الفعالية الشخصية: هل هي نسخة طبق الأصل لمفهوم الذات ؟

أ. ربي محمد

معهد العلوم الإنسانية و الإجتماعية، المركز الجامعي، أحمد زبانه (غليزان)

مقدمة:

إن الشعور بالفعالية الشخصية مفهوم طوره العالم النفساني أ. بونديرا والذي هو إعتقاد الشخص بقدرته على تحقيق الأهداف ومواجهة مختلف الوضعيات ومنذ تأسيس هذا المفهوم من الناحية النظرية ظهر كبعد أساسي وجوهري لتوضيح السلوكات والتصرفات البشرية في الميادين المختلفة إنطلاقاً من مبدأ أن الفرد لا يمكنه التطور والنمو أو أن يحافظ على الغاية من السلوك أو يتأثر أمام الصعوبات إذا لم يعتقد أنه قادر على تحقيق النتائج المرغوبة إستناداً إلى نشاطاته وجهوده فهي ليست مرتبطة بالكفاءات التي يمتلكها الشخص بل بالإعتقاد بماته الكفاءات وما يستطيع القيام به. وهذا الشعور عامل مهم في الدافعية حين السلوك والمثابرة نحو تحقيق الأهداف لأن مستوى الجهد المبذول والمستثمر هو حسب النتائج المتوقعة كما أن الشعور بالفعالية القوي يؤدي إلى تحديد أفضل للأهداف وبذل المزيد من الجهود والمثابرة إضافة إلى ذلك إن الضعف في الشعور بالفعالية هو عامل مهم في الإصابة بالإكتئاب. فالمفهوم تم إستعماله في العلاج النفسي وبرامج التدخلات لتدعيم تحقيق الأهداف في مختلف الميادين وخصوصاً المتعلقة بالصحة (مثل التوقف عن التدخين، الحمية وفقدان الوزن، التكيف مع المرض مثل السكري...) وبالميادين المدرسية و المهنية.

أولاً: الشعور بالفعالية الشخصية :

1- الشعور بالفعالية (Le Sentiment d'efficacité) :

هو عندما يعتقد الشخص أنه وبصورة محكمة (إنظامية) بقدراته وإمكانياته في إنجاز نشاط معين حتى نهاية المطاف، وهذا النوع من الشخص يمتلك مستوى عال من هذه السمة والتي هي من سمات الشخصية ومقابل ذلك إذا كان الشخص أحر شكوك جدية في تحقيق النشاط فإنه يملك ضعف في الشعور بالفعالية. إذن فالشعور بالفعالية هو الثقة التي لدينا بقدراتنا لإنجاز والقيام بنشاط ما معين بنجاح و يتكون هذا المفهوم من ثلاثة مكونات هي:

1. (L'ampleur) أهمية مستوى الأداء الذي يعتقد الشخص أنه يتوصل إليه و يحققه.

2. (La force de ce sentiment) قوة هذا الشعور.

3. (Généralisation) تعميم الاعتقاد بأن هذا الشعور يمكن إنتقاله من وضعية إلى أخرى. (Mc Shane L, Benabou Ch: 2008 , 145)

إضافة إلى ذلك يعرف كل من (Bouffard-Bouchard et Pinard, 1988) أن الشعور بالفعالية الشخصية هو الحكم الذي يوجهه الشخص نحو قدرته في تنظيم وإستعمال مختلف النشاطات المنسجمة واللازمة في إنجاز مهمة وبالتالي هو إعتقاد الأشخاص بكفاءاتهم في تحقيق مهمة بنجاح (B. Galand, M. Vanlede: 2004 , 93)

من جهة أخرى حسب (Bandura, 1997) و (Maddux, 2002) إن الفعالية الشخصية لها خاصيتين الأولى أنها ليست سمة من سمات الشخصية وإنما هي إعتقاد. أما الخاصية الثانية فهي أنها تنظم الموارد، القدرات، الإستعدادات والمعارف لتحقيق الأهداف المحددة في ميادين نوعية وخاصة فهي إعتقاد الأفراد بقدرتهم على تعبئة الموارد الأساسية للتحكم في الوضعيات وإنجاحها حيث تنقسم إلى بعدين هما الأول توقع الفعالية أي أننا نمتلك الموارد لمواجهة وضعية محددة والثاني توقع النتيجة أي أننا نتحكم فيها و نحقق الأهداف المقصودة (Foucher R, Morin L : 2007, 47)

إلا أن (ME Gist et t.t Mitchell) رأوا خلاف ذلك فالشعور بالفعالية هو سمة (Trait) من سمات الشخصية المتزنة والعامية فبعض البحوث أوضحت أنه مرتبط بالأداء في العمل وخارجها على ذلك فالأفراد الذين يعتقدون أنهم ينجحون في إنجاز مهمة هم فعلاً ينجحون في إنجازها، أما الذين لديهم شكوك فهم لا يحققون المستوى المطلوب، النوع الأول هم عموماً أكثر سعادة في العمل وفي حياتهم ولديهم الكثير من النجاحات في محاولاتهم للتجديد أكثر من الآخرين، لكن السؤال: كيف ينمو ويتطور هذا الشعور؟ أولاً و قبل كل شيء

بالتجربة والخبرة المباشرة للمهام التي تم إنجازها بنجاح ثم بالتعلم البديل (L'apprentissage vicariant) يعني ذلك بملاحظة الآخرين وهم ينجزون هذه المهام: هل هذا الشعور يمكن تغييره؟ على العكس من الجوانب الأخرى للشخصية الإيجابية هي نعم و لحسن الحظ بقوة لدى الأشخاص الذين لديهم شكوك بقدراتهم، و يمكن أن نعدل هذا الشعور بالتكوينات النوعية (مثلاً كيفية القيام بعرض، أو ندوة،..). عبر القيام بذلك مع نماذج (Modèles) نأصحين في القدرة على العرض، أو عبر إدماج الأشخاص في جماعات أو فرق عمل أكثر كفاءة وأداءً ونقدم لهم المساعدة عبر المرافقين "Mentors, Coaches" أو الإقتراح على الشخص التعلم عبر التصور (Visualisation) أي تذكر النجاحات السابقة حتى الأكثر تواضعاً وإعطاءه تغذية رجعية إيجابية وغير هدامة (Rétroactive positive). (Mc Shane L, Benabou. Ch: 2008 , 145)

2-الفعالية الشخصية حسب باندورا :

حسب (Bandura,2003) إن الفعالية الشخصية تتعلق بالتقييمات الصادرة من الفرد نحو قدراته الشخصية، فالكائن البشري هو بحاجة إلى ثقة متينة في فعاليته ليشرع أو يتابع جهوده المطلوبة لإنجاح مهمة أو تحقيق هدف. فالفعالية الشخصية تحتل مكانة جوهرية ومركزية في النظرية المعرفية الاجتماعية حيث تؤثر في النشاطات وفي درجة الدافعية فالإعتقاد بالفعالية الشخصية يلعب دور هام في إكتساب و تعلم الكفاءات ويعدل أيضاً من الدافعية عبر الطموحات والنتائج المتوقعة، والجهود الشخصية، من جهة أخرى يجب أن نشير بأن الفعالية الشخصية هي نوعية (Spécifique) بحيث أن الشخص يمكن أن يشعر أنه كفؤ في اللغات وليس في الرياضيات، إضافة إلى ذلك أنها سياقية (Contextuelle) فقد يكون شخص يعتقد أنه كفؤ في اللغة الفرنسية لكنه يشعر أنه غير قادر على كتابة رواية. (Lirette-Pitre. N: 2005 , 94)

3-الشعور بالكفاءة كميدان جديد للبحث :

إن دراسة الشعور بالكفاءة والتي يتضمنها الإختيار، الإلتزام، المثابرة، والأداءات الذهنية والتي تشرح جزء كبير من الفروقات الفردية تمثل الآن ميدان بحث هام، سواءً على مستوى فهم السلوكيات، أو مضامينها في التربية، وبالنظر إلى تأثير دور تصورات الذات في أداءات المتعلم، تم الإعتراف به من قبل (McCombs,1989) إلا أن قياسه ودراسته العلمية تعثرت أمام مجموعة من المشاكل التصورية والسيكومترية حتى ظهور البحث المجدد ل (Bandura,1977) والذي إقترح نظرية تعالج أصول وسيوررات ومختلف أشكال الإعتقاد بالكفاءة الشخصية. إبتداءً من تلك الفترة تابعت الدراسات حول آثار الشعور بالكفاءة على الإشتغال الإنساني في وضعيات مختلفة للتصور والتعلم، الصحة النفسية والجسمية (التحكم في الإجهاد، الضغط والقلق، المخاوف، الإدمان، معالجة الأمراض المزمنة، الإسترجاع بعد الجراحة...). والنمو الشخصي (العلاجات الوجدانية...). المسار المهني، النمو المعرفي والتعلم المدرسي والمهني، في كل المراحل، الرياضات التربية العائلية (الأبوية) والحفاظة على الوظائف المعرفية لدى المسنين والآخرين.

المصطلحات: إعتماًداً على عدّة باحثين نجد هذا المفهوم تحت عدّة تسميات (Ruph. F: 1997, 8):

- 1/- Self confidence.
- 2/- Self competence.
- 3/- Self perceptions of ability.
- 4/- Self efficacy.
- 5/- Personal efficacy.
- 6/- efficacy belifs.
- 7/- Perceived efficacy.
- 8/- Sence of efficacy.
- 9/- Feeling of competence.

ويمكننا تبني المصطلحات التالية في اللغة العربية كمرادفات وهي على التوالي: الفعالية الذاتية- الفعالية الشخصية-الشعور بالكفاءة- الشعور بالفعالية-الشعور بالفعالية الشخصية-الإعتقاد بالفعالية الشخصية-الثقة بالذات.

إلا أننا في بحثنا هذا نحاول أن نتبنى مصطلح الفعالية الشخصية بدل الذاتية والمصطلحات الأخرى حتى لا نسقط في "الدلتونية المصطلحاتية" الملاحظة في تعدد المصطلحات باللغة العربية والتي هي تعالج مفهوماً واحد لا أكثر حينما يتم التأسيس اللغوي بدل المفاهيمي

والدلالي الإبتسمي للمصطلح. كما أننا نحبذ الشخصية بدل الذاتية بإعتبار المفارقة التي هي بين الفعالية الشخصية ومفهوم تصور الذات وفي إعتقادنا أن هاته المفارقة هي تحصيل حاصل. لأنه مهما كان فإننا إضافاتنا النظرية هي جد متواضعة مقارنة مع البحوث الأصلية.

ثانياً: هل الذات هي جوارية أم نسخة أصلية للفعالية الشخصية؟:

من خلال عشرات السنين الأخيرة لاحظنا إعادة الإهتمام من قبل الباحثين في التربية وعلم النفس بالسيرورات المتعلقة بالذات لأن دراسة الذات تكشف لنا عن موضوع الإدراك والذي أخذ دوره الوسيط في تزايد بالنسبة للباحثين حيث يتدخل في المسار المدرسي للتلاميذ. فتعلمهم وإكتسابهم لا ترتبط فقط بالمعلم وظروف التعلم المتعلقة بالقسم. فمفهوم الذات يحتل مكانة هامة في بحث علم النفس الإجتماعي والتربية وتزايد الدراسات الهائلة والتي تبدأ بها (self-concept) - (self-esteem) - (self-efficacy) - (self-perception) - (self-regulation) مفهوم الذات، تقدير الذات، الفعالية الشخصية، إدراك الذات، الضبط الذاتي. (Joët.G : 2010 , 43)

حيث من الضروري في تناولنا يجب أن نتطرق إلى المفاهيم التي تتقارب فيما بينها.

1- ما هي الذات ؟ Qu'est ce que le soi ?

هذه بعض الإجابات المتعددة المقدمة عن سؤال "من أنا ؟ من قبل طلبة علم النفس :

- متفكر، متفهم، مرن، عقلائي، خجول غالباً، حذر، يركز لكن دقيق، هادئ.
  - امرأة، طالبة، نشطة، موزعة موسيقية، مهتمة، لديها قوة في الضمير، متهكمة، محبوبة، مستقلة، متحمسة، قوية التحليل، التفكير والإلهام، مستغلة للفرص، شريفة (مخلصة)، أنانية، متسامحة، متصلة الرأي، ذات شهادة.
  - رجل غامض، أزرق العينين، يحب الرياضة، يحب القيتارة، ودي، إجتماعي، منظم، يهتم بالأهداف، لبق ...
- فماذا تعني هذه الإجابات ؟ فمعظم هاته الإجابات هي سلسلة من النعوت التي تمثل صفات وسمات وحالات شبه مستقرة ثابتة فعالية الطلبة يعتبرون أنهم يمتلكون شخصية فريدة تمثل ذواتهم.

فحين يجيب الطلبة عن سؤال من أنا ؟ فالذات التي يصفونها ليست وحدة ثابتة، فالطريقة التي يتكلمون عن أنفسهم مرتبطة بالوضعية الإجتماعية فالأنا ديناميكي (Le moi dynamique) فهو ليس وحدة ثابتة، فهو بنية ديناميكية متعددة الأبعاد فالأفراد يتحدثون عن ذوات مختلفة حسب السياق الإجتماعي. (Fiske Susan , T : 2008 , 215).

التعاريف النظرية: عدّة باحثين في الذات فرقوا بين: 1/ - الذات الجسدية (Le soi corporel). 2/ - الذات الداخلية (Le soi interieur). 3/ - الذات الشخصية (Le soi interpersonnel) هذه الفكرة دافع عنها Wiliam James 1890. 4/ - الذات الإجتماعية (Le soi sociétal).

التعاريف الإجرائية :

فما هي التعاريف العملية لمفهوم الذات؟ أما المختصين في علم النفس الإجتماعي. طرحوا السؤال كيف يتم تجسيدها الذات لكي ندرسها ؟ وقياسها فعلاً فالبحث في الذات يرجعنا إلى ثلاثية المعرفة - الوجدان - السلوك و تنقسم إلى :

1. الذات والمعرفة (مفهوم الذات) (Concept de soi).
2. الذات الوجدان (تقديم الذات) (Estime de soi).
3. الذات والسلوك (تصور الذات) (Présentation de soi)

8(Fiske Susan T : 2008 , 21)

علاوة على ذلك يضاف في بعض الأحيان مفهوم أكثر إرتباطا في المحتوى السلوكي للذات.

1-1 مفهوم الذات le Concept de Soi :

يعني الصورة المعرفية للذات، ففي هاته المقاربة تركز في الدراسة على المعارف والإعتقادات، التي لدى الأفراد عن ذواتهم.

2-1 تقدير الذات l'Estime de Soi :

ميدان آخر للبحث يتوجه نحو تقدير الذات حيث أن هناك باحثين عملوا على موضوع تقدير الذات وقياسها بعدة أشكال، فالتغيرات في تقييم الذات والتي هي خاضعة للسياق كمؤشر لنجاح الشخص، والقياس المعتاد لتقدير الذات هو ل (Rosenteng,1965)، وهذا

الإختبار مهم لقياس تقدير الذات المنتظم كما أن هناك دراسة قام بها (Wells,1988) لقياس تقدير الذات من خلال الهواتف النقالة للأمهات ومكالمتهم في بعض الأوقات لمعرفة كيف سيشعرون تجاه أنفسهم، و إلى أي مدى هن راضيات وماذا يفعلون ؟ فالباحثين درسوا ثلاثة أبعاد لتقدير الذات: 1- الأداء Performance " إنني أثق في قدراتي. 2- الإعتبار الإجتماعي Consideration sociale "إنني قلق مما يفكر فيه الآخرون نحوي" و 3- المظهر Apparence "إنني راضي حالياً عن مظهري الجسدي". وتوجد هناك قياسات أخرى لتقدير الذات، والتي تكون جماعية ونوعية بميدان معين (Fiske Susan,T: 2008 , 219)

1-3 تصور الذات la Représentation de Soi:

فهو ميدان إجرائي للذات الذي يدرس تصورات الذات، والذي يختص بالسلوك منوجهة علم النفس الإجتماعي كيف أن بعض الأشخاص يعبرون للآخرين عن هوياتهم وصورهم ودراسة (Ehrlinger, Dunning, 2003) وضحا أن التصورات الذاتية (Auto Conceptions) المستمرة، يمكن تولد عنها آراء غير دقيقة، متعلقة بالأداءات الخاصة مثلاً الشخص الذي يعتقد أنه سيء في العلوم يتجنب المشاركة في مسابقة العلوم.

كيف يتوصل الأفراد إلى معرفة أنفسهم؟:

1. الملاحظة : الإدراك الذاتي للسلوكات.
2. الإستماع للذات: إستبطان الموضوع لتفكيره ومشاعره الداخلية.
3. ملاحظة الآخرين "المقارنة الإجتماعية".
4. الإستماع للآخرين / الرد الفعل الإجتماعي.

(Fiske Susan T : 2008 , 234-235).

ثالثاً: معاينة نظرية وإجرائية للمفاهيم:

1- مفهوم الذات "Le concept de soi":

تم تحليل التقييم الذاتي غالباً عبر مفهوم الذات، (Rogers 1959. Wylie,1974)، فمفهوم الذات هو رؤية مركبة (متعددة المكونات) (Composite) للذات والذي من المفروض أن يشكل عبر التجربة والخبرة المباشرة للفرد، ومن خلال سلسلة من التقييمات والتقديرات للأشخاص المهمين بالنسبة إليه، ويقاس بالطلب من الموضوع على أي مدى تنطبق عليه بعض المجموعة من السمات، أما عن دوره في المسار الشخصي يتم تقييمه وقياسه عبر الإرتباط بين مفاهيم الذات المركبة أو عبر التباين (Disparités) بين الذات المثالية والواقعية، مع مختلف مؤشرات التوافق في الإتجاهات والسلوك. كما أن تحليل العمليات المرجعية الذاتية على شكل مفهوم الذات، يسمح أكثر بفهم إتجاهات الأفراد نحو أنفسهم والطريقة التي يمكنهم تعديل تصورهم العام عن الوجود، غير أن هناك خصائص عدّة لهذه النظريات التي تعجز عن شرح و تنبؤ (Explicatif, prédictif) للسلوك الإنساني، لأنها تهتم فقط بصورة الذات العامة أو الإجمالية، والواقع أن تجميع عدّة توجهات في مؤشر يؤدي إلى خلق نوع من الإلتباس والغموضيما يجب قياسه مما يصعبه فعلياً وفي الأهمية التي يجب إعطائها لبعض الميزات النوعية، حتى ولو كان التصور الإجمالي للذات، مرتبط ببعض مجالات الإشتغال (Fonctionnement) وهذا لا ينصف تعقد وتركيبية الإعتقاد بالفعالية والتي تختلف حسب مجالات النشاط، وحسب مستويات الصعوبة في نفس المجال، وحسب الظروف، فصورة للذات المركبة يمكن أن تحتوي على إرتباطات ضعيفة لكن هذا غير كافي للتنبؤ بصورة أدق نحو التغيرات الكبرى الحاصلة للسلوك في مجال نشاط معين، تحت ظروف مختلفة، فهاته النظريات لا يمكنها شرح كيف أن هناك تشابه في مفاهيم الذات والتي يمكن أن تنتج وتحدث سلوكات مختلفة. إضافة إلى ذلك إن الإختبارات المقارنة للقدرة التنبؤية للإعتقاد بالفعالية هو عالي التنبؤ للسلوك، في حين أن أثر مفهوم الذات هو أكثر ضعفاً وغموضاً (Bandura A : 2007, 23-24). (Pajares et Kranzler, 1995, Miller et Pajares, 1994)

2- تقدير الذات "l'Estime de Soi":

ينتج تقدير الذات من التقييم الذاتي الدائم للفرد، والذي يبني ويدافع وأحياناً يعدل من آرائه نحو سلوكاته، وإتجاهاته ومظهره وقيمه الشخصية، وهذه التأكيدات العامة تعكس ردود فعله نحو الأشخاص والوضعيات، في نجاحاته وإخفاقاته وآراء الآخرين نحو هذه التقييمات.

كما أن هذه الأخيرة تتميز بالدقة والاستقرار الكافي لكي تظهر في الحين كبعد وسممة رئيسية في الشخصية، وحين ينظر إلى تقدير الذات من وجهة نظر العوامل الخمسة للشخصية (Big five) فإنه يندرج ضمن عامل القدرة على التكيف (Capacité d'adaptation) كما أن تقدير الذات يؤثر في عدّة جوانب مهمة للسلوك في المنظمات وسياقات إجتماعية أخرى، والتي تتعلق أولاً بالإختيار المهني فمثلاً الأفراد الذين لديهم تقدير للذات عالي يخاطرون في إختيار المهنة فهم ينجذبون نحو المهن ذات المكانة العليا (الطب، أم الحقوق) وأحياناً نحو مهن جديدة (عامل في الغابات، أو سائق طائرة...) أكثر من الذين لديهم تقدير ضعيف للذات، فهناك دراسة أجريت على طلبة الجامعات في البحث عن العمل توصلت أن الذين لديهم تقدير عادي للذات 1/ يستفيدون من تقييمات أكثر مناسبة من قبل المشغلين. 2/- هم أكثر رضاً في البحث عن العمل. 3/- يحصلون أكثر على عروض العمل. 4/- هم أكثر تقبلاً للمهن.

فتقدير الذات هو مرتبط أيضاً بعدة سلوكيات، فالمستخدمين الذين لديهم درجة ضعيفة هم أكثر تأثراً بأراء الآخرين أكثر من الذين لديهم تقدير عالي للذات، كما أن الأوائل يحدون أهدافاً أدنى من الآخرين. ومن جهة أخرى إن المستخدمين الذين لديهم إحترام لدوائهم يعطون أهمية كبيرة للتحقيق الفعلي لأهدافهم، أما الذين لديهم تقدير للذات ضعيف فهم أكثر حساسية نحو ظروف العمل غير المناسبة التي تسببها الضغوط المهنية والصراعات، الشكوك من نقص التحكم ورداءة ظروف العمل... إلخ و في السياق العام إن التقدير للذات مرتبط إيجابياً بالإنجازات والإرادة في التأذي من أجل تحقيق وإنجاز المهام فمن الواضح أنه عامل مميز وهام للشخص كما هو مهم بالنسبة لسلوكه

المهني (Hellriegel Don. Slocum John W: 2006 , 60-62)

رابعا: المقارنة بين الفعالية الشخصية وتقدير الذات:

في الغالب يتم إستعمال المفهومين بصفة تبادلية كأنها يمثلان نفس الظاهرة لكنهما فعلياً يرجعان إلى معطيات غير متشابهة تماماً، الفعالية الشخصية المدركة تعني و تختص بالتقييمات التي يقوم بها الفرد لقدراتها الشخصية في حين أن تقدير الذات يعني تقديرات الفرد لقيمتها الشخصية. كما أنه ليس هناك علاقة نسقية (منهجية) بين هاذين النوعين من المعطيات، فبعض الأفراد يمكن إعتبارهم كلية غير فعالين، في نشاط معين، لكن بدون أن يفقدون تقديرهم لدوائهم، لأنهم لم يتعهدوا و لم يرهنوا قيمتهم الشخصية في هذا النشاط، فعندما أعترف أنني راقص رديء جداً لا يعني و لا يؤدي إلى أزمات ذاتية لعدم التقدير (Auto dévalorisation) وفي الوجه المعاكس يمكن للأفراد تقدير أنفسهم أنهم أكثر فعالية في نشاط ولا يسجلون أي إفتخار فمثلاً: من غير ممكن للمحضر القضائي (Huissier) الأكثر كفاءة أن يشعر بالإفتخار حينما يطبق قانون العدالة في إخلاء شخص أو عائلة من مكان.

وفي المقابل إنه من المؤكد أن الأفراد يكون لديهم الميل لتنمية قدراتهم في النشاطات التي تقدم لهم المزيد من الشعور بالقيمة الشخصية، فهم بحاجة أكثر إلى تقدير عالي للذات للتصرف تبعاً لأهدافهم، فالكثير من الأشخاص ذو الأداء العالي هم قاسين مع أنفسهم لأنهم يريدون تسطير أهداف ومحطات صعبة التحقيق. من جهة أخرى بعض الأشخاص يمكنهم الإحساس والشعور بالتقدير العالي للذات لأنهم لا يطلبون من أنفسهم الشيء الكبير ويستمدون تقديرهم للذات من نشاطات ونجاحات شخصية أخرى، فالتقدير العالي للذات لا يفضي دائماً إلى أحسن الأداءات لأن هذه الأخيرة هي نتاج الجهد المنضبط، فالأفراد هم بحاجة إلى الثقة الصلبة بفعاليتهم، في تقديم الجهد المطلوب ومتابعته من أجل النجاح، إضافة إلى ذلك الفعالية الشخصية المدركة، تنبؤنا بالأهداف (Buts) التي يسطرها والأداءات الناتجة التي يتحصلون عليها ويحققونها، في حين أن تقدير الذات، لا يؤثر سواهاً على الأهداف الشخصية أو الأداءات (Mone, 1995)، (Bandura.A : 2007, 24-25).

فالتقييمات للقيمة الشخصية والفعالية الشخصية هما ظاهرتين مختلفتين عن بعضهما البعض و ليس بينهما علاقات كامل العضوية في نفس الظاهرة الواحدة والأكثر من ذلك أن تقدير الذات ليس متعدد الأوجه مثل الفعالية الشخصية فالأفراد الذي لديهم مستويات مختلفة من تقدير الذات حسب تعلقها سواءاً بالعمل أو الحياة العائلية، أو الحياة الإجتماعية، فالمسيرين يمكن أن يكون أقوياء في مهامهم ويمكن أن تكون لهم قيمة مهنية عليا لكنهم أشد سوءاً كآباء، فربط قياسات القيمة الشخصية بمجال التطبيق المهني، يكشف عن المجالات التي تدعم في نفس الوقت تقدير الذات لشخص وما هو أيضاً قابل في التوجه إلى التحقير (Dévalorisation)، فليس هناك تبرير تصوري أو تجريبي في ترجمة عموماً القيمة الشخصية وتقدير الذات بالإعتقاد بالفعالية الشخصية النوعية. فهناك عدّة مصادر لتقدير الذات والقيمة الشخصية (Bandura, 1986) فتقدير الذات يمكن أن يكون مصدره التقييم الذاتي المرتكز على الكفاءات الشخصية، أو إمتلاك خصائص

وسماتشخصية، تستثمر في القيم الإيجابية أو السلبية حسب الثقافة. و بهذا التقييم الذاتي، يسمح لهم بالتأثير في تقديرهم لذواتهم، وذلك بتنمية الإستعدادات التي تجلب الرضا الذاتي (Autosatisfaction) هناك مصدر آخر هو الأحكام التي يصدرها الناس عن الآخرين والتي تكون مبنية عن الميزات الشخصية المناسبة أم لا ثم الإنجازات والتي يكون مرتبطة بالمكانة أكثر منها للكفاءة.

وحسب دراسة (Cooper Smith, 1967) التي أكدت الدور الذي تلعبه الكفاءة الشخصية والتقييم الاجتماعي في تنمية تقدير الذات حيث إستنتج أن الأطفال الذين لديهم تقدير عالي للذات لديهم أبناءمتفتحين يقدمون لهم إنتقادات علنية ومقبولة ويقدمون لهم كذلك المساعدة المطلوبة، وحرية كبيرة في إكتساب الكفاءات المطلوبة في إنجاز أهدافهم، أيضاً العادات الثقافية (Stéréotypes) تمثل طريقة أخرى من خلالها تؤثر الأحكام الاجتماعية على الشعور بالقيمة الشخصية، فتقدير الذات لديه أسباب وأصول متعددة وليس هناك علاج واحد لضعف تقدير الذات، فالأشخاص الذين لديهم كفاءات محدودة ومحكات مطلوبة في التقييم الذاتي، وخصائص إجتماعية غير مؤهلة هم الأكثر عرضة لظهور الشعور بالملامح لغياب القيمة الشخصية، فهم يعانون من الإحتقار الذاتي (Auto dénigrement) لأنهم قاسين مع أنفسهم في تقييمها أمام محكات صعبة جداً ومفرطة الإنجاز حيث تقدم لهم المساعدة عبر تبني محكات النجاح واقعية الإنجاز (Jackson 1982,Rehm,1971) أما الإحتقار الذاتي (Auto dévalorisation) النابع من الأحكام الاجتماعية غير المقبولة، يتطلب مسيرة وخطوات من الآخر لتأكيد القيمة الشخصية للفرد. أما الذي يكون ينبي على التحقير التمييزي إنطلاقاً من خصائص الفرد يتطلب تعويضها بالشعور بالإفتخار على أساس خصائصها المميزة، مثلاً جهود الأقليات السوداء نحو توجه أن الأسود هو الجميل والأفضل والتي تلخصها مقولة "Black is beautiful" أما إذا كان مصدره متعدد الأسباب فيتطلب ذلك إجراءات تصحيحية مختلفة ومتعددة، (Bandura.A : 2007, 26-27).

الخاتمة :

إن من أهم أسباب نجاحات النظرية المعرفية الاجتماعية في تفسير والتنبؤ بالسلوك والأداء الإنساني هو راجع إلى أهم مكونات هاته النظرية والتي من ضمنها الفعالية البشرية ومفهوم الفعالية الشخصية والذي أكدته عدة دراسات نظرية وميدانية في عدد معتبر من المجالات للسلوك البشري سواءً في الرياضة والصحة، العمل، المدرسة أو الميدان المرضي و في الإضطرابات السلوكية جميعها أكدت الدور الذي يلعبه الشعور بإمتلاك الكفاءة والفعالية العامة أو النوعية في نجاح والصحة النفسية. وهو يختلف تماماً عن مفاهيم الذات.

المراجع :

- **BANDURA, ALBERT.**(2007)."Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle" (Trad.J.Lecomte).Bruxelles, Belgique : De Boeck.
- **BENABOU, CH. & MC SHANE, STEVEN.**(2008)."Comportement organisationnel" : Comportement humain et organisations dans un environnement complexe.Quebec, Canada : Cheneliere Mc Graw-Hill.
- **DON, HELLRIEGEL. JOHN,W SLOCUM.** (2007) "Management des organisations".Bruxelles De Boeck.
- **FISK, S T.**(2008). "Psychologie sociale". (Trad. Provost, V. Hoyghues des points, S). Bruxelles, Belgique : De Boeck.
- **GALAND, BENOIT. VANLEDE, MARIE.** (2004). " Le sentiment d'efficacité personnelle dans l'apprentissage et la formation : quel role joue-t-il ? D'où vient-il ? Comment intervenir ?"Savoirs, 2004, Hors-série www.cairn.info/revue-savoirs-2004-5-page-91.htm. Consulté le 21 Juin 2010.
- **JOET, G.** (2010). "Le sentiment d'auto-efficacité en primaire" : De son élaboration à son impact sur la scolarité des élèves. Version 1 - 30 Mars 2010.Thèse de doctorat En Sciences de l'Éducation.Grenoble II – Université Pierre-Mendes, France. <http://hal.archives-ouvertes.fr/docs/00/46/81/38/PDF/thesejoet.pdf> , Consulté le 06 Avril 2011.
- **LIRETTE-PITRE, N.** (2005). "Une initiative pédagogique intégrant les technologies d'information et de la communication (TIC)"visant à rendre les sciences et l'informatique plus attrayantes pour les adolescent. http://www.acelf.ca/c/revue/pdf/XXXIII_1_089.pdf
- **ROLAND, FOUCHER & LUCIE MORIN.** (2007). "Self-efficacy and learning in flexible training systems : data from five research projects".Psychologie du Travail et des Organisations – 2007 Vol 13 n°3.
- **RUPH, F.** (1997)."Le sentiment de Compétence et l'apprentissage chez l'adulte." Question de synthèse no 1.En ligne <http://bv.cdeacf.ca/documents/PDF/15229.pdf> , Consulté le 21 Mars 2011.