل من النضج الوظيفي والنضج الخلقى والنضج الانفعالي.

والتفسير المنطقي الذي أشارت إليه الدراسات السابقة في العلاقة الإيجابية بتلك التغيرات ببعضها البعض، هي أن الكفاءة الذاتية متغير متكامل الأركان يشتمل على كل معاني الكفاية والثقة بالنفس والاعتماد عليها، والمبادرة في الحياة، والأخذ بزمام الأمور وعدم انتظار الفرص ولكن صناعتها، والانطلاق في الحياة بشعور مختلف من التميز والثقة والفرص الواعدة.

وذلك الشعور الدفاق في الدعم النفسي الذاتي المنطلق من الشعور بالكفاءة الذاتية يجعل أي مجال ممن المجالات الحياتية المختلفة شعوراً بالدخول بثقة في ذلك المجال، سواء كانت علاقات اجتماعية عامة، أو علاقات وظيفية في العمل، ورغبة في التطلع إلى مستوى نجاح تالي وأفضل، وتجويد علاقات إنسانين مع المديرين والزملاء، والرغبة الشخصية في تطوير العمل، كلها عوامل بل أبعاد لتنمية النضج الوظيفي.

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة من الشباب الجامعي

ولأن الأخلاق تضبط سلوكيات الشخص، وتهذب ضخمه، وتقوم سلوكه، فإن هذا يعطي الشخص طابعاً من الثقة فيمن حوله، ويجعله أيضاً محل ثقة من الآخرين فيمن حوله، وهو ما يعطي للشخصية سمعة طيبة، وسيرة حسنة عند الآخرين، وهي عماد أي تعامل راقى ومحترم ومفعم بالثقة عند الآخرين.

فالكفاءة الذاتية مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بمتغيرات الدراسة والتي تسهم بدورها في زيادة الشعور بالكفاءة الذاتية ومن ثم فهي تمثل دائرة مكتملة الأركان من التأثير والتأثر.

خلاصة واستنتاجات:

الكفاءة الذاتية هي الأساس في تنمية كل من النضج الانفعالي والنضج الوظيفي والنضج الخلفي، ومبرر ذلك أنه لن يكون كذلك نضجاً مهنياً إذا لم يكن لدى الشخص نفسه شعوراً بالثقة بالنفس واكتفاءً ذاتياً من الكفاءة ورغبة في التطوير والإنجاز والاطلاق إلى مستوى حياتي أفضل، كما أن النضج الانفعالي من العوامل التي تساعد على الاستقرار الأسري والمهني بامتصاص الآخر وعدم رد الانفعال الجارف بانفعال جارف مقابل حتى لا تتم المصادمات، ولا تنهار العلاقات الاجتماعية، وأخيراً النضج الخلفي هو قوام جميع المتغيرات السابقة فلا كفاءة ذاتية دون نضج خلفي ولا نضج مهني دون نضج خلفي ولا نضج انفعالي دون نضج خلفي.

بحوث مقترحة:

١. برنامج إرشادي قائم على الإرشاد الأسري لتنمية الكفاءة الذاتية لدى الإبناء المراهقين.
٢. برنامج إرشادي معرفي سلوكي لتنمية النضج الخلفي لدى عينة من الراشدين.
٣. برنامج إرشادي متعدد الأجيال على الآباء لتنمية النضج الانفعالي.
٤. برنامج إرشادي عقلاني انفعالي سلوكي لتنمية النضج الانفعالي.

التوصيات والمقترحات:

في ضوء ما أسفر البحث من نتائج يمكن التوصيات والمقترحات التالية:
ملحوظه قبل إبداء التوصيات والمقترحات: أظهرت نتائج البحث أن الكفاءة الذاتية ذات علاقة إيجابية بكل من النضج الخلقي والنضج الانفعالي والنضج الوظيفي ولأن التوصيات والمقترحات لابد وأن تبنى وتؤسس وتنطلق من النتائج، فستكون التوصيات والمقترحات كالتالي:

١. تصميم برامج إرشادية لتنمية الكفاءة الذاتية لدى الشباب الجامعي.
٢. تصميم برامج إرشادية لتنمية النضج الخلقي والانفعالي والوظيفي لدى الشباب الجامعي.
٣. إجراء دراسات وصفية مسحية عن معوقات الكفاءة الذاتية لدى المراهقين والشباب.
٤. إعداد دورات وورش عمل لتنمية الكفاءة الذاتية لدى قطاعات عمرية متباينة.
٥. الاهتمام بدراسة مدعّمات الكفاءة الذاتية.

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة
من الشباب الجامعي

قائمة المراجع

أولاً - المراجع العربية:

١. إبراهيم الشافعي إبراهيم (٢٠١١). بعض المتغيرات الشخصية المرتبطة بالنطق والكلام لدى طلاب الملتحقين بالابتدائية والمتوسطة في المملكة العربية السعودية، دراسة مقارنة، مجلة العلوم التربوية والنفسية، البحرين مج ١٢، ع ١، ص ٢٩٧-٢٩٩.
٢. أحمد سعد صالح الشيخ (٢٠٠٠). فاعلية برنامج إرشادي في الدراما النفسية في خفض التوتر وتحسين الكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من طلبة الصف السابع الأساسي، رسالة ماجستير، كلية الدراسات التربوية العليا، الجامعة الأردنية.
٣. إسرائ مجاهد أحمد (٢٠١٤). علاقة الذكاء الانفعالي بالنضج المهني والقيم المهنية لدى طلبة الصف الثاني ثانوي في الأردن، رسالة ماجستير، كلية الدراسات التربوية العليا، الجامعة الأردنية.
٤. أماني عبد الفتاح علي (٢٠٠٤). علاقة بعض أساليب الاتصال المستخدمة داخل الأسرة بالنضج الاجتماعي لدى عينة من تلاميذ المرحلة الابتدائية، رسالة دكتوراه، معهد الدراسات العليا للطفولة، جامعة عين شمس.
٥. أمل محمد حسونه (٢٠٠٤). علم نفس النمو، القاهرة، الدار العالمية للطباعة والنشر.
٦. آيات يحيى عبد الحميد (٢٠٠٣). تأثير برنامج مقترح للتربية الحركية على الكفاءة الحركية والنفسية والاجتماعية للمعاقين ذهنياً، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية للبنات بالقاهرة، جامعة حلوان.
٧. جابر عبد الحميد جابر (١٩٩٠). نظريات الشخصية، القاهرة، دار النهضة العربية.
٨. جهاد حسين دويدار (١٩٩٥). مستوى الأحكام الخلقية لدى عينة من طلبة الجامعة الأردنية واختلافها تبعاً لموقع الضبط والأسلوب المعرفي والمستوى الدراسي،

رسالة ماجستير، كلية الدراسات التربوية العليا، الأردن، عمان، الجامعة الأردنية.

٩. دعاء أحمد حمزة (٢٠١٣). الفروق في أبعاد العمل الاستقلالي والنضج الاجتماعي لدى الأطفال المتخلفين عقليا القابلين للتعلم والعاديين، المؤتمر العلمي العربي السادس والأول للجمعية المصرية لأصول التربية بالتعاون مع كلية التربية ببناها، بعنوان: التعليم وآفاق ما بعد ثورات الربيع العربي، مجلد ١، ص ص ٦٣٥-٧٤٥.

١٠. ريم حمدان صالح (٢٠١٤). الضغوط النفسية وعلاقتها بالنضج الانفعالي لدى الطالبات المتفوقات دراسيا في المرحلة الثانوية في منطقة الباحة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الباحة.

١١. سبيكة خالد عبد الله (٢٠١٠). مستويات النضج الخلقي لدى طالبات الصف الثامن والحادي عشر الموهوبات والعاديات بدولة الكويت، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة الخليج العربي.

١٢. سلمان مطلق عبد الله (٢٠١٤). أثر عناصر البرج الأسري على الصحة النفسية والنضج المهني لدى الأبناء في الأسر السعودية - وتطور خطة استراتيجية في ضوء ذلك، رسالة دكتوراه، كلية الدراسات التربوية العليا، الجامعة الأردنية.

١٣. سلوى أحمد سعيد (٢٠١٠). دور الأم والسلوك الاستهلاكي للعب والألعاب وأثره على النضج الاجتماعي للأطفال، مجلة بحوث التربية، النوعية بمصر، العدد ١٧، ص ص ٤٣٣-٤٦٨.

١٤. سمير محمد شند (٢٠١٧). مشكلات طفولة ومراقبة، القاهرة، دار المنار.

١٥. طارق حمود راشد (٢٠٠٧). أثر متغيري النوع الاجتماعي والكلية في نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة الأولى في جامعة السلطان قابوس، رسالة ماجستير، عمادة الدراسات العليا، جامعة مؤتة.

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة من الشباب الجامعي

١٦. عبير محمد إبراهيم (٢٠٠٥). برنامج مقترح لتحسين تواصل الأمهات مع أطفالهن وأثره في النضج الاجتماعي للطفل الأصم، رسالة ماجستير، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة.
١٧. غازي محمد عبد الرحمن (٢٠١٣). اثر برنامج في التربية الوالدية باستخدام اللعب في الكفاءة الذاتية المدركة للأمهات وتكيف أطفالهن، رسالة دكتوراه، كلية الدراسات التربوية العليا، الجامعة الأردنية.
١٨. غسان يعقوب (١٩٨٢). تطور الطفل عند بياجيه، بيروت، دار الكتاب اللبناني.
١٩. فتحي عبد الرحمن جروان (١٩٨٦). فاعلية برنامج إرشادي مهني في النضج المهني وفي اتخاذ القرار المهني، رسالة ماجستير، كلية الدراسات التربوية العليا، الجامعة الأردنية.
٢٠. فرتاج فاجس الزوين (٢٠١٣). فاعلية برنامج تدريبي بلغة الإشارة لآباء الأطفال المعاقين سمعياً في مرحلة ما قبل المدرسة وأثره على تنمية النضج الاجتماعي لدى أطفالهم في محافظة أربد، مجلة كلية التربية - جامعة الأزهر، العدد ١٤٥، جزء ٣، ص ٥٢٧-٥٦٠.
٢١. ماجدة أحمد عبد الله (٢٠٠٨). النضج الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقته بأداءهم الإداري وبتمكين العاملين، رسالة دكتوراه، كلية الدراسات التربوية العليا، جامعة عمان العربية.
٢٢. ماجدة أحمد عبد الله (٢٠٠٨). النضج الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقته بأدائهم الإداري وبتمكين المعلمين، رسالة ماجستير، كلية الدراسات التربوية العليا، الجامعة الأردنية.
٢٣. محمد السيد عبد الرحمن (١٩٩٠). دراسات في الصحة النفسية، القاهرة، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع.

٢٤. محمد جمال السعدي (٢٠١٢). تطور الهوية النفسية وعلاقته بتوقعات الكفاءة الذاتية لدى الطلبة، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية والنفسية، جامعة عمان العربية.
٢٥. محمد زياد حمدان (٢٠٠٠). علم نفس النمو التربوي، دمشق، دار التربية الحديثة.
٢٦. محمد علي حسن (٢٠١٥). فاعلية برنامج تدريبي لتحسين كفاءة الحياة النفسية لدى عينة من المراهقين ذوي الفقد السمعي، مجلة التربية الخاصة والتأهيل، المجلد ٢، العدد ٢، ص ص ٢٤٣-٢٧٧.
٢٧. محمد وليد موسى (١٩٨١). تطوير مقياس لقياس السلوك التكيفي والنضج الاجتماعي للمعوقين عقلياً في الأردن، رسالة ماجستير، كلية الدراسات التربوية العليا، الجامعة الأردنية.
٢٨. مسلم محمد أحمد سوار (١٩٩٣). القيم الدينية وعلاقتها بالنضج الخلقي، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان.
٢٩. مها أحمد حسين (٢٠١٢). أثر برنامج تعليمي يستند إلى المنحى التكاملية في النضج الاجتماعي ومهارات التعلم الأساسية، رسالة دكتوراه، كلية العلوم التربوية والنفسية، جامعة عمان العربية.
٣٠. مها أحمد حسين (٢٠١٢). أثر برنامج تعليمي يستند إلى المنحى التكاملية في النضج الاجتماعي ومهارات التعلم الأساسية، رسالة دكتوراه، كلية العلوم التربوية والنفسية، جامعة عمان العربية.
٣١. ميسر ياسين محمود (١٩٩٩). الميول المهنية وعلاقتها بالجنس والتخصص والنضج المهني لدى طلبة الصف الثاني الثانوي الأكاديمي، رسالة ماجستير، كلية الدراسات التربوية العليا، الجامعة الأردنية.

المراجع الأجنبية:

32. Allen, D., (2008). Career maturity and college persistence: A longitudinal study of first-year students, *DAI-A 69/11, Dissertation Abstracts International*.

33. Baker, C., (2008). An analysis of the career maturity levels of intellectually gifted adolescents, *DAI-A 69/08, Dissertation Abstracts International*.
34. Bandura, A. (1977). **Self-efficacy Toward Unifying theory of behavioral Change**, *Psychological Review*, Vol. 84, pp. 191-215.
35. Bandura, A. (1993). **Perceived Self-efficacy in Cognitive Psychologist development and Functioning**, *Jouranal of Educational Vol. (28), No. (2)*, pp. 117-148.
36. Brnnan, J., (2009). College and career effectiveness skills and their impact on student success and learning, *DAI-A 69/11, Dissertation Abstracts International*.
37. Carden, L., (2007). Performance Pathways to success for moderately careers: A study of relationships among prestige/ autonomy, Job satisfaction, career commitment, career path, training and learning performance as percelved by mangaers, *DA-A 68/06, Dissertation Abstracts International*.
38. Céleste, M., (2016). Are career centers worthwhile? Predicting unique variance in career outcomes through career center usage, *Career Development international*, Vol. 13 iss, 6, pp. 480-496.
39. Conkel, Z., (2011). Promoting viable career choals through career decision-making self-efficacy and career maturity in inner-city high school students: A test of social

- cognitive career theory. *DAI-A 71/10, Dissertation Abstracts International.*
40. Dawes, D., (2010). Leadership in collegiate athletics: Learning skills for future career success, *MA 50/05M, Masters Abstracts International.*
41. Dixon, R., (2016). Self-concept, social support systems, and career maturity of the female college student, *DAI-A 62/01, Dissertation Abstracts International.*
42. Dodd, C., (2013). The development of career maturity and career decision self-efficacy among high-school aged youth enrolled in the Texas 4-H Healthy Lifestyles Program, *DAI-A 75/04 (E), Dissertation Abstracts International.*
43. Erlamson, R., (2009). Success factors... eaching: A case study of five switchers, *DAI-A 70/11, Dissertation Abstracts International.*
44. Frear, K., (2014). A grounded theory study of the meaning of career success, *DAI-A 76/08, (E) Dissertation Abstracts International.*
45. Froehlich, J., (2005). Spirituality and fraternity: Spiritual and social in a national study of a male religious order, *DAI-B 66/02, Dissertation Abstracts International.*
46. Fruz, J., (2011). The relationship between Latina attorney's family responsibilities and career success in law firms, *DAI-A 72/11, Dissertation Abstracts International.*

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة
من الشباب الجامعي

47. Gallo, J., (2009). The role of attachment and social in vocational maturity, *DAI-B 69/12, Dissertation Abstracts International*.
48. Gallo, J., (2009). The role of attachment and social support in vocational, *DAI-B 69/12, Dissertation Abstracts International*.
49. Gerrit, M., (2016). Employee competences in manufacturing companies—an expert syrvey. *Journal of Management Development*, Vol. 34 iss: 8, pp. 1004–1018.
50. Gottenberg, D., (2006). Perceptions of Pennsylvania principles on school leadership: How teacher maturity and social context relate to leadership practice, *DAI-A 67/04, Dissertation Abstracts International*.
51. Graham, K., (2015). Collegiate career development: A quantitative study comparing the career maturity and internship experience of graduating college seniors, *DAI-A 76/09 (E)*, *Dissertation Abstracts International*.
52. Hallinan, P. & Danaher, P. (1994). **The effect of Concerted Grade on Selfcacy and Motivation in Teacher Education Courses**. *Education Research*, Vol. (36), No. (1), pp. 76–83.
53. Hannibal, B., (2015). The network influences of innovation career success, *DAI-A 77/03, (E) Dissertation Abstracts International*.

54. Harlow, A., (2014). Examining the career decision-making self-efficacy and career maturity of community college and first-generation students, *DAI-B 76/04 (E)*, Dissertation Abstracts International.
55. Heller, T., (2008). Psychological predictors of creer maturity in college student-athletes, *DAI-B 70/02 (E)*, *Dissertation Abstracts International*.
56. Henderson, M., (2013). Career management strategies and percelived career successand satisfaction: are women disadvantaged? *DAI-B 74/12, (E) Dissertation Abstracts International*.
57. Hinsey, A., (2015). A Comparison of Athletic identity and Career Maturity of Faturity of Female Student-Athletes at Different Levels of Competition, *DAI-A 77/04, (E) Dissertation Abstracts International*.
58. Hodges, T., (2006). Social interest and Christian spiritual maturtity, *DAI-B 66/11, Dissertation Abstracts International*.
59. Houle. J., (2011). An Examination of the Relationship Between Athletic Identity and Caturity Maturity in Student-Athietes, *DAI-B 73/01, Dissertation Abstracts International*.
60. Ishola, A., (20140). Predicting career success using multiple conceptualizations of person-environent fit. *MA 54/01 (E)*, *Mosters Abstracts International*.

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة
من الشباب الجامعي

61. Jones, E., (2014). Females in Nonprofit Organizations: Does Leadership Style Effect Career Stuccess? *DAI-A 76/02, (E) Dissertation Abstracts International.*
62. Keith, K. D. (2013). The Enczlopedia of Cross-Cultural Psychology, Wiley-Black well.
63. KOH, C., (2016). Work Value Prolue and Career Success, *DAI-B 78/02, (E) Dissertation Abstracts International.*
64. Kovacs, M., (2007). Psychophysiological profile of career success, *DAI-B 68/10, Dissertation Abstracts International.*
65. Las Heras, M., (2009). Psychological career success, preferred success set and its dynamism over time, *DAI-A 70/05, Dissertation Abstracts International.*
66. Lee, C., (2007). Career maturity, career decision-making self-effcacy, interdependent self-construal, *Dissertation Abstracts International.*
67. Leon, D., (2010). Career success factors for woman in Aerospace, *DAI-A 71/047, Dissertation Abstracts International.*
68. Maddux, J. I. (1998). Personal Efficacy Personality, Contern Porary and Research Chicago, Nelson-Hall.
69. McLaughlin, H., (2013). Playing Like a Bey: Gender, High School Sport Participaction, and Early Career Success, *DAI-A 75/01, (E) Dissertation Abstracts International.*

70. Mike. C., (2016). Perceived ethicality of moral choice: The impact of ethics codes, Moral development, and relativism. *Nankai Business Review international*, Vol. 7 iss, 2, pp. 258–279.
71. Miller, T., (2014). Career Success Perceptions of Professional Working Mothers Utilizing Flexible Work Options, *DAI-A 76/043, (E) Dissertation Abstracts International*.
72. Moreira, A., (2011). Career concerns versus entrenchment in money management: quantifying limits to arbitrage using lockup maturities, *DAI-A 73/04, Dissertation Abstracts International*.
73. Naser, M., (2016). Cognitive and affective processes underlying career, *Career Development international*, Vol. 17 iss, 7, pp. 683–701.
74. Necmi, A., (2016). Interpersonal skills emotional maturity influence entrepreneurial style of bank managers, *Personnel Review*, Vol. 29 iss, pp. 654–675.
75. Neidorf, S., (2012). Working on Deadline: Exploring Predictors of Career Success for U.S. Daily Newspaper Journalists, *DAI-A 74/03, (E) Dissertation Abstracts International*.
76. Olivera, C., (2011). Purpose in life and career indecision as predictors of academic success in college, *DAI-A 73/045, Dissertation Abstracts International*.

77. Owens, J., (2009). Examining the relationship between proactive personality and career success, *MA 49/04M, Mosters Abstracts International*.
78. Polite, W., (2014). Conversations that matter concerning the career success of young adult African American women, *DAI-A 75/05, (E) Dissertation Abstracts International*.
79. Priscilla, A., (2011). Facilitating new knowledge creation KM Maturity, *Journal of knowledge Management, Vol. 15, iss: 2, pp. 231-250*.
80. Quagliata, A., (2012). Message design logic and career success, *DAI-A 73/11, (E) Dissertation Abstracts International*.
81. Rempel, V., (2007). Predicting career success in classically trained musicians, *DAI-B 68/12, Dissertation Abstracts International*.
82. Roach, S., (2015). The effectiveness of a career on program of study selection and career maturity of high school freshman, *DAI-A 76/11 (E), Dissertation Abstracts International*.
83. Robinson, D., (2010). The Career Pahs, Successes and Challenges of K-12 Public School Women Superintendents in the State of Louisiana, *DAI-A 72/03, Dissertation Abstracts International*.

84. Rogeher; Hill & Blancy (2000). Individual Predietors Traumatie Reactions in Five Fighters, Journal of Nervous and Mental Diswase, Vol. (188), No. (6), U.S.A., Willam Wikins.
85. Ruth, S., (2016). The time bounded glass ceiling and young women mangers: Career progress and caeer success–evidence from the UK. Journal of European industrial Training, Vol. 24, iss: 2/3/4, pp. 190–198.
86. Sean, T., (2015). Resilience in Modern career, Career Development international, Vol. 20 iss, 4, pp. 363–383.
87. Sean, T., (2016). How have careers changed? An invstigation of changing career across four generations, Journal of Managerial Psychology, Vol. 30 iss, 1, pp. 8–21.
88. Sevilla, A., (2014). The moderating influence of core self–evaluation, emotional intelligence and extraversion on career success, *DAI–A 75/11, (E) Dissertation Abstracts International*.
89. Sneva, J., (2011). Exploring career decision–making self–efficacy, career attitudes, and racial identity attitudes of college stduents of color, *DAI–A 70/05, Dissertation Abstracts International*.
90. Solowiel, K., (2014). A case study of career success: Male employess in two public sector, female–dominated occupation, *DAI–C 74/10, Dissertation Abstracts International*.

91. Taylor, L., (2008). A study of the relationship of three social activities and an individual's extrinsic career success, *DAI-A 69/01, Dissertation Abstracts International*.
92. Tucker, M., (2015). Interpersonal decentering in relationship breakups: Situational cognitive maturity and distress recovery in young adults, *MA/ 5/04m(E), Masters Abstracts International*.
93. Valentine, D., (2009). Factors influencing career success of minority healthcare industry executives, *DA-B 70/09, Dissertation Abstracts International*.
94. Walker, Q., (2010). An investigation of the relationship between maturity, career decision self-efficacy, and self-advocacy of college students with and without disabilities, *DAI-A 71/07, Dissertation Abstracts International*.
95. Wharfe, K., (2012). The impact of type of Schooling on Social Skills Maturity, *DAI-A 73/06, Dissertation Abstracts International*.
96. Whipple, K., (2009). Athletic identity, identity foreclosure, and maturity: An investigation of intercollegiate student-athletes, *MAI 47/05m, Masters Abstracts International*.
97. Wu, M. (2009). The relationship between parenting styles, career decision self-efficacy, and career maturity of Asian American college students, *DAI-A 70/05, Dissertation Abstracts International*.
98. Wyatt, M., (2011). Ethnicity and differential career success, *DAI-C 72/23, (E) Dissertation Abstracts International*.

د/ معتز محمد عبيد

مقياس النضج الوظيفي
في صورته النهائية
دكتور/ معتز محمد عبيد
أستاذ الصحة النفسية
والإرشاد النفسي المساعد
كلية التربية - جامعة عين شمس
قائمة بأسماء المحكمين وصفاتهم(*)

م	أسماء المحكمين	الوظائف
١	أ.د. أسماء محمد السريس	أستاذ علم النفس كلية الدراسات العليا للطفولة جامعة عين شمس
٢	أ.د. حسام إسماعيل هيبه	أستاذ الصحة النفسية كلية التربية جامعة عين شمس
٣	أ.د. سامية موسى إبراهيم	أستاذ علم النفس كلية البنات جامعة عين شمس
٤	أ.د. سعاد علي بهادر	أستاذ علم النفس كلية الدراسات العليا للطفولة جامعة عين شمس
٥	أ.د. سليمان محمد سليمان	أستاذ علم النفس كلية التربية جامعة بني سويف
٦	أ.د. سميرة أبو الحسن عبد السلام	أستاذ الصحة النفسية كلية التربية جامعة عين شمس
٧	أ.د. سهير محمود أمين	أستاذ الصحة النفسية كلية التربية جامعة حلوان
٨	أ.د. منى حسن بدوي	أستاذ علم النفس كلية الدراسات العليا جامعة القاهرة
٩	أ.د. فيوليت فؤاد إبراهيم	أستاذ الصحة النفسية كلية التربية جامعة عين شمس
١٠	أ.د. ليلي السيد فرحات	أستاذ علم النفس كلية التربية جامعة حلوان

(*) تم ترتيب الأسماء أبجدياً.

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة
من الشباب الجامعي

مقياس النضج الوظيفي في صورته النهائية

م	البند	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً
١	أحب التطوير المستمر في عملي				
٢	لا أخضع لعمليات الابتزاز الوجداني في العمل				
٣	أطرح أفكار جديدة في تخصصي				
٤	لا أفوت أي واجبات نحو زملائي في العمل				
٥	أرغب في تحقيق المزيد في عملي				
٦	تطورت للأفضل بعد انتحال بهذه الوظيفة				
٧	أحرص على التواد مع زملائي في العمل				
٨	اتسائل لماذا لا أجرب الجديد المفيد في عملي				
٩	أقوم بالواجبات الاجتماعية تجاه زملائي في العمل				
١٠	أتطلع إلى الجديد في مجال وظيفتي				
١١	عملي رقائي إلى مستوى اجتماعي أفضل				
١٢	أحرص على تزويد نفسي وزملائي بمعلومات جديدة في تخصصنا				
١٣	حددت لنفسي هدفاً واضحاً قبل الالتحاق بهذا العمل				
١٤	لا استحوذ على المعلومات لنفسي فقط				
١٥	أحب زملائي في العمل				
١٦	أسأل مديري عن الجديد الذي يمكن أن أقدمه في عملي				
١٧	عملي هو تحقيقي لذاتي				
١٨	الإبداع هو سر التميز في العمل				

د/ معتز محمد عبيد

م	البند	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً
١٩	عملي هو مجال تفوقي				
٢٠	لا اضيع وقتي في أفكار مكررة أو عقيمة أو فاشلة				
٢١	وظيفتي هي التي اصقلت مواهبي				
٢٢	أحقد على من هو أفضل مني في العمل				
٢٣	استفيد من أخطاء نفسي وغير في تطوير نفسي في عملي				
٢٤	رأيت تغيرت للأفضل في شخصيتي بعد التحاقني بهذا العمل				
٢٥	أرى وأشاهد واتعلم من تجارب الآخرين الناجحة حتى أقوم بغرسها في عملي				
٢٦	أحرص على عدم الوقوع بين زملائي				
٢٧	أدعو غيري من الزملاء إلى المناسبات الاجتماعية الواجبة				
٢٨	لا اتخذ فريقاً معيناً ضد آخر في العمل				
٢٩	استغل أي مناسبة اجتماعية للتجمع بين الزملاء				
٣٠	أقوم بنقل الاخبار إلى مديري				
٣١	أقوم بالاصلاح بين المتخصصين في العمل				
٣٢	لا اتيح الفرصة أو الاستسلام للعينة والدسائس الحقد وضعف النفس				
٣٣	اتقرب إلى مديري على حساب زملائي				
٣٤	لا استسلم أبداً لمحاولات الغيبة من قبل الزملاء				
٣٥	أحرص على احترام الكبير في العمل وتقديم الخبرة للصغير				

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة من الشباب الجامعي

م	البنود	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً
٣٦	لا أرى فرقاً بين النجاح في وظيفتي وتحقيقي لذاتي				
٣٧	أقلل من قيمة انجازات البعض في العمل				
٣٨	أسعى دوماً للترقية في عملي				
٣٩	الوصول لا على ترقية في مجال عملي هو هدفي الواضح				
٤٠	لا يهمنى كثيراً الترقى في مكان عملي				

مقياس الكفاءة الذاتية الصورة النهائية

م	البنود	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً
١	أشعر بأن المستقبل يحمل الخير				
٢	أعرف أن الله عز وجل لا يقدر إلا الخير				
٣	كل منا مسؤول عن تصرفاته				
٤	لدي القدرة على أحداث تغييرات في حياتي				
٥	لدى الكثير من الشعور بالاستقرار النفسي				
٦	أشعر بالخوف من داخلي				
٧	اشتكي ممن العصبية والتوتر				
٨	أحمل هما دائماً تجاه المستقبل				
٩	كل حدث يوترني وأتقع الأسوأ منه				
١٠	أشعر بالهدوء النفسي				
١١	مشاعري يغلب عليها الاستقرار الانفعالي				
١٢	أواجه المواقف الصعبة بإيمان واحتساب				
١٣	لدي أهدافاً معنوية لرفعة نفسي				
١٤	لدي الكثير من العاطفة تجاه الآخرين				

د/ معتز محمد عبيد

م	البند	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً
١٥	أسعى لتطوير نفسي دائماً				
١٦	أسعى أن أكون الأفضل				
١٧	اطمع إلى تقديم الأفضل في حياتي				
١٨	أضع أهدافاً عامة لحياتي واسعة إلى تنفيذها				
١٩	ليس لدي الرغبة في تجديد حياتي				
٢٠	أتهرب من الأعمال التي تتطلب مثابرة				
٢١	أرى نفسي في موقع أفضل بعد عدد معين من السنوات				
٢٢	أنا راضٍ تماماً عن مستواي الحالي				
٢٣	أحب أن أكون متميزاً				
٢٤	أترك نفسي للمسايرة مع الجميع				
٢٥	أؤمن بأن كل شيء مكتوب ولا سبيل إلى تغييره				
٢٦	أثق في قدراتي				
٢٧	أدخل غمار المواقف الجديدة				
٢٨	لا أهاب من تجربة الجديد				
٢٩	أركن إلى الروتين والمتكرر كي أضمن السلامة				
٣٠	لا أغامر				
٣١	أبتعد عن المواقف التي بها مجازفة				
٣٢	أتهرب من المسؤوليات				
٣٣	أواجه المواقف الاجتماعية بشجاعة				
٣٤	لدي القدرة على التحدث أمام جمع من الناس				
٣٥	ليس لدي الثقة الكافية بنفسني				
٣٦	أهتز عند مواجهة الأكبر مني دون سبب				
٣٧	أقوم بمسؤولياتي الشخصية				

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة من الشباب الجامعي

م	البنود	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً
٣٨	لدي الاستعداد أن أكون مسؤولاً عن هو أصغر مني				
٣٩	تتوافر لدي الرغبة في الاحتفاظ والاحتكاك بالناس				
٤٠	لا استشعر بالخوف وأنا أواجه الآخرين لأول مرة				

مقياس النضج الانفعالي في صورته النهائية

م	البنود	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً
١	استطيع إن أضبط انفعالاتي جيداً				
٢	لا أستطيع أن احكم في انفعالاتي				
٣	لا أستطيع التحكم في انفعالاتي				
٤	أؤمن بأن اظهار الانفعالات وقت الهزيمة يسعد العدو				
٥	انفعالاتي هي التي تتحكم في				
٦	انهار إذا ما وقعت صدمة في حياتي				
٧	كلامي يسبق تفكيري				
٨	وجهي لا يعبر عن كل انفعالاتي				
٩	استطيع امتصاص الصدمات دون اظهار انفعالاتي				
١٠	ندمت كثيراً على قرارات اتخذتها في ساعة غضب				
١١	أؤمن بالمثل القاتل الابتسامة عند الهزيمة				
١٢	لا اتمالك نفسي عند حدوث أي مصيبة				
١٣	قراراتي متسرعة				

د/ معتز محمد عبيد

م	البنود	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً
١٤	اتفاجأ عند حدوث أي مفاجأة ولا أستطيع أن اتحكم بنفسني				
١٥	اتمالك اعصابي بكفاءة وقت الأزمات				
١٦	لا ينجح أحد في استقرازي بسهولة				
١٩	يظهر الحزن أو الغضب على وجهي بسرعة				
٢٠	اضبط تعبيراتي الانفعالية جيداً				
٢١	أستطيع أ، أجعل وجهي لا يظهر ما يعتمل في داخلي				
٢٢	قررتي انفعالية				
٢٣	وجهي يشير دائماً بانفعالاتي				
٢٤	اتحكم في اعصاب وجهي جيداً				
٢٥	اتمالك اعصابي بكفاءة وقت الأزمات				
٢٦	اتفاجأ عند حدوث أي مفاجأة ولا أستطيع أن اتحكم بنفسني				
٢٧	لا اتمالك نفسي عند حدوث أي مصيبة				
٢٨	أؤمن بأن اظهار الانفعالات وقت الهزيمة يسعد العدو				
٢٩	أؤمن بالمثل القائل بالابتسامة عند الهزيمة				
٣٠	أستطيع امتصاص الصدمات دون اظهار انفعالاتي				

مقياس النضج الخلقي

م	البنود	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً
١	زملائي يحبونني				
٢	علاقتي جيدة مع زملائي				
٣	علاقتي متوترة مع زملائي				

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بكل من النضج الوظيفي والنضج العقلي والنضج الانفعالي لدى عينة من الشباب الجامعي

م	البند	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً
٤	زملائي ينفرون من وجودي				
٥	لا يخبرني زملائي بأسرارهم				
٦	لي مكانة في قلوب زملائي				
٧	أحرص على زيارة زملائي في مناسباتهم				
٨	اسألاً عن زملائي إذا تغيّبوا				
٩	اتهرب من التواجد قدر المستطاع مع زملائي				
١٠	التقي أنا وأصدقائي كثيراً				
١١	خدعني الكثير من أصدقائي				
١٢	لم يعد هناك أصدقاء حقيقيين كلها مصالح وقت الحاجة فقط				
١٣	يدعمني أصدقائي في كثير من المواقف				
١٤	أحد أصدقائي وأشعر بالوفاء معهم				
١٥	أبادر في القيام بالمناسبات الاجتماعية				
١٦	لا أحب الاختلاط بالناس				
١٧	اتهرب من المسؤوليات الاجتماعية				
١٨	أؤمن أن راحة البال في الابتعاد عن الناس				
١٩	انقبل وجود الآخرين				
٢٠	الكيف بسرعة في وجود الغرباء				
٢١	ابتعد عن الاحتكاك بالناس قدر المستطاع				
٢٢	أشعر بالضيق وأنا بين الناس				
٢٣	اتواد مع أقاربي				
٢٤	وقت الشدة أجد أصدقائي بجانبني				
٢٥	افتقد الثقة في أصدقائي				
٢٦	لي أصدقاء مخلصين				
٢٧	أقوم بالاتصال هاتفياً على أقاربي				