

الرقم التسلسلي:
الرقم:

فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني

لدى أساتذة التعليم المتوسط

دراسة ميدانية بمتوسطة الشهيد سعدي صالح بسيدي عامر-المسيلة-

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي

شعبة: علوم التربية تخصص: توجيه وإرشاد

إشراف الأستاذ (ة):

- د/ عواطف مام

إعداد الطالب (ة):

- عبد القادر حنة

لجنة المناقشة:

رئيسا

جامعة محمد بوضياف -المسيلة-

- د/ عمر مناصرية

مشرفا

جامعة محمد بوضياف -المسيلة-

- د/ عواطف مام

مناقشا

جامعة محمد بوضياف -المسيلة-

- د/ فريدة بولسان

السنة الجامعية: 2017-2018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

كلمة شكر

قال تعالى: ﴿رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأُدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ ﴿19﴾﴾

سورة النمل الآية 19

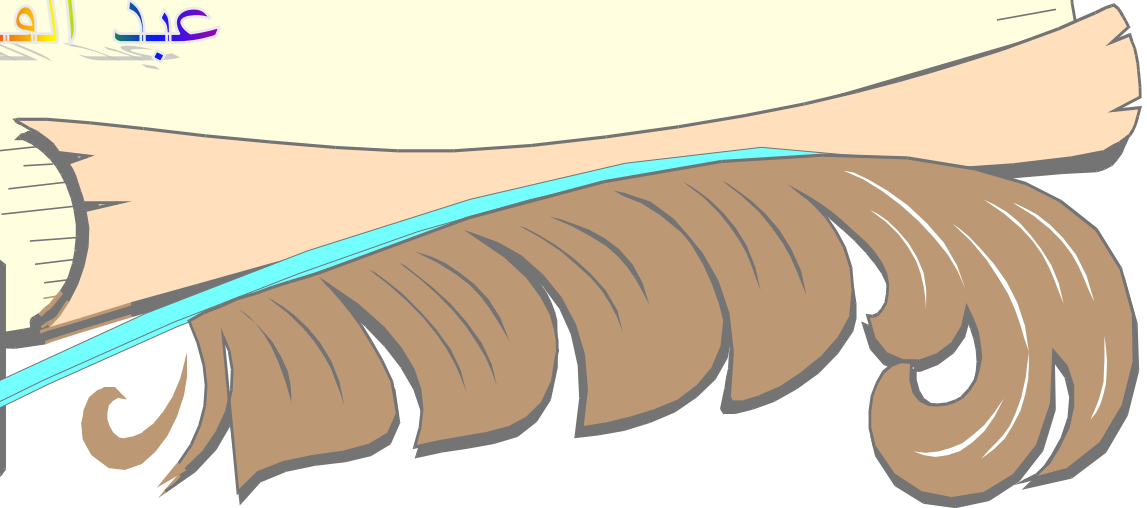
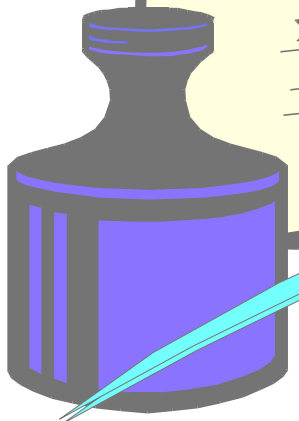
وقال ﷺ: ﴿من لم يشكر الناس لم يشكر الله﴾

في البداية أشكر الله عز وجل الذي وفقني لإتمام هذا العمل المتواضع
كما أتوجه بالشكر الجزيل إلى كل من ساعدني على إنجاز هذا البحث
سواء من قريب أو من بعيد ، كما يسعدني أن أتقدم بأسمى التقدير وجزيل الشكر
إلى الأستاذة المشرفة الدكتورمة *مام عواطف* التي لم تبخل علي بنصائحها القيمة
التي مهدت لي الطريق لإتمام هذا البحث ، ولا يفوتني أن أتقدم بجزيل الشكر والعرفان
إلى الطاقم الإداري لمتوسطة الشهيد سعدي الصالح بسيدي عامر وإلى كل

من قدم لي يد العون والمساعدة

دون نسيان عمال قسم النفس من أساتذة وإداريين

عبد القادر



إهداء



إلى نبع الحنان وكل الحنان . . . إلى من تفرح لفرحي

وتخزن لحنني إلى بر الأمان . . . أمي العزيزة

إلى الذي يحترق من أجل أن ينير لي درب الحياة إلى الذي

كان يريد في عزيمتي وقوتي . . . أبي العزيز.

إلى إخوتي وأخواتي الذين أقاسمهم الماء والهواء

إلى بهجتي ونور حياتي نروحي الغالية

إلى ابني العزيزين جمال محمد ومرهف

إلى أعمامي وأبنائهم، إلى أخوالي وأبنائهم

إلى كل الأصدقاء والأحباب

إلى كل من أدركه القلب ولم يدركه القلم

إلى كل الأصدقاء الذين جمعني بهم أيام الدراسة

بقسم علم النفس بجامعة المسيلة دون استثناء

أهدي ثمرة جهدي إلى كل أبناء سيدي عامر

عبد القادر



محتويات الدراسة

الصفحة	بسملة
	اهداء
	شكر وتقدير
	فهرس الجداول والأشكال
أ-ب	مقدمة
	الفصل الأول : الاطار العام للدراسة
04	1 - الإشكالية
08	2 - الفرضيات
08	3 - أهمية الدراسة
09	4 - أهداف الدراسة
10	5 - تحديد المفاهيم
12	6 - الدراسات السابقة
	الفصل الثاني: فاعلية الذات
18	تمهيد
19	1- تعريف فاعلية الذات
20	2- علاقة فاعلية الذات ببعض المفاهيم الاخرى
23	3- أنواع فاعلية الذات
24	4- خصائص فاعلية الذات
25	5- مصادر فاعلية الذات
25	6- العوامل المؤثرة في فاعلية الذات
26	7- نظرية فاعلية الذات لباندورا
29	8- توقعات فاعلية الذات
30	9- أبعاد فاعلية الذات
32	10- اثار فاعلية الذات
35	خلاصة
	الفصل الثالث: التوافق المهني

37	تمهيد
38	1. مفهوم التوافق المهني
39	2. مظاهر التوافق المهني
39	3. شروط التوافق المهني
40	4. العوامل المؤثرة في التوافق المهني
42	5. محددات وأبعاد التوافق المهني
48	6. سوء التوافق المهني
49	خلاصة
الفصل الرابع : منهجية الدراسة	
51	تمهيد
52	1 - الدراسة الاستطلاعية
55	2 - المنهج المستخدم
56	3 - عينة الدراسة
57	4 - حدود الدراسة
58	5 - أدوات الدراسة
60	6 - الأساليب الإحصائية المستخدمة
60	خلاصة
الفصل الخامس : عرض وتحليل النتائج	
62	تمهيد
63	1 - عرض نتائج الدراسة
68	2 - تفسير النتائج
71	3 - استنتاج عام
73	خاتمة
76	قائمة المراجع
81	قائمة الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1	يوضح معاملات الثبات لمقياس فاعلية الذات	54
2	يوضح توزع بنود مقياس فاعلية الذات في صورته الأولية	59
3	يبين العلاقة بين المبادرة والتوافق المهني	63
4	يبين العلاقة بين المبادرة والتوافق المهني	64
5	يبين العلاقة بين المجهود والتوافق المهني	65
6	يبين العلاقة بين قدرة الفاعلية والتوافق المهني	66
7	يبين العلاقة بين فاعلية الذات والتوافق المهني	77

قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
1	يوضح مبدأ الحتمية المتبادل	29
2	يوضح العلاقة بين توقعات الفاعلية وتوقعات النتائج	31
3	يوضح يمثل نسبة العينة للمجتمع الصالح للدراسة.	57

مقدمة:

تعدّ فاعلية الذات إحدى موجّهات السلوك، فالفرد الذي يُؤمن بقدرته يكون أكثر نشاطاً وتقديراً لذاته، ويمثل ذلك مرآة معرفية للفرد، وتشعره بقدرته على التحكم في البيئة؛ حيث تعكس معتقدات الفرد عن ذاته قدرته على التحكم في معطيات البيئة من خلال الأفعال والوسائل التكيفية التي يقوم بها، والثقة بالنفس في مواجهة ضغوط الحياة (المزروع، 2007) وللفاعلية الذاتية علاقة إيجابية بالإنجاز في المجالات المختلفة، وتعتبر مثيراً مهماً لدافعية الفرد لمواجهة مشكلاته وضغوطاته، بما يساهم في تحقيق أهدافه، فالسلوك الإنساني يعتمد بشكل أساسي على ما يعتقد الفرد عن فعاليته وتوقعاته عن مهاراته السلوكية المطلوبة للتعامل الناجح، والكفؤ مع أحداث الحياة (Bandura, 1997).

إنّ فاعلية الذات تُعدّ من أهم ميكانيزمات القوى الشخصية لدى الأفراد؛ حيث تمثل مركزاً هاماً في دافعية الأفراد للقيام بأي عمل أو نشاط، إذ تساعد الفرد على مواجهة الضغوط التي تعترضه في مراحل حياته المختلفة.

ويرتبط التوافق المهني بالنجاح في العمل الذي هو محور جوهرى في حياة الإنسان؛ لأنه المظهر الذي يعطيه المكانة، ويربطه بالمجتمع، وفيه يجد فرصة كبيرة؛ للتعبير عن ميوله واستعداداته، وقدراته، وطموحاته، ويتحقق ذلك بالإنجاز، وتقدير المسؤولية، والرضا عن ظروف العمل، والعمل ذاته، والأجور، والإشراف، والترقية .

ويتضمن التوافق المهني الرضا عن العمل، وإرضاء الآخرين فيه، والاختيار المناسب للمهنة عن قدرة وإقناع شخصي، والاستعداد علماً وتدريباً للدخول فيها، والصلاحية المهنية والكفاءة والإنتاج والشعور بالنجاح. (زهران، 1985، ص491)

كما يتضمن توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، ومع التغييرات التي تطرأ على هذه العوامل مع مرور الزمن، وتوافقه مع زملائه، وتوافقه مع متطلبات العمل وظروفه، وتوافقه مع قدراته الخاصة. (مرسي، 1985، ص45)

وقد تم تقسيم البحث إلى خمسة فصول:

حيث تطرقنا في الفصل الأول إلى الإطار العام للدراسة حيث عرضنا فيه اشكالية الدراسة والفرضيات، أما الفصل الثاني فقد خصصناه فاعلية الذات، في الفصل الثالث للتوافق المهني، والفصل الرابع خصص للإجراءات الميدانية للدراسة تم فيه عرض نتائج الدراسة وتحليلها في الفصل الخامس ثم إلى الاستنتاجات وخاتمة وقائمة المراجع وقائمة الملاحق.

الفصل الأول:

الإطار العام للدراسة

1. مشكلة الدراسة:

إن ارتفاع المؤسسات الحكومية والخاصة لا يتم إلا من خلال استثمار الطاقات البشرية، لأنها الهدف الأساسي في أي تغيير أو تنمية، فنتيجة للتضخم الهائل في التطورات التكنولوجية والعلمية والحضارية، اتجه اهتمام العلماء والباحثين في مجالات الإدارة والسلوك التنظيمي ومجالات علم النفس الصناعي والتنظيمي والاجتماعي والمهني إلى الاهتمام بمواقف العاملين وميولهم، واتجاهاتهم نحو وظائفهم ونحو المؤسسات التي يعملون بها، ونحو بيئة العمل المحيطة بهم.

وينظر باندورا (Bandura) «الى فاعلية الذات بأنها تتمثل بالفكرة الشخصية المعبرة عن امتلاك الشخص لقابليات تؤهله لتكوين السلوك المطلوب، وأما عن كيفية تأثير فاعلية الذات في السلوك تتضمن متعة النشاطات، حيث يختار الأفراد عادة النشاطات التي يشعرون أنها ستكون ناجحة عند قيامهم بها بالجهد والإصرار فيميل الأفراد إلى بذل جهد كبير في النشاطات والسلوكيات التي يعتقدون أنهم سيكونون ناجحين فيها أو قادرين على تحقيقها، فمن خلال التعلم والعمل والانجاز يميل الطلاب ذوي الكفاءة العالية الى إن يكونوا طلاباً جيدين ويحققون المزيد من النجاح» (كامل، 2001، ص 08)

وقد أصبح مفهوم فاعلية الذات ذا أهمية بارزة كأسلوب خاصة في دراسات التراكيب التعليمية كالإنجاز الدراسي والأكاديمي وتحديد أسباب النجاح وال فشل وتحديد الأهداف والمقارنات الاجتماعية والذاكرة وحل المشكلات .

وقد أشار (Anupama and Tripathi (2010) للهدف النهائي لأي فرد في المجتمع يتعلق بأبعاد مختلفة منها ثقافية واجتماعية واقتصادية، ولذلك لا بد من الكفاءة، والبحث عن المعلومات، وصقل المهارات في المجالات المهنية والطرق التحفيزية.

وتعدّ الفاعلية الذاتية للمعلمين جزءاً لا يتجزأ من فاعليتهم كأفراد، فالفاعلية الذاتية نظام معقد من عواطف المعلمين والأساتذة، واتجاهاتهم، وقيمهم، واعتقاداته

وتؤدي، (Knoblauch,2004,p201) إلى تكوين اتجاهات إيجابية لدى المعلمين نحو العملية التعليمية.

ويستقي المعلمون فعاليتهم الذاتية من أربعة مصادر، يساهم كل منها في بناء فعالية المعلم بطريقة مميزة وفريدة، وتتمثل مصادر الفاعلية الذاتية للمعلم في:

-إنجازات الأداء: ويشير إلى نجاح المعلم المتكرر في إنجاز المهمات التي كُفِّ بها مسبقاً؛ مما يوِّد لديه شعوراً إيجابياً حول قدرته على إتمام المهمات المتشابهة بنجاح(Bandura,1997, p729).

-الخبرات البديلة Vicarious Experience: وتشير إلى مقدرة المعلم على تعلم سلوك جديد من خلال ملاحظته لسلوك النماذج الاجتماعية التي يتعايش معها.
(Giallo & Little,2003, p21)

الإقناع اللفظي Verbal Persuasion : ويشير إلى الرسائل اللفظية التي يتلقاها المعلمون حول قدراتهم(Hoy,2000 ,p12).

-الاستثارة الانفعاليةEmotional Arousal: تساهم الاستثارة الانفعالية في رفع مستوى الفاعلية الذاتية إذا كان متوسطاً، ويخفضها إذا كان شديداً(Hoy,2000 ,p21).

ويرتبط التوافق المهني بالنجاح في العمل الذي هو محور جوهرى في حياة الإنسان؛ لأنه المظهر الذي يعطيه المكانة، ويربطه بالمجتمع، وفيه يجد فرصة كبيرة ؛ للتعبير عن ميوله واستعداداته، وقدراته، وطموحاته، ويتحقق ذلك بالإنجاز، وتقدير المسؤولية، والرضا عن ظروف العمل، والعمل ذاته، والأجور، والإشراف، والترقية.

ويتضمن التوافق المهني الرضا عن العمل، وإرضاء الآخرين فيه، والاختيار المناسب للمهنة عن قدرة وإقناع شخصي، والاستعداد علماً وتدريباً للدخول فيها، والصلاحية المهنية والكفاءة والإنتاج والشعور بالنجاح (زهران، 1985، ص491). كما يتضمن توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، ومع التغيرات التي تطرأ على هذه العوامل مع مرور

الزمن، وتوافقه مع زملائه، وتوافقه مع متطلبات العمل وظروفه، وتوافقه مع قدراته الخاصة (مرسي، 1985، ص45).

كما أوضح بهال أن المعلمين ذوي التوافق المهني المرتفع مع عملهم تكون لديهم مستويات مرتفعة من الإنجاز في عملهم (Bhall, 1982, p4)، كذلك أثبتت الدراسات التجريبية أن التوافق المهني لدى المعلم يتعلق ببناء الشخصية وربط المشكلات الشخصية والاجتماعية والأكاديمية بوجه عام بمفهوم ذات ضعيف بشكل واضح يبدأ مبكراً في المدرسة ويؤثر ليس فقط على المعلم والطالب في المجال الأكاديمي وإنما على عالمهما الاجتماعي (العبيدي، 2009) ويعد هوبوك (Hoppock, 1935) من المهتمين بالتوافق المهني إذ عرفه: "أنه مجموع العمليات النفسية والاجتماعية والأكاديمية التي تساعد الفرد على التغلب على المتطلبات والضغوط المتعددة"، وبذلك فإن تحلي المعلم بالتوافق المهني ضروري في تعامله مع ضغوطات الحياة وأساسي لنجاحه في عمله، فالمعلم المتوافق مهنياً حتى لو واجه تحدياً مادياً أو مهنياً فهو لا يدع هذا التحدي يؤثر على باقي الأركان بل على العكس يجعله أكثر قوة، وقد أشارت الكثير من الدراسات إلى العلاقة الإيجابية بين التوافق المهني وممارسة المعلم لحياته المهنية على أكمل وجه، فالتوافق المهني يجعل الشخص يقوم بالتعديلات سواء أكان في البيئة أم في الوظيفة ليتمكن من البقاء في بيئة جديدة أو بيئة متغيرة.

وقد لمس الباحث هذه المشكلة من خبرته الميدانية في الحقل التربوي، إذ لاحظ من خلال عمله كمساعد تربوي تدريب سوء التوافق المهني، وضعف الفاعلية الذاتية لدى بعض الأساتذة في المتوسطة التابعة لمديرية التربية والتعليم بولاية المسيلة، وذلك من خلال ظهور اتجاهات نحو عدم احترام قيم العمل، وضعف في تقدير المسؤولية المهنية، وضعف في الإنجاز والإنتاجية، وعدم انسجام الزملاء مع بعضهم البعض، وعدم معرفة الموظف بالمهام والمسؤوليات الموكلة على عاتقه، ومتطلبات وظيفته، وتداخلها مع الوظائف الأخرى، والإهمال المتعمد لخبرات الموظف وإمكانياته وقدراته، وعدم تفويض الصلاحيات، وعدم توفر فرص التطور الوظيفي والإبداع، ويسبب كل ذلك ضغوط عمل، حيث يتطلع كل موظف إلى

الترقى في السلم الوظيفي؛ وذلك لإشباع طموحاته المادية والمعنوية، فهو يسعى إلى تحسين وضعه المادي ومكانته الاجتماعية، وهذه سلوكيات مضطربة بحاجة للوقوف عندها كونها لا تتناسب مع أهداف العملية التعليمية التربوية، وبناء الشخصية الإنسانية الحضارية المحبة للعمل.

لذلك وجب علينا إبراز دور الأستاذ في متوسطة سعدي الصالح ببلدية سيدي عامر بولاية المسيلة، وكيف يمكن أن يحقق التوافق المهني في وظيفته، وكيف يوظف قدراته لتنمية ذاته وتحقيق طموحه، وإظهار العلاقة بين متغيرات الدراسة لتتوير الموظف، وتلبية حاجاته النفسية، ويمكن تحديد مشكلة الدراسة في السؤال البحثي التالي:

- هل توجد علاقة بين فاعلية الذات والتوافق المهني لدى أساتذة متوسطة الشهيد

سعدي الصالح ببلدية سيدي عامر؟

الأسئلة الجزئية:

- هل توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين المبادرة والتوافق المهني؟
- هل توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين المثابرة والتوافق المهني؟
- هل توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين المجهود والتوافق المهني؟
- هل توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين قدرة الفاعلية والتوافق المهني؟

2. فرضيات الدراسة:

- الفرضية الرئيسية:

- توجد علاقة بين فاعلية الذات والتوافق المهني لدى أساتذة متوسطة الشهيد سعدي الصالح ببلدية سيدي عامر .

الفرضيات الجزئية:

- توجد علاقة ارتباطية طردية دالة احصائيا بين المبادرة والتوافق المهني.
- توجد علاقة ارتباطية طردية دالة احصائيا بين المثابرة والتوافق المهني.
- توجد علاقة ارتباطية طردية دالة احصائيا بين المجهود والتوافق المهني.
- توجد علاقة ارتباطية طردية دالة احصائيا بين قدرة الفاعلية والتوافق المهني.

3. أهمية الدراسة:

1.3. الأهمية النظرية

1- البحث في الفعالية الذاتية باستخدام الأسلوب العلمي من خلال استجابة عينة من أساتذة التعليم المتوسط على مقياس فاعلية الذات.

2- على الرغم من اتفاق علماء النفس والاجتماع على تفسير التوافق المهني وأهميته، والدور الذي تلعبه فاعلية الذات في تنمية توقعات الفرد عن ذاته وقدراته وخبراته، إلا أنه لم يحظ باهتمام كبير من قبل الباحثين حول دينامياته، ودور الفرد والبيئة فيه، سوى عدد قليل قد تحدثوا حول هذا الموضوع، ولم ينل نصيبه من الدراسة بالقدر الكافي، وتنبثق أهمية هذا البحث من كونه أول طرح علمي في الجامعة حسب حدود علم الباحث يسعى إلى قياس درجة التوافق المهني لدى الموظفين وعلاقته بفاعلية الذات.

3- تتناول الدراسة متغيرين مهمين هما: التوافق المهني و فاعلية الذات، فالأهمية تكمن في كونها تلقي الضوء على العلاقة بين هذه المتغيرات، الأمر الذي قد يساهم في زيادة الفهم الواعي بتأثير كل منهما على الآخر، والكشف عما يمثله كل متغير من دور مهم في دفع الموظف نحو الهدف، والأخذ بيده؛ لتحقيق توافقه المهني ورفع فاعليته الذاتية.

3-تستمد الدراسة الحالية أهميتها من خلال اهتمامها بقطاع كبير من العاملين بالتربية والتعليم، يقومون بأعمال موزية بالأعمال التدريسية مثل: شؤون العاملين، وشؤون الطلاب، والإدارة المالية، والشؤون الإدارية وغيرها.

2.4. الأهمية التطبيقية

1- توظيف نتائج الدراسة في إثراء برامج للتنمية في مجال التوافق المهني وفاعلية الذات؛ حتى تسهم في وضع بعض المقترحات والحلول التي يمكن الاستفادة منها في تخطيط البرامج التربوية والنفسية والتعليمية، وفي عمليات التوجيه المهني.

2-المساهمة في مساعدة المسؤولين عن الموظفين من خلال الأخذ بالأساليب الناجحة التي تؤدي إلى توافق العاملين مهنيًا مع أعمالهم، وتلافي العوامل السلبية، وتخفيف آثارها ورفع روحهم المعنوية؛ مما يترتب عليه زيادة الإنتاج والإنجاز.

3-يستفيد منها العاملون في مجالات متعددة مثل: المشرفين العاملين في الإرشاد النفسي والتربوي، والأخصائيين العاملين في مؤسسات التربية والمدارس الخاصة، والباحثين في المجال التربوي والنفسية بشكل عام، وفي علم النفس المهني بشكل خاص، كما يمكن الاستفادة من الدراسة في عدد من المنظمات الحكومية، والخاصة؛ كونها تحفز إلى التوافق المهني وفاعلية الذات.

5. أهداف الدراسة:

تنتقل البحوث والدراسات النفسية كغيرها من الدراسات في المجالات الأخرى من منهجية معينة تنظم وتضبط حدود الدراسة؛ وذلك من أجل الوصول إلى الهدف الذي تصبوا إليه، ومن هنا حاولنا في هذه الدراسة تسطير مجموعة من الأهداف التي تنوعت بين أهداف نظرية وأخرى تطبيقية، والتي يمكن عرضها فيما يلي:

يهدف موضوع الدراسة الحالية إلى الكشف عن العلاقة بين فاعلية الذات والتوافق المهني عند عينة من الموظفين داخل المؤسسات التربوية، وذلك من خلال دراسة فاعلية

الذات كمتغير مستقل والتوافق المهني كمتغير تابع، وهذا الهدف لا يمكن الكشف عنه إلا من خلال التعرف على الأهداف التالية :

- معرفة العلاقة بين المبادرة والتوافق المهني.
- معرفة العلاقة بين المثابرة والتوافق المهني.
- معرفة العلاقة بين المجهود والتوافق المهني.
- معرفة العلاقة بين قدرة الفاعلية والتوافق المهني.

وفي الأخير يمكن القول أن دراستنا تهدف كباقي الدراسات الأخرى إلى الوصول للهدف الأسمى لأي دراسة يرتجى منها الفائدة، هذا الهدف هو البلوغ بنتائج الدراسة إلى إمكانية تعميمها على مجتمع الدراسة ككل وليس على مستوى العينة المدروسة فقط .

6. تحديد المفاهيم:

في هذا العنصر سنحاول إعطاء جملة من المفاهيم الاصطلاحية المنتقاة من التراث النظري وتليها بعد ذلك المفاهيم الإجرائية - القابلة للملاحظة والقياس - التي تتناسب مع متغيرات الدراسة فتكون بذلك ختاماً لكل متغير يتم تعريفه اصطلاحياً، وذلك من أجل توضيح الصورة للقارئ، والتي يمكن عرضها حسب ترتيب المتغيرات- فيما يلي :

1.6. فاعلية الذات :

يعد مفهوم فاعلية الذات من أكثر المفاهيم النظرية والعلمية أهمية في علم النفس الحديث ذلك الذي وضعه باندورا (Bandura) تحت اسم توقعات فاعلية الذات أو معتقدات الفرد عن قدراته لينجز بنجاح سلوكا معينا أو مجموعة من السلوكات، وعليه سنقدم بعض التعاريف التي حددت خصائص هذا المفهوم وهي كالاتي :

عرّفها باندورا (Bandura) بأنها: «حكم يكونه الفرد عن قدراته على تنظيم وتأدية مجموعة من الافعال المطلوبة لتحقيق انماط معينة من الاداء.» (Bandrua, 1979,)

- التعريف الإجرائي لفاعلية الذات :

تتمثل في معتقدات الأفراد حول قدراتهم على ضبط الأحداث التي تؤثر على حياتهم، و مدى اعتقاد الأفراد واستعدادهم لتطبيق ما لديهم من مهارات معرفية وسلوكية واجتماعية من أجل التعامل مع الصعوبات ومواجهة الأحداث والسيطرة عليها وهي الدرجة الكلية المتحصل عليها في مقياس فعالية الذات .

2.6. التوافق المهني :

عرفه (طه، 2001) بأنه توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل البيئية، وتوافقه لخصائصه الذاتية المتمثلة في قدراته الخاصة وميوله ومزاجه.

وعرفه فحجان (2010) بأنه العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد من أجل تحقيق التكيف والانسجام بينه وبين الوظيفة التي يؤديها.

وعرفه الباحث التوافق المهني إجرائيا ليناسب طبيعة متغيرات الدراسة بأنه قدرة الفرد على التوافق مع مهنته وزملائه ورؤسائه والمشرف عليه، ومع خصائصه الذاتية وميوله، ومع مطالب العمل وظروفه المتغيرة، وتوافقه مع دخله وشعوره بالأمن والاستقرار في العمل، والقدرة على التقدم، وتحسين مهاراته، والقدرة على إنجاز العمل إنجازا مرضيا، وفي هذه الدراسة يعبر عن مستوى التوافق المهني بالدرجة التي يحصل عليها الفرد في المقياس المستخدم من إعداد الباحث.

7. الدراسات السابقة:

من أهم الخطوات المنهجية التي تدرينا عليها طيلة سنوات دراستنا في الجامعة - والتي رددت في أنحاء المدرجات من طرف أساتذتنا - هي؛ "التعرض للدراسات السابقة في الفصل التمهيدي لما لها من أهمية نظرية وتطبيقية، والتي يمكن الاعتماد عليها من خلال عرض؛... تساؤلاتها فرضياتها، أهدافها منهجها عينتها، أدواتها، وأهم نتائجها، وربط كل ذلك بالدراسة الحالية من أجل توضيح مسار الباحث كالمساعدة في صياغة الفرضيات بدقة ووضوح".

والدراسات التي سنعتمد عليها هي مزيج بين الدراسات الأجنبية والعربية، والمتصلة بمتغيرات البحث الحالي بشكل مباشر أو غير مباشر، وفيما يلي يمكن عرض تلك الدراسات حسب ترتيبها الزمني:

أولاً- الدراسات العربية:

- دراسة الشعراوي 2000: دراسة معنونة بـ «فعالية الذات وعلاقتها ببعض المتغيرات الدافعية لدى طلاب المرحلة الثانوية» ومن بين أهدافها التحقق من الفروق في فعالية الذات بين الجنسين، و طلاب الصفين الأول والثاني الثانوي، والتعرف على تأثير تفاعل الجنس والصف الدراسي في تبادل درجات فعالية الذات، والتعرف على العلاقة الارتباطية بين فعالية الذات وكل من الدافع للإنجاز الأكاديمي، ودرجات تحقيق الذات، والاتجاه نحو التعلم الذاتي.

كما تكونت عينة الدراسة من (476) طالباً وطالبة من طلبة الصفين الأول والثاني الثانوي من المدارس الثانوية في مدينة المنصورة واستخدم الباحث مقياس فعالية الذات ومقياس الإنجاز الأكاديمي من إعداد الباحث، ومقياس الاتجاه نحو التعلم إعداد ججليمينو (Gugleilmino) تعريب صلاح مراد ومحمد مصطفى (1982).

أما الأساليب الإحصائية المستخدمة فتمثلت فيما يلي ؛ معامل الارتباط بيرسون، واختبار T.Test. توصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق بين متوسطات درجات الجنسين

والصفيين الأول والثاني الثانوي على مقياس فعالية الذات، وعدم وجود تأثير دالٍ إحصائياً للتفاعل بين الجنس والصف على تباين درجات الطلاب على مقياس فعالية الذات، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط دالة إحصائياً بين فعالية الذات والدافع للإنجاز الأكاديمي والاتجاه نحو التعلم .

- **دراسة الشبول 2004:** دراسة معنونة بـ "استراتيجية التدبر وأثرها على الكفاية الذاتية المدركة ومركز الضبط لدى عينة من ذوي التحصيل المرتفع والمنخفض في المرحلة الأساسية العليا". كان من بين أهدافها التعرف إلى أثر مستوى التحصيل في الكفاءة الذاتية المدركة. تكونت عينة الدراسة من (102) تلميذاً من تلاميذ صفوف المرحلة الأساسية العليا (الثامن، التاسع، العاشر) وكشفت الدراسة عن وجود فروق داله إحصائياً في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة بين التلاميذ ذوي التحصيل المرتفع و التلاميذ ذوي التحصيل المنخفض، لصالح التلاميذ ذوي التحصيل المرتفع.

- **دراسة الناشي (2005)**

أُجريت الدراسة في العراق، واستهدفت معرفة العلاقة بين الذكاء الانفعالي وفاعلية الذات لدى المدرسين، وتألّفت عينة الدراسة من (400) مدرس ومدرسة، واستكمالا لإجراءات البحث قامت الباحثة بإعداد أداتين مناسبتين لعينة البحث بالاستناد إلى الأدبيات وبعض الدراسات السابقة حول هذين المفهومين للبحث، واستخرجت الخصائص السايكومترية للمقياسين بأساليب متعددة . وقد أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائياً عند مستوى (0.001) بين الذكاء الانفعالي وفاعلية الذات، وعدم وجود فروق ذات دلالة بين معاملات الارتباط للعلاقة الارتباطية بين الذكاء الانفعالي وفاعلية الذات تبعاً لمتغيرات (الجنس، والفئات العمرية) لدى المدرسين.

- **دراسة سحلول 2005:**

دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين فاعلية الذات ودافعية الإنجاز الدراسي وأثرهما في التحصيل الأكاديمي لدى طلبة المرحلة الثانوية في مدينة صنعاء. تكونت عينة الدراسة

من (1025) طالباً وطالبة من الصف الاول الثانوي الأدبي للعام (2004-2005) كما تم اختيار العينة بطريقة عشوائية، وقد استخدم الباحث اداتين هما :

مقياس فاعلية الذات العامة لشفارتر تعريب المنصور (1993)، واختبار الدافع للإنجاز الدراسي للأطفال والراشدين، لهرماتر تعريب موس (1981) واستخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون واختبار تحليل التباين الثنائي واختبار شفهي للمقارنات البعدية بين فاعلية الذات ودافعية الإنجاز الدراسي كما توصلت الدراسة الى وجود علاقة ارتباط موجبة دالة احصائياً بين فاعلية الذات ودافعية الإنجاز الدراسي، و إلى وجود فرق دال احصائياً عند الطلبة إلى مستويات الدافعية ولصالح ذوي دافعية الإنجاز الدراسي المرتفعة.

ثانياً - الدراسات الأجنبية:

- دراسة جورتون (Gorton) 1995:

تناولت هذه الدراسة «أساليب المعاملة الوالدية وعلاقتها بكل من فاعلية الذات وتقدير الذات والقدرة على تحديد الأهداف» وطبقت الدراسة على عينة قوامها (270) طالباً وطالبة من طلاب جامعة ولاية أريزونا طبق عليهم مقياس أساليب المعاملة الوالدية لألسون وآخرين ومقياس تقدير الذات لروزينبيرج أما الأساليب الإحصائية المستخدمة فتمثلت فيما يلي ؛ معامل الارتباط بيرسون، واختبار T.Test. وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين التماسك الأسري والتسامح من قبل الوالدين وبين كل من فاعلية الذات وتقدير الذات والقدرة على تحديد الأهداف، ووجود علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين التفكك الأسري والقسوة والضبط الوالدي وبين كل من فاعلية الذات وتقدير الذات والقدرة على تحديد الأهداف.

- دراسة جالي شاكرا اوغلو وآخرون (2005)

الغرض من الدراسة مقارنة فعالية المعلمين قبل الخدمة في الجامعة التركية مع نظرائهم في جامعة الغرب الأوسط لمعتقدات فعالية التعليم، وتم تطبيقه على عينة من 100 معلم تم تطبيق مقياس اينوكس ورجز Enochs&Riggs الأمريكية، لايزالون في الجامعة قبل

الخدمة، و 79 معلم متدرب أمريكي، وتم استخدام تحليل التباين ANOVA للتحقق من المقارنات وأظهرت النتائج أن المعلمين من البلدين يحملون معتقدات عن فعالية التعليم مختلفة عن بعضهم.

-دراسة هويان شينغ (2008)

استهدفت الدراسة مقارنة فعالية الذات لدى 725 معلما من هونك كونغ وبين 575 معلما من شنغهاي وتحديد العوامل المؤثرة فيها، وتم تطبيق مقياس فعالية الذات عليهم وباستخدام الاختبار التائي للمقارنة بين المجموعتين وخلصت النتائج إلى جملة عوامل بفعالية الذات تشمل الاحترام والثقة المعطاة للمعلمين من قبل طلبتهم، والتدريب الذي تلقوه من الجامعة والخبرة التي حصلوا عليها من ممارسات التعليم اليومية.

1.7. تعقيب على الدراسات السابقة :

- بعد عرض الدراسات السابقة التي قدمت لنا مساعدة منهجية كبيرة، لذلك وجدنا أنفسنا أمام وضع تقييم ختامي لتلك الدراسات والذي يمكن عرضه في النقاط التالية:
- 1- جل الدراسات اتفقت مع متغير أو أكثر للدراسة الحالية.
 - 2- جل الدراسات التي اعتمدنا عليها درست (العلاقة أو الأثر) بين متغيرين (مستقل/ تابع) ما عد دراسة سحلول (2005) والتي درست العلاقة بين ثلاثة متغيرات (متغيرين مستقلين ومتغير تابع).
 - 3- مجمل الفرضيات كانت بحثية ولم نجد أي فرضية صفرية، ومعظم الفرضيات التي تم صياغتها حققت ميدانياً .
 - 4- معظم الدراسات استخدمت المنهج الوصفي المناسب لمثل هذه الدراسات ما عد دراسة السيد (1994) ودراسة الشبول (2004) اللتان استخدمت المنهج التجريبي .
 - 5- ويلاحظ من تلك الدراسات أن بعضها طبق على مجتمعات غربية مختلفة عن مجتمعنا، وطبق البعض الآخر على المجتمعات المشرقية التي رغم تشبهها مع المجتمع الجزائري إلا أنها تختلف عنه بطبيعة الحال في البعض من العادات والتقاليد، ولا بد أن هذا يؤثر بطريقة أو بأخرى في أسلوب التوافق المهني.

الفصل الثاني

فاعلية الذات

تمهيد

يعد مفهوم فاعلية الذات من أكثر المفاهيم النظرية والعلمية أهمية في علم النفس الحديث ذلك الذي وضعه باندورا (Bandura) تحت اسم توقعات فاعلية الذات أو معتقدات الفرد عن قدراته لينجز بنجاح سلوكا معيناً أو مجموعة من السلوكيات وهذه المعتقدات تؤثر على سلوك الفرد وأدائه ومشاعره. ويؤكد باندورا (Bandura) على أن معتقدات الفرد عن فاعليته الذاتية تظهر من خلال الإدراك المعرفي للقدرات الشخصية والخبرات المتعددة سواء المباشرة أو غير مباشرة وتقوم نظرية فاعلية الذات على أساس الأحكام الصادرة من الفرد عن قدرته على القيام بسلوكيات معينة والفاعلية الذاتية ليست مجرد مشاعر عامة، ولكنها تقويم من جانب الفرد لذاته عما يستطيع القيام به، ومدى مثابرتة، وللجهد الذي سي بذله ومرونته في التعامل مع المواقف الصعبة والمعقدة، وتحديه للصعاب ومقاومته للفشل وتعد فاعلية الذات من أهم ميكانيزمات القوى الشخصية لدى الأفراد، حيث تمثل مركزاً هاماً في دافعية الأفراد للقيام بأي عمل أو نشاط فهي تساعد الفرد على مواجهة الضغوط التي تعترضه في مراحل حياته المختلفة.

1- تعاريف حول فاعلية الذات:

توجد عدة تعاريف نذكر منها ما يلي:

يعرف عدس وتوق الفاعلية (1993) على أنها المقدرة على انجاز الأهداف المحددة انجازا تاما بأقل الإمكانيات من جهد ووقت ومال.

كما يعرف **باندورا (Bandura)** فاعلية الذات بأنها: « توقعات الفرد عن أدائه للسلوك في مواقف تتسم بالغموض، وتتعكس هذه التوقعات على اختيار الفرد للأنشطة المتضمنة في الأداء، وكمية الجهود المبذولة ومواجهة الصعاب وانجاز السلوك». (العبدلي، سعد بن حامد آل يحيى، 2009، ص 44).

ويعرف **باندورا (Bandura)** فاعلية الذات أيضا على أنها « معتقدات الفرد بشأن قدرته على تنظيم وأداء سلسلة من الأنشطة المطلوبة لإنجاز مهمة معين». (عبد الجواد، أحمد السيد عبد الفتاح، 2006، ص 06).

ويعرف **أبو هاشم** فاعلية الذات على انها توقع الفرد في قدرته على أداء مهمة محددة، وهي بذلك تعني استبصار الفرد بإمكاناته وحسن استخدامها بينما توقعات فاعلية الذات السالبة تعني انخفاض ثقة الفرد في قدرته على أداء سلوك.

ويعرف **زيدان** فاعلية الذات على انها: «إدراك الفرد لقدرته على انجاز السلوك المرغوب بإتقان ورغبته في أداء الأعمال الصعبة، وتعليم الأشياء الجديدة والتزامه بالمبادئ وحسن تعامله مع الآخرين، وحل ما يواجهه من مشكلات واعتماده على نفسه في تحقيق أهدافه بمثابرة وإصرار» (المشيخي، 2009، ص 72).

ويرى **سيرفون وبيك** أن معتقدات الأشخاص حول فاعلية الذات تحدد مستوى الدافعية، كما تنعكس من خلال المجهودات التي يبذلونها في أعمالهم والمدة التي يصمدون فيها في مواجهة العقبات، كما أنه كلما تزايدت ثقة الأفراد في فاعلية الذات تزايد مجهوداتهم ويزيد إصرارهم على تخطي ما يقابلهم من عقبات وعندما يواجه الأفراد الذين لديهم شكوك في مقدرتهم الذاتية يقللون من مجهوداتهم بل ويحاولون حل المشكلات بطريقة غير ناجحة.

ويعرف هالينان وداناهير فاعلية الذات بأنها «اعتقادات الأفراد في قدراتهم على الأداء في مجالات معينة، وعلى إحراز الأهداف وإنجاز السلوك»

« ويشير جيست وميتشل (Gist mitchell) إلى أن أحكام فاعلية الذات تتضمن أحكام الأفراد الشاملة على مدى قدرتهم على إنجاز مهمة محددة، كما تشمل الحكم على التغيرات التي تطرأ على فاعلية الذات أثناء اكتساب الفرد للمعلومات والقيام بالتجارب بالإضافة إلى العوامل الدافعية التي تحرك سلوك الفرد بطريقة مباشرة». (العتيبي بندر، 2009، ص22).

ويعرف العدل فاعلية الذات «بأنها ثقة الفرد الكامنة في قدراته خلال المواقف الجديدة، أو المواقف ذات المطالب الكثيرة وغير المألوفة، أو هي اعتقادات الفرد في قواه الشخصية مع التركيز على الكفاءة في تفسير السلوك دون المصادر أو الأسباب الأخرى للتفاؤل». (عبد الرحمان محمد، 2007، ص28).

ويشير مفهوم فاعلية الذات للفرد إلى مدى سيطرته على نشاطه الشخصي، أي عندما يكون لدى الفرد توقعاته وأفكاره الخاصة به حول ماهية السلوك المناسب أو غير المناسب وبذلك يستطيع أن يختار أفعاله تبعاً لما يراه مناسباً ومتماشياً مع معايير السلوك الطبيعي في المجتمع. وفي الأخير بعد عرض مجموعة من التعاريف حول متغير فاعلية الذات يرى الباحث أن فاعلية الذات لها دور كبير وبارز في تحديد سلوكيات الأفراد والجهود المبذولة في مواجهة الصعاب.

2- علاقة فاعلية الذات ببعض المفاهيم الأخرى:

2-1- فاعلية الذات ومفهوم الذات:

«أكدت الدراسات التي دارت حول موضوع مفهوم الذات على أنه يعتبر حجر الزاوية في الشخصية. وأصبح مفهوم الذات الآن ذا أهمية بالغة ويحتل في هذه الأيام مكان القلب في التوجيه والارشاد النفسي وفي العلاج المركز حول العميل "أي الممرکز حول الذات» (حامد عبد السلام، 2000، ص260).

ويعرف محمد غنيم مفهوم الذات بأنه «تكوين معرفي منظم موحد ومتعلم للمدركات الشعورية والتصورات والتقييمات الخاصة بالذات، يبلوره الفرد ويعتبره تعريفاً نفسياً لذاته ويتكون مفهوم

الذات من أفكار الفرد الذاتية المنسقة المحددة الأبعاد عن العناصر المختلفة لكيونته الداخلية او الخارجية. « (محمد أحمد، 2001، ص145).

وتشمل هذه العناصر المدركات والتصورات التي تحدد خصائص الذات كما تظهر اجرائيا في وصف الفرد لذاته كما يتصورها هو "الذات المدركة" والمدركات والتصورات التي تحدد الصورة التي تعتقد ان الاخرين يتصورونها والتي يمثلها الفرد من خلال التفاعل الاجتماعي مع الاخرين الذات الاجتماعية والمدركات والتصورات التي تحدد الصورة المثالية للشخص الذي يود أن يكون الذات المثالية، ووظيفة مفهوم الذات وظيفة دافعية وتكامل وتنظيم وبلورة عالم الخبرة المتغير الذي يوجد الفرد في وسطه، ولذا فانه ينظم ويحدد السلوك، أما فاعلية الذات لا تحتوى على الشعور بالذات ومفهوم الذات اشمل وأعم من فاعلية الذات، مفهوم الذات يحتوى على الكفاءة والشعور بالذات في السلوكيات التي يؤديها الفرد.

2-2- فاعلية الذات وتقدير الذات:

يعرف رونزبرج تقدير الذات على أنه «اتجاهات الفرد الشاملة سالبة كانت أو موجبة نحو نفسه" وهذا يعني أن تقدير الذات المرتفع معناه أن الفرد يعتبر نفسه ذات قيمة وأهمية، بينما تقدير الذات المنخفض يعني عدم رضا الفرد عن نفسه أو رفضه لذاته.» (محمود فتحي، 1990، ص184).

كما يعرف عبد الرحيم بخيت تقدير الذات على أنه «مجموعة من الاتجاهات والمعتقدات التي يستدعيها الفرد عندما يواجه العالم المحيط به، فهو حكم الشخص تجاه نفسه، وقد يكون هذا الحكم بالموافقة او الرفض.» (عبد الرحيم بخيت، 1985، ص134).

ويشير صابر عبد القادر إلى أن «تقدير الذات يدور حول حكم الفرد على قيمته بينما مفهوم فاعلية الذات يدور حول اعتقاد الفرد في قدرته على إنجاز الفعل في المستقبل وأن تقدير الذات يعنى بالجوانب الوجدانية والمعرفية معاً وأما فاعلية الذات فهي غالباً معرفية وأن مفهوم تقدير الذات وفاعلية الذات بعدان هاما لمفهوم الذات لأنهما يساهمان في صياغة مفهوم الفرد عن نفسه (مفهوم الذات)» (صابر سفينة عبد القادر، 2003، ص15).

وأيضًا يؤثر كل منهما على الآخر فالأفراد الذين يدركون أنفسهم على أنهم ذو قيمة ومؤثرين وناجحين (تقدير ذات مرتفع) بشكل عام سوف يتنبؤ لهم باحتمالات النجاح في المهام حيث ان هذه الاحتمالات تكون مرتفعة (فاعلية ذات مرتفعة) عن أولئك الذين يرون أنفسهم أقل كفاءة وتأثيرًا ونجاحًا وقيمة (تقدير ذات إجمالي منخفض).

2 - 3- فاعلية الذات وتحقيق الذات:

يعرف **دسوقي (1990)** تحقيق الذات على انه عملية تنمية استطاعات ومواهب الفرد وتفهم وتقبل ذاته.

وترى **فاطمة العامري** أن « تحقيق الذات عملية نشطة تسعى بالفرد ليكون ويصبح موجهًا من داخله ومتكاملاً على مستويات التفكير والشعور والاستجابة الجسدية» (دسوقي، 1990، ص124)

وفي ذلك يرى **علاء الشعراوي** أن تحقيق الذات «حاجة تدفع الفرد إلى توظيف إمكاناته. وترجمتها إلى حقيقة واقعة ويرتبط بذلك التحصيل، والإنجاز، والتعبير عن الذات ولذلك فان تحقيق الفرد لذاته يشعره بالأمن والفاعلية وأن عجز الفرد بإمكاناته يشعره بالنقص والدونية، وخيبة الأمل، مما يعرضه للقلق، والتشاؤم. « (الشعراوي، 2000، ص23).

ويشير **سكوارزر (1999)** إلى أن فاعلية الذات «تمثل عنصرًا كبيرًا في العمليات الدافعية، وأن مستوى فاعلية الذات يمكن أن يحسن أو يعيق دافعية الفرد للتعلم الذاتي» (Schawr Zer, R. 1999) ، فالأفراد مع ارتفاع معتقداتهم عن الفاعلية يختارون المهام الأكثر تحديًا، ويبدلون جهدًا كبيرًا في اعمالهم، ويقاومون الفشل ويضعون لأنفسهم اهدافا للتحدي ويلتزمون بها.

3- أنواع فاعلية الذات:

3-1- الفاعلية القومية:

« إن الفاعلية القومية قد ترتبط بأحداث لا يستطيع المواطنون السيطرة عليها مثل انتشار تأثير التكنولوجيا الحديثة والتغير الاجتماعي السريع في أحد المجتمعات، والأحداث التي تجري في أجزاء أخرى من العالم والتي يكون لها تأثير على من يعيشون في الداخل، كما تعمل على إكسابهم أفكار ومعتقدات عن أنفسهم باعتبارهم أصحاب قومية واحدة أو بلد واحد.» (جابر عبد الحميد، 1990، ص96)

3-2- الفاعلية الجماعية:

الفاعلية الجماعية هي: مجموعة تؤمن بقدراتها وتعمل في نظام جماعي لتحقيق المستوى المطلوب منها، ويشير باندورا (Bandura) إلى أن « الأفراد يعيشون غير منعزلين اجتماعياً، وأن الكثير من المشكلات والصعوبات التي يواجهونها تتطلب الجهود الجماعية والمساندة لإحداث أي تغيير فعال، وإدراك الأفراد لفاعليتهم الجماعية يؤثر في ما يقبلون على عمله كجماعات ومقدار الجهد الذي يبذلونه وقوتهم التي تبقى لديهم إذا فشلوا في الوصول الى النتائج، وأن جذور فاعلية الجماعة تكمن في فاعلية أفراد هذه الجماعة، مثال ذلك: فريق كرة القدم إذا كان يؤمن في قدراته ومقدراته على الفوز على الفريق المنافس فيصبح لديه بذلك فاعلية جماعية مرتفعة والعكس صحيح.» (السيد محمد، 1994 ص114).

3-3- فاعلية الذات العامة:

ويقصد بها قدرة الفرد على أداء السلوك الذي يحقق نتائج إيجابية ومرغوبة في موقف معين، والتحكم في الضغوط الحياتية التي تؤثر على سلوك الأفراد، وإصدار التوقعات الذاتية عن كيفية أدائه للمهام والانشطة التي يقوم بها والتنبؤ بالجهد والنشاط والمثابرة اللازمة لتحقيق العمل المراد القيام به.

3-4- فاعلية الذات الخاصة:

ويقصد بها أحكام الأفراد الخاصة والمرتبطة بمقدرتهم على أداء مهمة محددة في نشاط محدد مثل الرياضيات (الأشكال الهندسية) أو في اللغة العربية (الإعراب، التعبير).

3-5- فاعلية الذات الأكاديمية:

تشير فاعلية الذات الأكاديمية إلى إدراك الفرد لقدراته على أداء المهام التعليمية بمستويات مرغوب فيها، أي تعني قدرة الشخص الفعلية في موضوعات الدراسة المتنوعة داخل الفصل الدراسي وهي تتأثر بعدد من المتغيرات نذكر منها حجم الفصل الدراسي وعمر الدارسين ومستوى الاستعداد الأكاديمي للتحصيل الدراسي.

4- خصائص فاعلية الذات: تمتاز فاعلية الذات بأنها:

- مجموعة الأحكام والمعتقدات والمعلومات عن مستويات الفرد وإمكاناته.
- ثقة الفرد في النجاح في أداء عمل ما.
- وجود قدر من الاستطاعة سواء كانت فسيولوجية أم عقلية أم نفسية بالإضافة إلى توافر الدافعية في الموقف.
- هي ليست سمة ثابتة أو مستقرة في السلوك الشخصي فهي مجموعة من الأحكام لا تتصل بما ينجزه الشخص فقط ولكن أيضا بالحكم على ما يستطيع إنجازه وأنها نتاج للقدرة الشخصية.
- إن فاعلية الذات ترتبط بالتوقع والتنبؤ ولكن ليس بالضرورة أن تعكس هذه التوقعات قدرة الفرد وإمكاناته الحقيقية، من الممكن أن يكون الفرد لديه توقع بفاعلية ذات مرتفعة وتكون إمكاناته قليلة.
- تتحدد فاعلية الذات بالعديد من العوامل مثل صعوبة الموقف، كمية الجهد المبذول، مدى مثابرة الفرد.

«إن فاعلية الذات ليست مجرد إدراك أو توقع فقط، ولكنها يجب أن تترجم إلى بذل جهد وتحقيق نتائج مرغوب فيها وهذه الخصائص يمكن من خلالها إخضاع فاعلية الذات الايجابية للتنمية والتطوير، وذلك بزيادة للخبرات التربوية المناسبة.»

(Cynthial, bobko ,1994 ,p342,365)

5- مصادر فاعلية الذات:

يشير باندورا (Bandura) الى ان فاعلية الذات تتقوى من خلال اربع مصادر هي:

5-1- اختيار خبرات مقننة: فيتعلم الفرد من خلال خبرته الأولى معنى النجاح والشعور بالسيطرة على البيئة اي أن الإنجاز الدراسي الشخصي مصدر مهم لشعورنا بالفاعلية الذاتية.

5-2- الخبرات الإبدالية: هنا يعتقد الطالب أن بإمكانه حل مسألة رياضية صعبة عندما يرى زميله يحلها بسهولة.

5-3- الإقناع اللفظي: حيث يجعل هذا المصدر الطلبة يعتقدون أن بإمكانهم التغلب على الصعوبات التي تواجههم أو تحسن مستوى أدائهم.

5-4- الحالات الانفعالية الفسيولوجية: تعد مصدراً هاماً لشعور الطالب بالفاعلية الذاتية، وغالبا ما يدل على التغلب على صعوبة المهمة، ومع ذلك فإن ردود افعالنا تجاه هذه المؤثرات تختلف من فرد الى فرد اخر. (سالم حميد عبيد، 2006، ص88).

6- العوامل المؤثرة في فاعلية الذات:

لقد صنف باندورا (Bandura) العوامل المؤثرة في فعالية إلى ثلاث مجموعات هي:

6-1- المجموعة الأولى: التأثيرات الشخصية: لقد أشار زيمرمان (سالم، 2006)، إلى أن

إدراكات فاعلية الذات لدى الطلاب في هذه المجموعة تعتمد على أربع مؤثرات شخصية:

أ- المعرفة المكتسبة: وذلك وفقاً للمجال النفسي لكل منهم.

ب- عمليات ما وراء المعرفة: هي التي تحدد التنظيم الذاتي لدى المتعلمين.

ج- الأهداف: إذ أن الطلاب الذين يركنون على أهداف بعيدة المدى أو يستخدمون عمليات الضغط لمرحلة ما وراء المعرفة قيل عنهم انهم يعتمدون على ادراك فاعلية الذات لديهم وعلى المؤثرات وعلى المعرفة المنظمة ذاتيا.

د- المؤثرات الذاتية: وتشمل قلق الفرد ودافعية مستوى طموحه وأهدافه الشخصية.

6-2- المجموعة الثانية: التأثيرات السلوكية وتشمل ثلاث مراحل وهي:

أ- ملاحظة الذات: إذ أن ملاحظة الفرد لذاته قد تمده بمعلومات عن مدى تقدمه نحو

انجاز احد الاهداف

ب- الحكم على الذات: وتعني استجابة الطلاب التي تحتوي على مقارنة منظمة لأدائهم

مع الاهداف المطلوب تحقيقها وهذا يعتمد على فاعلية الذات وتركيب الهدف .

ج- رد فعل الذات: الذي يحتوي على ثلاثة ردود هي:

• ردود الأفعال السلوكية وفيها يتم البحث عن الاستجابة التعليمية النوعية.

• ردود الأفعال الذاتية الشخصية وفيها يتم البحث عما يرفع من استراتيجيتهم اثناء عملية

التعلم .

• ردود الأفعال الذاتية البيئية وفيها يبحث الطلاب عن أنسب الظروف البيئية الملائمة

لعملية التعلم .

6-3- المجموعة الثالثة: التأثيرات البيئية، لقد أكد باندور (Bandura) موضوع النمذجة

في تغيير إدراك المتعلم لفاعلية ذاته مؤكداً على الوسائل المرئية.

7- نظرية فاعلية الذات لباندورا:

يشير باندورا (Bandura) في كتابة أسس التفكير والأداء (Bandura. Op cit. p 66)،

بأن نظرية فاعلية الذات، انشقت عن النظرية المعرفية الاجتماعية والتي وضع أسسها، والتي

أكد فيها بأن الأداء الإنساني يمكن أن يفسر من خلال المقابلة بين السلوك، ومختلف

العوامل المعرفية والشخصية والبيئية وفيما يلي الافتراضات النظرية والمحددات التي تقوم

عليها النظرية المعرفية الاجتماعية:

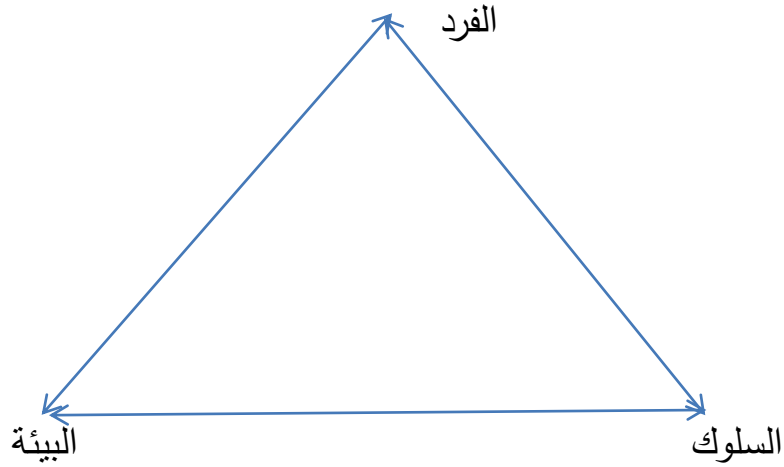
- يمتلك الأفراد القدرة على عمل الرموز والتي تسمح بإنشاء نماذج داخلية للتحقق بها من فاعلية التجارب قبل القيام، وتطوير مجموعة مبتكرة من الأفعال والاختبار الفرضي لهذه المجموعة من الأفعال من خلال التنبؤ بالنتائج والاتصال بين الأفكار المعقدة وتجارب الآخرين.
- إن معظم أنواع السلوك ذات هدف معين، كما أنها موجهة عن طريق القدرة على التفكير المستقبلي، كالتنبؤ أو التوقع وهي تعتمد بشكل كبير على القدرة على عمل الرموز.
- يمتلك الأفراد القدرة على التأمل الذاتي، والقدرة على تحليل وتقييم الأفكار، والخبرات الذاتية وهذه القدرة تتيح التحكم الذاتي في كل من الأفكار والسلوك .
- يمتلك الأفراد القدرة على التنظيم الذاتي، عن طريق التأثير على التحكم المباشر في سلوكهم وعن طريق اختيار أو تغيير الظروف البيئية، والتي بدورها تؤثر على السلوك، كما يضع الأفراد معايير شخصية لسلوكهم ويقومون بتقييم سلوكهم بناء على هذه المعايير، وبالتالي يمكنهم بناء حافز ذاتي يدفع ويرشد السلوك.
- يتعلم الأفراد عن طرق ملاحظة سلوك الآخرين ونتائجها، والتعلم عن طريق الملاحظة يقلل بشكل كبير من الاعتماد على التعلم عن طريق المحاولة والخطأ، ويسمح بالاكتساب السريع للمهارات المعقدة والتي ليس من الممكن اكتسابها فقط عن طريق الممارسة .
- أن كل من القدرات السابقة (القدرة على عمل الرموز، التفكير المستقبلي، والتأمل الذاتي والتنظيم الذاتي والتعلم (بالملاحظة) هي نتيجة تطور الميكانيزمات والأبنية النفسية العصبية المعقدة، حيث تتفاعل كل من القوى النفسية والتجريبية لتحديد السلوك ولتزويده بالمرونة اللازمة.
- تتفاعل كل من الأحداث البيئية والعوامل الذاتية الداخلية (معرفية، وانفعالية، وبيولوجية) والسلوك بطريقة متبادلة. فالأفراد يستجيبون معرفيا وانفعاليا وسلوكيا الى

الاحداث البيئية ومن خلال القدرات المعرفية يمارسون التحكم على سلوكهم الذاتي، والذي بدوره يؤثر ليس فقط على البيئة ولكن أيضا على الحالات المعرفية والانفعالية والبيولوجية.

«ويعتبر مبدأ الحتمية المتبادلة من اهم افتراضات النظرية المعرفية الاجتماعية، كما يوضح الشكل رقم (1) مبدأ الحتمية المتبادلة وبالرغم من أن هذه المؤثرات ذات تفاعل تبادلي إلا أنها ليست بالضرورة تحدث في وقت متزامن، أو أنها ذات قوة متكافئة وتهتم نظرية الفاعلية الذاتية بشكل رئيس بدور العوامل المعرفية والذاتية في نموذج الحتمية المتبادلة، التابع للنظرية المعرفية الاجتماعية ذلك فيما يتعلق بتأثير المعرفة على الانفعال والسلوك وتأثير كل من السلوك والانفعال والأحداث البيئية على المعرفة.» (عبد الرحمن محمد، 2007، ص112)، وتؤكد نظرية الفاعلية الذاتية إلى معتقدات الفرد في قدرته على ممارسة التحكم في الاحداث التي تؤثر على حياته، ففاعلية الذات لا تهتم فقط بالمهارات التي يمتلكها الفرد وانما كذلك بما يستطيع الفرد عمله بالمهارات التي يمتلكها.

ويرى باندورا (Bandura) أن الأفراد يقوموا بمعالجة وتقدير ودمج مصادر المعلومات المتنوعة المتعلقة بقدراتهم وبالتالي تمتلك التوقعات المتعلقة بالفاعلية وتنظيم سلوكهم الاختياري، وتحديد الجهد المبذول اللازم لهذه القدرات الذاتية القدرات الخلاقة، والاختيار المحدد للأهداف، والأحداث ذات الأهداف الموجهة، والجهد المبذول لتحقيق الاهداف والإصرار على مواجهة الصعوبات والخبرات الانفعالية.

شكل رقم (1) مبدأ الحتمية المتبادل



8- توقعات فاعلية الذات:

أوضح باندورا (Bandura) وجود نوعين من التوقعات يرتبطان بنظرية فاعلية الذات، ولكل منها تأثيراته القوية على السلوك وهما: التوقعات الخاصة بفاعلية الذات، والتوقعات المتعلقة بالنتائج، والشكل رقم (2) يوضحها وهي على النحو التالي:

8-1- التوقعات المرتبطة بفاعلية الذات:

تتعلق بإدراك الفرد بقدرته على القيام بأداء سلوك محدد، وهذه التوقعات يمكنها أن تساعد على تمكن الفرد من تحديد ما إذا كان قادراً على القيام بسلوك معين أم لا في مهمة معينة، وتحدد مقدار الجهد المطلوب منه للقيام بهذا السلوك، وأن يحدد إلى حد يمكن لسلوكه أن يتغلب على العوائق الموجودة في هذه المهمة.

8-2- التوقعات الخاصة بالنتائج:

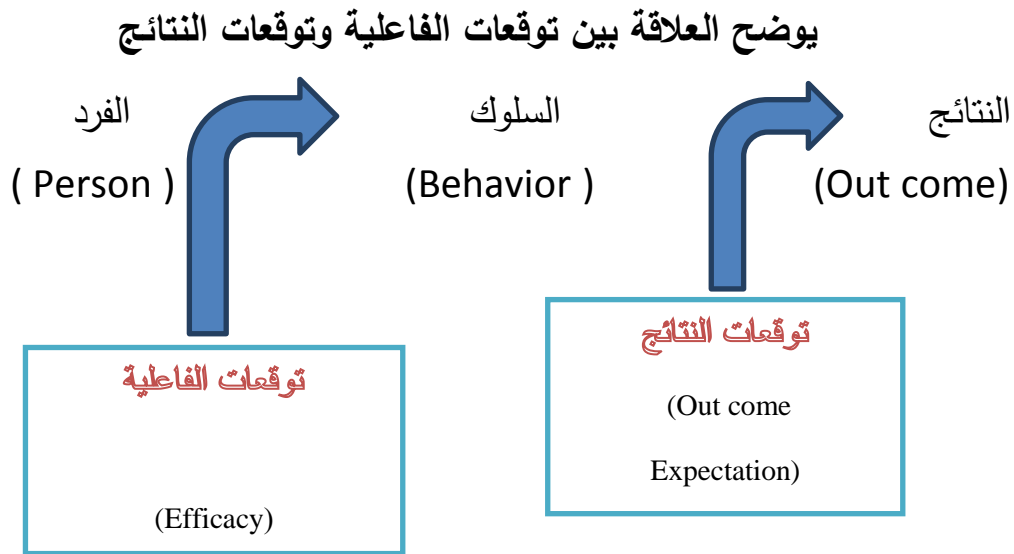
حيث أن النتائج يمكن أن تنتج من الانخراط في سلوك محدد وتظهر العلاقات بوضوح بين توقعات النتائج وتحديد السلوك المناسب للقيام بمهمة معينة، في حين أن التوقعات الخاصة بفاعلية الذات مرتبطة بشكل واضح بالتنبؤ بأفعال الفرد المستقبلية (محمد القحطاني، 2003، ص116)، وتأخذ توقعات النتائج ثلاثة أشكال، حيث تعمل التوقعات الإيجابية كبواعث في حين تعمل التوقعات السلبية كعوائق كالتالي:

1- الآثار البدنية الإيجابية والسلبية التي ترافق وتتضمن الخبرات الحسية السارة، والمنفرة، والألم، وعدم الراحة الجسدية.

2- الآثار الاجتماعية الإيجابية والسلبية: فالآثار الإيجابية تشمل التفاعل الاجتماعي مع الآخرين كتغيرات الانتباه، والموافقة والتقدير الاجتماعي، والتعويض المادي، ومنح السلطة أما الآثار السلبية فهي تشمل عدم الاهتمام وعدم الموافقة، والرفض الاجتماعي، والنقد والحرمان من المزايا وإيقاع العقوبات.

3- ردود الفعل الإيجابية والسلبية للتقييم الذاتي لسلوك الفرد: فتوقع التقدير الاجتماعي، والإطراء والتكريم والرضا الشخصي يؤدي إلى أداء متفوق، في حين أن توقع خيبة أمل الآخرين، وفقدان الدعم ونقد الذات يؤدي إلى مستوى ضعيف في الأداء .

شكل رقم (2)



9- أبعاد فاعلية الذات:

حدد باندورا (Bandura) ثلاثة أبعاد تتغير فاعلية الذات تبعاً لها:

9-1- قدر الفاعلية:

وهو يختلف تبعاً لطبيعة أو صعوبة الموقف، ويتضح قدر الفاعلية بصورة أكبر عندما تكون المهام مرتبة وفقاً لمستوى الصعوبة والاختلافات بين الأفراد في توقعات الفاعلية، ويمكن

تحديده بالمهام البسيطة المتشابهة، ومتوسطة الصعوبة، ولكنها تتطلب مستوى أداء شاق في معظمها.

ويذكر باندورا (Bandura) في هذا الصدد أن طبيعة التحديات التي تواجه الفاعلية الشخصية يمكن الحكم عليها بمختلف الوسائل مثل: مستوى الإلتقان، وبذل الجهد، والدقة، والانتاجية، والتهديد الذاتي المطلوب فمن خلال التنظيم الذاتي فإن القضية لم تعد أن فردًا ما يمكن أن ينجز عملاً معينًا عن طريق الصدفة، ولكن هي أن فردًا ما لديه الفاعلية لينجز بنفسه وبطريقة منظمة ؛ من خلال مواجهة مختلف حالات العدوان عن الاداء.

9-2- العمومية:

وتعني انتقال توقعات الفاعلية إلى مواقف مشابهة، فالأفراد غالباً ما يعممون احساسهم بالفاعلية في المواقف المشابهة للمواقف التي يتعرضون لها لأن العمومية تحدد من خلال مجالات للمواقف وفي هذا الصدد يبين باندورا (Bandura) أن العمومية تتحدد من خلال مجالات الأنشطة المتسعة في مقابل المجالات المحددة وأنها تختلف باختلاف عدد من الأبعاد مثل: درجات تشابه الأنشطة، والطرق التي تعبر بها عن الإمكانيات أو القدرات السلوكية، والمعرفية، والوجدانية، ومن خلال التفسيرات الوصفية للمواقف وخصائص الشخص المتعلقة بالسلوك.

9-3- القوة:

ويذكر باندورا (Bandura) أنها تتحدد في ضوء خبرة الفرد ومدى ملاءمتها للموقف، وأن الفرد الذي يمتلك توقعات مرتفعة يمكنه المثابرة في العمل، وبذل جهد أكثر في مواجهة الخبرات الشاقة، ويؤكد على ان قوة توقعات فاعلية الذات تتحدد في ضوء خبرة الفرد ومدى ملاءمتها للموقف ويؤكد باندورا (Bandura) في هذا الصدد «ان قوة الشعور بالفاعلية الشخصية تعبر عن المثابرة العالية والقدرة المرتفعة التي تمكن من اختيار الأنشطة التي سوف تؤدي بنجاح، كما يذكر أيضا أنه في حالة التنظيم الذاتي للفاعلية فإن الناس سوف

يحكمون على ثقتهم في انهم يمكنهم اداء النشاط بشكل منظم من خلال فترات زمنية محددة»
(عبد الرحمن محمد، 2007، ص112)،

10- آثار فاعلية الذات:

لقد أشار باندورا(Bandura) الى ان « فاعلية الذات يظهر تأثيرها جليا من خلال اربعة عمليات أساسية وهي:

العملية المعرفية، والدافعية والوجدانية، وعملية اختيار السلوك وفيما يلي عرض لأثر فاعلية الذات في تلك العمليات الأربعة.» (عبد الرحمن محمد، 2007، ص113-114)،

10-1- العملية المعرفية:

ذكر باندورا أن آثار فاعلية الذات على العملية المعرفية تأخذ اشكالا مختلفة فهي تؤثر على كل من مراتب الهدف للفرد وكذلك في السيناريوهات التوقعية التي يبنها، فالأفراد مرتفعو الفاعلية يتصورون سيناريوهات النجاح التي تزيد من آدائهم وتدعمه، بينما يتصور الأفراد منخفضوا الفاعلية دائما سيناريوهات الفشل ويفكرون فيها.

ويضيف باندورا (Bandura) أن معتقدات فاعلية الذات تؤثر على العملية المعرفية من خلال مفهوم القدرة، ومن خلال مدى اعتقاد الأفراد بقدرتهم على السيطرة على البيئة ومفهوم القدرة يتمثل في دور معتقدات فاعلية الذات في التأثير على كيفية تأويل الأفراد لقدراتهم فالبعض يرى أن القدرة مكتسبة يمكن العمل على تطويرها، بينما يرى بعضهم القدرة على أساس أنها موروثه، ومن الخطأ الارتقاء بالقدرات الذاتية، وبالتالي فإن الأداء الفاشل يحمل تهديدا لهم ولذكائهم على حساب خوضهم تجارب قد توسع من معارفهم ومؤهلاتهم.

أما فيما يتعلق بمدى اعتقاد الأفراد بقدرتهم على ممارسة السيطرة على البيئة فهناك مظهران لهذه السيطرة، هو درجة وقوة الفاعلية الذاتية لإحداث التغيير، عن طريق الجهد المستمر، وتعديل البيئة فالأفراد الذين تسيطر عليهم الشكوك الذاتية يتوقعون فشل جهودهم لتعديل المواقف التي يمرون بها ويقومون بتغيير طفيف في بيئتهم وان كانت مليئة بالكثير من الفرص المحتملة .

«في حين أن من يمتلكون اعتقادا راسخا في فاعليتهم الذاتية عن طريق الإبداع والمثابرة يتوصلون إلى طريقة لممارسة السيطرة على بيئتهم، وإن كانت البيئة مليئة بالفرص المحدودة والعديد من العوائق ويضعون لأنفسهم أهدافا مليئة بالتحدي ويستخدمون التفكير التحليلي.» (Bandura, A., 1989,p14)

10-2- العملية الدافعية:

لقد أشار باندورا (Bandura) إلى أن «اعتقادات الأفراد لفاعلية الذات تساهم في تحديد مستوياتهم الدافعية، وهناك ثلاثة انواع من النظريات المفسرة للدوافع العقلية وهي: النظرية العزو السببي، ونظرية توقع النتائج ونظرية الأهداف المدركة وتقوم فاعلية الذات بدور مهم في التأثير على الدوافع العقلية في كل منها فنظرية العزو السببي تقوم على مبدأ أن الأفراد مرتفعي الفاعلية يعززون فشلهم إلى الجهد غير الكافي أو إلى الظروف الموقفية غير الملائمة، فبينما الافراد منخفضوا الفاعلية يعززون سبب فشلهم إلى انخفاض في قدراتهم فالعزو السببي يؤثر على كل من الدافعية، والاداء وردود الأفعال الفعالة، عن طريق الاعتقاد في الفاعلية الذاتية، وفي نظرية توقع النتائج تنظم الدوافع عن طريق توقع أن سلوكا محددًا سوف يعطي نتيجة معينة بخصائص معينة، كما هو معروف فهناك الكثير من الخيارات التي توصل الى هذه النتيجة المرغوبة ولكن الأشخاص منخفضي الفاعلية لا يستطيعون التوصل إليها، لا يناضلون من أجل تحقيق هدف ما لأنهم يحكمون على أنفسهم بعدم الكفاءة وفيما يتعلق بنظرية الاهداف المدركة تشير الدلالة إلى أن الأهداف الواضحة والمتضمنة تحديات تعزز العملية الدافعية، وتتأثر بالتأثير الشخصي اكثر من تأثيرها بتنظيم الدوافع والافعال.» (Bandura, A., 1989,p168).

ويذكر باندورا (Bandura) أن الدوافع القائمة على الأهداف تتأثر بثلاثة أنواع من التأثير الشخصي وهي الرضا وعدم الرضا الشخصي عن الأداء، وفاعلية الذات المدركة للهدف وإعادة تعديل الاهداف بناء على التقديم الشخصي، ففاعلية الذات تتحدد من خلال الاهداف التي يضعها الأفراد لأنفسهم، وكمية الجهد المبذول في مواجهتها وحلها، ودرجة

إصرار الأفراد ومثابرتهم عند مواجهة تلك المشكلات، فالأشخاص مرتفعي الفاعلية يبذلون جهدا كبيرا عند فشلهم لمواجهة التحديات.

10-3- العملية الوجدانية:

تؤثر اعتقادات فاعلية الذات في كم الضغوط والاحباطات التي يتعرض لها الأفراد في مواقف التهديد كما تؤثر على مستوى الدافعية، حيث أن الأفراد ذوي الاحساسات المنخفضة بفاعلية الذات أكثر عرضة للقلق، حيث يعتقدون ان المهام تفوق قدراتهم وسوف يؤدي ذلك بدوره الى زيادة مستوى القلق لاعتقادهم بأنه ليس لديهم المقدرة على انجاز تلك المهمة كما أنهم أكثر عرضة للاكتئاب، بسبب طموحاتهم غير المنجزة، واحساسهم المنخفض بفاعليتهم الاجتماعية، وعدم قدرتهم على انجاز الامور التي تحقق الرضا الشخصي، في حين يتيح ادراك فاعلية الذات المرتفعة تنظيم الشعور بالقلق والسلوك الانسحابي من المهام الصعبة، عن طريق التنبؤ بالسلوك المناسب في موقف ما.

10-4- عملية اختيار السلوك:

« تؤثر فاعلية الذات على عملية انتقاء السلوك، ومن هنا فان اختيار الأفراد للأنشطة والاعمال التي يقبلون عليها مرهون بما يتوفر لديهم من اعتقادات ذاتية في قدرتهم على تحقيق النجاح في عمل محدد دون غيره ويمكن اجمال نتائج الدراسات فيما يختص بالعلاقة بين فاعلية الذات واختيار السلوك على النحو التالي الأفراد الذين لديهم إحساس بانخفاض مستوى الفاعلية الذاتية، ينسحبون من المهام الصعبة التي يشعرون انها تشكل تهديدا شخصيا لهم، حيث يتراخون في بذل الجهد ويستسلمون سريعا عند مواجهة المصاعب وفي المقابل فان الاحساس المرتفع بفاعليته يعزز الانجاز الشخصي بطرق مختلفة، فالأفراد ذوو الثقة العالية في قدراتهم يرون صعوبات كتحدي يجب التغلب عليه، وليس كتهديد يجب تجنبه، كما انهم يرفعون ويعززون من جهدهم في مواجهة المصاعب، بالإضافة الى أنهم يتخلصون سريعا من اثار الفشل.» (Bandura, A., 1989,p166).

خلاصة:

نستنتج أن مصادر فاعلية الذات ليست ثابتة دائماً ولكنها معلومات لها صلة وثيقة بحكم الشخص على قدراته سواء كانت متصلة بالإنجازات الأدائية أو الخبرات البديلة أو الإقناع اللفظي أو الحالة النفسية والفسولوجية، وأن نظرية التعلم الاجتماعي تسلم بأن هناك ميكانزم عام في الإنسان يمكنه تغيير السلوك، وأن فاعلية الذات هي أفضل منبئ بالسلوك الشخصي.

كما ان فاعلية الذات تهتم بدور العوامل المعرفية والذاتية وذلك فيما يتعلق بتأثير المعرفة على الانفعال والسلوك وتأثير كل من السلوك والانفعال والأحداث البيئية على المعرفة.

نستطيع مما سبق ان نضع اطار عام او مفهوم للفاعلية الذات وهي ادراك الفرد لكفاءته الشخصية في التعامل بفاعلية مع مختلف المواقف الضاغطة حيث ان فاعلية الذات يمكن ان تعمم من مجال الى اخر إلى الحد الذي يعتمد فيه المجال الجديد علي مهارات سابقة.

الفصل الثالث:

التوافق المهني

تمهيد:

يعتبر التوافق المهني مهم جدا في حياة الأفراد العاملين في مؤسسات الدولة أو غيرها، لأنه عبارة عن عملية ديناميكية مستمرة يقوم بها الفرد لكي يتمكن من سد حاجاته وتحقيق أهدافه، وذلك بتحقيق التكيف والانسجام بينه وبين البيئة المهنية التي يعمل فيها، ومما لا شك فيه فإنه لا بد من تحقيق أكبر قدر ممكن من التوافق المهني في مجال العمل لأن العامل يقضي معظم وقته في عمله وكذلك فكره وجهده، لأن العمل من أهم ما يبرز المكانة والقيمة ويعود بالنفع للعامل وللمجتمع.

وسنحاول في هذا الفصل عرض مفهوم التوافق المهني، وذكر مظاهره وشروطه، ومعرفة العوامل المؤثرة في التوافق المهني، ومحددات وأبعاد التوافق المهني، وسوء التوافق المهني.

1. مفهوم التوافق المهني:

تعريف التوافق لغة:

عرّفه ابن منظور 1981: التوافق مأخوذ من وفق الشيء أي ما لاعمه، وقد وافقه موافقة، واتفق معه اتفاق.

وعرفه أنيس وآخرون 1972: أنه كما جاء في المعجم الوسيط أن التوافق أن يسلك المرء مسلك الجماعة ويتجنب ما عنده من شذوذ في الخلق والسلوك. (ماهر عطوة الشافعي، 2002، ص13)

أما اصطلاحاً: فلقد تعددت تعاريف للتوافق المهني وكثرت وذلك حسب كل باحث وكتابته حول التوافق المهني ورؤيته الخاصة فيه وهنا سوف نعرض بعض التعاريف لبعض الباحثين:

حيث عرفه "أشرف محمد عبد الغني 2001 "هو قدرة الفرد على تغيير سلوكه وعاداته واتجاهاته عندما يواجه مشكلة ما حتى يقيم بينه وبين بيئته علاقة أصلح وأنسب. (أشرف محمد عبد الغني، 2001، ص355).

أما "بديع محمود قاسم 2001 " يرى أنه يشمل توافق الفرد مع محيط العمل لما يتضمنه من عوامل بيئية وطبيعية واجتماعية (رؤساء، مرؤوسين) وما يطرأ على ذلك من تغيير من وقت لآخر. (بديع محمود قاسم، 2001، ص47).

كما يعرفه "صبرة محمد علي وآخرون 2004 " بأنه قدرة الفرد على التلاؤم والتكيف السليم لبيئته المادية والاجتماعية في شتى صورها البيئية، الأسرية، المهنية، الدراسية، العاطفية، الدينية. (صبرة محمد علي وآخرون، 2004، ص30).

وتعرفه رويم فايزة 2005 " بأنه هو التلاؤم المستمر للعامل مع ظروف ومتطلبات بيئته المهنية، مادية كانت أو اجتماعية، وذلك بالتوفيق بين خصائصه الشخصية وطبيعة العمل وظروفه وعلاقاته بالعاملين معه للوصول إلى حالة توازن ". (رويم فايزة، 2005، ص74)

ومما سبق يمكن تعريف التوافق المهني بأنه يتمثل "في عملية التوفيق بين قدرات الفرد الجسمية والعقلية وخصائصه الشخصية من جهة ومتطلبات العمل وظروفه من جهة أخرى وقدرة تلاؤمه المستمر فيما بينهم، وكذلك علاقاته بالعاملين معه وذلك للوصول إلى حالة التوازن والتوافق في عمله.

2. مظاهر التوافق المهني:

يؤكد جميع العلماء أنه يمكن الاستدلال على التوافق المهني من خلال مجموعتان أساسيتان من العلاقات وهما الرضا والإرضاء.

أ- الرضا: فيشير إلى الدرجة الكلية لمشاعر الفرد الايجابية نحو كل من عمله وإدارة العمل وكذلك نحو إدارة التطوير الذي يتم في بيئة العمل، ويتمثل في عدة أشكال منها: الرضا عن الزملاء، الرضا عن ظروف العمل، الرضا عن طبيعة العمل والمؤسسة، الرضا عن المسؤول.

ب- الإرضاء: ويعبر عنه بمدى كفاءة العامل وأهليته وكفايته بالطريقة التي يقدره بها الرؤساء والزملاء، ويشمل ما يلي:

إرضاء المسؤول والزملاء، الانضباط، إتباع نظام سير العمل بالمؤسسة. (سمية بن عمارة، 2009، ص358)

3. شروط التوافق المهني:

توجد شروط توفرها يضمن تحقيق التوافق المهني من بينها:

- ✓ شعور العامل بالرضا عن مستواه الاقتصادي.
- ✓ شعوره بأن صاحب العمل يقدره ويهتم به.
- ✓ إدراكه أن رؤسائه أو المشرفين عليه، يحرصون على مصالحه قدر حرصهم على مصالح العمل.
- ✓ حبه لنوع العمل الذي يؤديه.
- ✓ توفر فرص الترقية في العمل.

✓ توفر فرص التدريب المهني في العمل.

✓ توفر فرص الاستفادة من أفكاره وآراءه الخاصة بالإنتاج وتحسينه.

✓ شعوره بالأمن والاستقرار النفسي في العمل.

وكذلك هناك مجموعة من العلاقات في مجال العمل، يتيح توفرها للعامل الأمن النفسي والتوافق الصحيح مع أفراد المؤسسة وظروف العمل منها:

علاقة العامل بعمله، علاقته بنظام المؤسسة، وعلاقته بالرؤساء، علاقة العامل بزملائه، وبظروف العمل... الخ. (جمعة أولاد حيمودة، 2005، ص 79)

ويعرض " لبتارت ليفي " بعض العوامل التي يراها مهمة في تحقيق التوافق المهني:

- أن يكون العمل مرغوباً ومنتوعاً.
- أن يحتوي العمل على عملية التعليم المستمر.
- أن يشترك العمال في صنع القرار.
- أن يحتوي العمل على التدعيم الجماعي والمعرفة.
- أن ترتبط الحياة المهنية بالحياة الخاصة والاجتماعية للعامل.

(جمعة أولاد حيمودة، 2005، ص 80)

4. العوامل المؤثرة في التوافق المهني:

هناك عدة عوامل بإمكانها أن تؤثر في توافق الفرد مهنيًا، ويمكن حصرها في ثلاث

جوانب: عوامل شخصية وعوامل مرتبطة بالعمل وعوامل خارجية.

أ- **العوامل الشخصية:** تعد خصائص الشخصية الجسمية والنفسية والعقلية من العوامل المباشرة في التأثير على حالة العامل وسوائه في مجال عمله، حيث يقول عبد الحفيظ المقدم: (إن التوافق الجيد يحدث عندما يكون هناك توفيق بين متطلبات العمل وبين إمكانيات الفرد الجسمية والذهنية والشخصية، فكلما زادت درجة التوافق بين الطرفين ازدادت معها درجة تكيف الفرد ونجاحه المهني. (عبد الحفيظ مقدم، 1991، ص 11)

فالأعراض الجسدية والعاهاات واضطراب الحواس وغيرها يقلل من درجة تفاعل العامل مع زملائه وتقاسمه معهم الأدوار، كما تزيد من حالات تأخره عن العمل وتغيبه مما يخفض من معدل أدائه، كما تعتبر كذلك الخصائص النفسية والاضطرابات الانفعالية كالقلق والانتواء والعدوان... من العوامل المؤثرة بدرجة قوية على سيرورة حياة العامل في ميدان عمله، حيث أشارت إحدى الدراسات إلى أن مشاعر الاكتئاب أدت إلى انخفاض كفاءة الممرضات المهنية وظهرت مشكلات في علاقاتهن في العمل.

ب- العوامل المرتبطة بالعمل: يعد وجود العوامل المادية والنفسية والاجتماعية المحيطة بالعامل في مجال عمله بالشكل الذي يضمن استمرار العمل في ظروف صحية تريحه وتساعد على أداء عمله وفق النظام المحدد، دافعا قويا للاهتمام بالعمل والإخلاص والتثبث به قد يصل الأمر إلى حد الإغفال عن الكثير من العوامل المحيطة كانخفاض الأجر، عدم ملائمة التوقيت... في حين أن ظروف العمل القاهرة من تعب، ملل، ورتابة وسوء العلاقات مع المسؤولين، والصراع مع الزملاء وقلة الوسائل وتسلط وصرامة التعليمات كل هذا يؤدي للعامل إلى الشعور بالاستيلاء نحو عمله، ويؤثر هذا على رضاه ثم على توافقه في العمل بشكل عام، الأمر الذي يدفعه إلى السعي نحو البحث عن عمل في مكان آخر. وهكذا فإن الظروف الملائمة للعمل بإمكانها تغطية الكثير مما لا يتيح العمل للعامل. كما أن الظروف السيئة في العمل تغني العامل كما يفيد في سبيل ما يسعى إليه.

ج- العوامل الخارجية: إن العامل قبل أن يكون عضو في مؤسسة فهو عضو في جماعات أخرى كثيرة ومختلفة يختلف مركزه فيها من جماعة لأخرى فهو المسؤول والمسيطر الذي يعتمد عليه داخل الأسرة المتكونة من الزوج والأولاد، وهو داخل أسرته الكبيرة المتكونة من الوالدين والأشقاء، بين السيطرة والخضوع بقدر ما يجمعه بهم من علاقات، وهو عضو كذلك في جماعات النادي، المقهى، الأصدقاء... وهو يتأثر بهم جميعا. (محمود السيد أبو النيل، 1994، ص 290).

ولهذا فإن توافق الفرد يرتبط بتوافقه في كل هذه الجماعات لأنها تتداخل فيما بينها وترتبط ببعضها البعض، وينعكس هذا التوافق على مظاهر الحياة المختلفة، وبخاصة العمل، حيث وجد أن الكثير من المشاكل التي تواجه العمال في عمله إنما هي حويلة مشاكل أخرى خارج نطاق العمل.

ويؤكد هذا أيضا محمود السيد أبو النيل حيث يرى أن مشاكل التوافق لا ترتبط بظروف العمل وحدها فحسب بل يتأثر العمال بما في المنزل أثناء العمل كما يتأثرون في المنزل بما في العمل، ومن الصعب استبعاد التوافقات في العمل عن التوافقات خارج العمل. (محمود السيد أبو النيل، 1985، ص290)

5. محددات وأبعاد التوافق المهني:

من خلال التعاريف السابقة للتوافق المهني، نجد أن هذا الأخير يتحدد بوجود عدد من الصفات التي ترتبط بالعامل كشخص له خصائص، وترتبط بالمجال المحيط به كذلك، فتجعل منه عاملا متوافقا مع ذاته ومع مهنته، وهذا بدوره يسهم في إفادته لها واستفادته منها في نفس الوقت، هذا ويمكن إدراج هذه المحددات تحت محورين رئيسيين هما الرضا والإرضاء:

1- الرضا: ويشير الرضا إلى الموقف الذي يتبناه الفرد تجاه عمله على نحو يعكس نظريته وتقديره لعنصر أو أكثر من العناصر الموجودة في محيط العمل. (طريف شوقي، 1992، ص 221)، أي اتجاهات الفرد نحو مختلف جوانب عمله منها:

طبيعة العمل والمؤسسة: يعتبر الرضا عن المؤسسة من العوامل الهامة التي تساعد على خلق الرضا العام للعامل، وبدون ذلك لا يمكنه أن يرضى عن الجوانب النوعية كطبيعة العمل داخل المؤسسة، وظروفه، ويعد ما تتمتع به المؤسسة من شهرة وتأثير واتساع نفوذ من العوامل التي تزيد من رضا العمال ورفع معنوياتهم، حيث يمكنهم ذلك من الحصول على التقدير، والتسهيل في إشباع حاجاتهم، لذا يرغب الكثير من الأفراد في الانتماء إلى

المؤسسات الشهيرة التي تتمتع بالسمعة الطيبة والتأثير القوي في الأوساط المختلفة وهذا بغرض الرفع من قيمتهم وحصولهم على أكبر قدر من الامتياز.

(محمد جمال يحيوي، 2003، ص 446)

وما يدعم رضا العامل كذلك هو طبيعة العمل الذي يقوم به داخل المؤسسة فكلما كان هناك انسجام لخصائص العامل وقدراته واتجاهاته مع خصائص عمله ومتطلباته كلما ساعده ذلك في زيادة قدرته على مسايرة العمل وتغييراته، وأدائه له بمستوى عال من النجاح، مما يؤدي إلى تنمية قدراته ورفع روحه المعنوية ومن ثم زيادة رضاه على عمله.

الرضا عن المسؤول: يؤثر اتجاه العامل نحو المسؤول وعلاقاته به تأثيرا مباشرا على مشاعر العامل تجاه عمله ونواحيه المختلفة، فكلما شعر العامل باحترام مسؤوله له وتقديره لما يقوم به زاد شعوره بالرضا نحو العمل وأخذ في بذل جهود مضاعفة لتأكيد ذلك أكثر. وفي هذا يرى فرج عبد القادر طه أنه ينبغي على المؤسسة الجادة على تحسين التوافق المهني للعامل، تعمل على أن تسود العلاقات الاجتماعية والنفسية الصحيحة بين الرئيس والمرؤوس. (فرج عبد القادر طه، 1986، ص 57)

ويلخص " أوبرداهم (Oberdahm) " الميزات السلوكية التي تخلق علاقة نفسية صحيحة

بين الرئيس والمرؤوسين، وتشجيع روح الثقة المتبادلة في جو المؤسسة فيما يلي:

- ☒ المعاملة الحسنة والاحترام لشخصيات العاملين.
- ☒ التمثيل الأمين لدى الهيئات العليا.
- ☒ التطبيق المرن لقوانين ولوائح المؤسسة على العمال.
- ☒ أن يكون المسؤول مثلا يتخذ به.
- ☒ الإخلاص في الإرشاد والتشجيع والتأنيب.
- ☒ إعطاء الفرص الكافية للنمو والتقدم المهني.
- ☒ المعاملة المناسبة لكل عامل بحسب ميزاته الخاصة.
- ☒ تنمية إخلاص العمال للمؤسسة عن طريق الإخلاص في معاملتهم.

✘ وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.

✘ تحمل المسؤولية عن المرؤوسين في بعض أخطائهم.

وبهذا يتحقق التوافق بين الرئيس والمرؤوسين مما يؤدي لتحسين الإنتاج والوصول إلى درجة التوافق المهني كما تؤكد ذلك دراسات علم النفس الاجتماعي. (فرج عبد القادر طه، 1986، ص 57)

الرضا عن الزملاء: يشتمل الرضا عن العمل رضا العامل عن زملائه العاملين معه وعلاقاته بهم النفسية والاجتماعية والمهنية كذلك، «حيث أن طبيعة العمل الصناعي تقتضي دائماً وجود علاقة نفسية بين العامل وزملائه وبين المشرف وزملائه، فالمجال النفسي لكل فرد في جو المؤسسة الصناعية يتضمن غيره من الأفراد وخاصة الزملاء والتفاعل النفسي يبني على علاقة ذات طرفين هما الأخذ والعطاء». (فرج عبد القادر طه، 1986، ص 58) وهكذا فإن التفاعل النفسي والاجتماعي بين العمال القائم على التعاون والمناقشة يؤدي إلى ديناميكية العمل ويقضي على رتابته، وبطبع هذا التفاعل ونوعه يتحدد رضا العامل عن زملائه وطبيعة علاقاته بهم وتوافقه معهم.

الرضا عن ظروف العمل: يقصد بظروف العمل الشروط والوسائل المادية التي توفرها المؤسسة والضرورية للعمل، فكلما تحقق التوافق بين العامل والآلة أدى هذا إلى الأمن الصناعي والنفسي له وكذلك التقليل من الإصابات والحوادث داخل المؤسسة. (حمدي ياسين وآخرون، 1999، ص 23)

وكذلك الظروف الفيزيائية من حرارة، وتهوية، وإضاءة...، حيث وجد فعلاً بأنها تساعد على إنتاجية العمال وروحهم المعنوية. (بوفلجة غياث، 1984، ص 10)

حيث أنه بالرغم من أن هناك تجارب كثيرة كتجربة " هاوثورن (Hawthorne) " قد توصلت إلى أن الدوافع النفسية للعامل أكثر أهمية من العوامل الفيزيائية في التأثير على الإنتاج، إلا أنه في معظم الأحيان يعزى تدمير العمال وانخفاض روحهم المعنوية إلى الظروف المادية والفيزيائية غير المواتية في العمل بالإضافة إلى ما يمكن أن تسببه من

إرهاق وتعب وملل ومرض، ومن ثم التغيب وعدم الانضباط في العمل، وتدهور الإنتاج من جراء ذلك، وهذا ما يؤدي إلى عدم رضا العامل على عمله، في حين أنه كلما أتاحت له هذه الظروف بالشكل الذي يرضيه تمكن من أداء عمله والقيام بكل مهامه على أكمل وجه، وحقق بذلك أهداف العمل وهذا بدوره يزيد من رضا العامل عن عمله علاوة على زيادة إنتاجيته.

وقد بينت الدراسات أن الإنتاج يرتبط بزيادة الإضاءة وفي ذلك يوضح " لوكيش " و " موس (Luckiesh and Moss) " أن زيادة شدة الإضاءة عما كانت عليه ترفع الإنتاجية في بعض الأعمال إلى 35 % وعند زيادة شدة الإضاءة عن المعدل المناسب يؤدي هذا إلى انخفاض معدل الإنتاج، كما تبين من خلال دراسة "ماكويرث" (Mackworth) أن معدل الأخطاء في العمل يتزايد بارتفاع درجات الحرارة المؤثرة حيث يؤيد ذلك (Pepler) " بيلر " وتوصلت بعض التجارب التي أجريت لمعرفة أثر الضوضاء على إنتاجية عاملات النسيج إلى تسجيل زيادة في الإنتاج عند التخفيف من درجة الضوضاء.

(فرج عبد القادر طه، مرجع سابق، ص 220)

وهكذا فإن ميدان العمل حتى وان كان مصنعا فهو ليس مجرد أدوات وآلات وأجهزة وعمال يعملون وإنما هو مؤسسة ذات وظيفة اجتماعية يتطلب تطوير كافة المقومات فيه حتى يمكنه أن يؤدي دوره الاجتماعي. (محمد طلعت عيسى وعدلي سليمان، 1963، ص 77)

وعليه فإن رضا العامل عن عمله يقتضي إضافة إلى رضاه عن الظروف المادية والفيزيقية رضاه كذلك عن الظروف النفسية والاجتماعية المحيطة كالجو المعنوي من ثقة وتفاهم وتعاون أو كره واشمئزاز واتجاهات سيئة لكل ذلك أثره الكبير على مدى توافق العامل مع عمله. وتؤكد ذلك المناقشات التي تتناول التوتر المهني، حيث وجد أنها تميل إلى إغفال عوامل البيئة الفيزيكية على الرغم من درجة تأثيرها إلا أن الوجهة النفسية والاجتماعية مهمة أكثر. (رزق سند إبراهيم ليلي، 1995، ص 31)

الرضا عن الأجر: تعد بحوث التي قام بها " تايلور " 1856 مثالا لأولى الدراسات العلمية التي أقيمت في هذا المجال حيث وضع الكثير من الأسس في دعم الإنتاج عند تطبيقها على العمال والإدارة حيث توصل إلى تسجيل زيادات عالية في الإنتاج تصل إلى نسبة 80 % في حالة الزيادة في الأجر.

ويؤكد ذلك " محمد جمال يحيايوي " بحيث يقول " تعتبر المكافآت المادية من العوامل الأساسية التي يتوقف عليها الأفراد في المؤسسة وقيامهم بالعمل المنظم، لفائدتها" (محمد جمال يحيايوي، 2003، ص435)

ولهذا تعمل بعض المؤسسات على رفع الأجور وتقديم المكافآت المادية بغية إرضاء العاملين والرفع من جهودهم.

وقد ورد في تقرير " ويات و فروست و "ستوك (Wyatt and Frost and Stock) أن هناك زيادة ضخمة في الإنتاج تصل نسبتها إلى 46 % في حالة استبدال نظام المكافأة بنظام الدفع بالزمن والى نسبة 11% عند إحلال نظام الدفع بالوحدة محل نظام المكافأة. (فرج عبد القادر طه، 1986، ص 234)

وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أهمية عامل الأجر في زيادة الإنتاج.

2- الإرضاء: يشير الإرضاء إلى اتجاهات المسؤول والزملاء نحو العامل، وتتشكل هذه الاتجاهات من خلال ما يقدمه هذا العامل من علاقات وكفاءة في العمل، وانضباط، واتباع نظام سير العمل، ويشمل الإرضاء ما يلي:

إرضاء المسؤول والزملاء: يعد الانطباع الذي يتركه العامل لدى مسؤوله وزملائه العاملين من العوامل الهامة التي تحدد العلاقات التي تربطه بهم سواء فيما يتعلق بالعمل أو خارجه، ويعتبر هذا الانطباع بمثابة محك يقاس به العامل ويقدر به وكلما كان هذا الانطباع إيجابيا تبين من خلاله إيجابية العامل وقدراته النفسية والاجتماعية والمهنية وأدى هذا إلى إرضاء الآخرين وتوطيد علاقاتهم به وتعاونهم معه والعكس صحيح.

يؤكد ما سبق " بسام علي درويش " حيث يرى أنه من عوامل الشعور بعدم الرضا عن العمل هو انخفاض الدخل مقارنة بالجهد المبذول وعدم توفر العلاقات الجيدة بين الزملاء ووجود الحواجز الكبيرة بين الرئيس والموظفين.

(<http://www.albayan.co.ae/albayan/2002/07/28/mnw/8.htm>)

الانضباط: إن التزام العامل بمواعيد العمل وانضباطه معها دون تأخر أو تغيب دليل على مدى إخلاصه للعمل واهتمامه به، ويعود هذا إيجاباً على أدائه لكل المهام المنوطة به بالقدر اللازم من المسؤولية دون تأجيل أو إلغاء أو إهمال، وبهذا تتحقق الكفاية اللازمة في الإنتاج والاتصال المستمر مع باقي العمال والتكامل معهم دون حدوث أي إتكلات تسيء في انطباعهم نحوه وعلاقاتهم به، وتؤكد ذلك نتائج عدد من الدراسات منها دراسة " سكوت " و " تايلور " (1985) إلى وجود علاقة سلبية بين التغيب والرضا المهني كما أن انخفاض معدل التغيب يؤدي إلى مستوى عال من الرضا المهني.

إتباع نظام سير العمل بالمؤسسة: يرى " فرج عبد القادر طه " من خلال عدد من الدراسات أن الشخص سيء التوافق تكون له إصابات ومشاكل أكثر من غيره فيما يتعلق بمخالفة النظام في العمل. (فرج عبد القادر طه، 1986، ص 53)

وعليه فإن معظم مشاكل العمل الناجمة عن مخالفة القوانين والتعليمات كالشكاي والجزاءات تعكس سوء توافق العامل في عمله وانعدام ما يمكن أن يحقق فيه ذاته، وفي هذه الحالة يلجأ إلى السلوك المشاغب والتمرد عن نظام سير العمل تنفيذاً له عما يعانیه.

5. سوء التوافق المهني:

تعريف سوء التوافق المهني: سوء التوافق المهني بمعناه العام يبدو في عجز الفرد عن إقامة علاقات راضية ومرضية بينه وبين من يتعامل معهم من الناس والأشياء في بيئته الاجتماعية والمادية أي في عجزه عن حل مشكلاته على اختلافها. (أشرف محمد عبد الغني، 2001، ص 355)

ومن مظاهر سوء التوافق المهني نذكر ما يلي:

- ✓ سوء إنتاج العامل من الكيف وقلته من حيث الكم.
 - ✓ كثرة الحوادث التي يتعرض لها العامل، ووقوعه في أخطاء فنية كثيرة أثناء أداء العمل.
 - ✓ إساءة استخدام الآلات والأدوات.
 - ✓ كثرة الغيابات بدون عذر.
 - ✓ ترك محل العمل بدون إذن.
 - ✓ المرض أو إبعاده كثيرا.
 - ✓ الإسراف في الشكاوي والتمرد على نظام العمل ولوائحه.
 - ✓ يصبح العامل أكثر شغبا وعدم طاعة تعليمات المؤسسة وتعليمات المدير.
 - ✓ تحريض الزملاء على الشكوى من اللوائح والترحيب بحركات التذمر.
 - ✓ تبدو على العامل أعراض التكاسل واللامبالاة لكل ما يدور حوله في المصنع.
- يكون مصدر إزعاج وتدبير واتلاف. (كامل محمد محمد عويضة، 2001، ص 167)

خلاصة:

مما ذكر سابقا نستنتج أن التوافق المهني هو مدى تلاؤم الفرد وبيئة عمله ويسعى كل فرد عامل لتحقيق هذا النوع من التوافق، والذي هو هدف العامل وأرباب العمل على حد سواء وهذا من أجل نوع من التقدم والزيادة في الإنتاج وتحقيق المؤسسة عموما، وكلما توافرت الشروط والظروف والعوامل المساعدة، يمكننا تحقيق أكبر قدر ممكن من التوافق المهني.

الفصل الرابع

منهجية الدراسة

تمهيد

في أي دراسة علمية لا يمكن الوصول إلى نتائج موثوقة إلا إذا اتبعت إجراءات منهجية مضبوطة، وخطوات علمية صحيحة؛ فوضوح المنهج وما يبني في إطاره من تصميم محكم، وتجانس العينة، وسلامة طرق تحديدها وحصرها، ومناسبة أدوات البحث وما تتميز به من خصائص سيكومترية تدل على الصلاحية، وملائمة الأساليب الإحصائية التي يستدل بها على صحة أو عدم صحة الفرضيات التي سبق للباحث وأن صاغها، كل هذه الإجراءات تساعد في الوصول إلى نتائج ذات قيمة علمية.

وهذا ما سنحاول مراعاته من خلال الحرص على إتباع خطوات صحيحة ومنظمة، انطلاقاً من الدراسة الاستطلاعية وختاماً بالأساليب الإحصائية المناسبة لهذه الدراسة.

1- الدراسة الاستطلاعية

في هذه المرحلة قمت بجمع المعلومات والاطلاع على البحوث والدراسات السابقة والمذكرات التي لها صلة بموضوع البحث، من أجل توفير المعلومات والمعطيات الكافية والإلمام بالموضوع من جميع النواحي حتى يتسنى لنا تكوين فكرة شاملة وكاملة وبالتالي تكوين أسس وخلفية نظرية لهذا الموضوع ، وقبل توزيع الاستمارات المتعلقة بالبحث قمت بإجراء دراسة استطلاعية على عينة البحث قصد الاطلاع على الممارسة الميدانية في المتوسطة المختارة للدراسة والاتصال ببعض الأساتذة من أجل جمع أكبر عدد ممكن من المعلومات التي يمكن من خلالها معالجة المشكل المطروح.

1-1-1 الدراسة الاستطلاعية للمقياس

1-1-1 أهداف الدراسة الاستطلاعية : إن من أهداف إجراء الدراسة الاستطلاعية هو :

قبل أي دراسة ميدانية لابد على الباحث من القيام بدراسة استطلاعية للمكان الذي ستجرى فيه دراسته الأساسية.

لذلك فنحن إذ أقدمنا على مثل هذه الخطوة فذلك لتحقيق مجموعة من الأهداف التي يمكن ذكرها فيما يلي:

- 1- ضبط عنوان الدراسة ومتغيراتها.
- 2- معرفة صعوبات التطبيق التي من شأنها تحديد قيمة البحث العلمي ومكانته العلمية وذلك قصد التقليل من تلك الصعوبات في الدراسة الأساسية أو محاولة تفاديها.
- 3- التدريب على خطوات البحث العلمي.
- 4- الوقوف على حيثيات مجال الدراسة، من حيث الوقوف على الحدود المكانية التي يشغلها مجتمع الدراسة.

1-1-2 الخصائص السيكومترية للمقياس :

قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة من (15) أستاذ من متوسطة الشهيد سعدي صالح بسيدي عامر ولاية المسيلة من غير العينة الأصلية لدراسة الصدق والثبات لمقياس فاعلية الذات ومقياس التوافق المهني.

صدق المقياس: «أشار بارلو وآخرون (1984) إلى أن لمقياس فاعلية الذات توافق داخلي جيد باستعمال معامل ألفا، حيث قدر الثبات بـ (0.86) للمقياس ككل»
- دراسة الثبات لمقياس فاعلية الذات:

الثبات هو قدرة الأداة على التوصل إلى نتيجة القياس نفسها مهما تكرر استخدامها في دراسة الظاهرة نفسها، أو هو خاصية من خواص المقياس الجيد، وهو يعبر عن الاتساق في الأداة من بند، إلى آخر، أي إن الاختبار يعطي تقديرات ثابتة (الأنصاري، 2000، ص126).

"وهو اتساق درجات الأشخاص أنفسهم عند فحصهم بالاختبار نفسه في ظروف مختلفة، أو باستخدام مجموعات مختلفة من المفردات المتكافئة، أو تحت ظروف فحص أخرى مغايرة" (Anastasi & Urbina, 1997, 84).

- الثبات بالإعادة، والتجزئة النصفية، وألفا كرونباخ:

إن إعادة تطبيق الاختبار يدل على الاستقرار عبر الزمن لذلك تم تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية مرتين متتاليتين بفارق زمني مدته أسبوعان، وتم حساب معامل الارتباط سبيرمان بين استجابات الأفراد حسب الإعادة، والتجزئة النصفية، وألفا كرونباخ، وجاءت النتائج كما في الجدول رقم (1):

الجدول (1) معاملات الثبات لمقياس فاعلية الذات

أبعاد مقياس فاعلية الذات	ثبات الإعادة	التجزئة النصفية	ألفا كرونباخ
المبادرة	0,873	0,811	0,756
المجهود	0,861	0,805	0,748
المتابعة	0,892	0,824	0,783
قدرة الفاعلية	0,877	0,830	0,771
الدرجة الكلية	0,902	0,841	0,795

يلاحظ من الجدول (1) أن جميع قيم معاملات الثبات مرتفعة وتدل على ثبات الأداة، وتسمح بإجراء الدراسة.

- مقياس فاعلية الذات في صورته النهائية:

بقي المقياس مؤلفاً من قسمين يشمل:

القسم الأول: مقدمة المقياس، وتوضيح هدف المقياس.

القسم الثاني: ويضم بنود المقياس البالغ عددها (39) بنداً للمقياس الموجه إلى عينة من

أساتذة متوسطة الشهيد سعدي صالح بسيدي عامر.

- طريقة تصحيح مقياس فاعلية الذات:

تتم الإجابة على كل بند من بنود مقياس فاعلية الذات وفق مفتاح تصحيح خماسي بوحدة

من الإجابات التالية حسب مقياس ليكرت: (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، فالبنود تُعطى

درجاتها وبالترتيب السابق على النحو التالي: (1-2-3-4-5).

وبذلك تكون أعلى درجة يحصل عليها الاستاذ في مقياس فاعلية الذات هي (195) درجة،

وأدنى درجة هي (39) درجة.

2- المنهج المستخدم

إذا كان المنهج كما يقال هو فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار العديدة، إما من أجل الكشف عن الحقيقة عندما نكون بها جاهلين، وإما من أجل البرهنة عليها للآخرين عندما نكون بها عارفين، وإذا كانت المناهج أو طرق البحث عن الحقيقة تختلف باختلاف طبيعة الموضوع (بوحوش، 1995، ص43)؛ فإن موضوعنا قد فرض علينا منهجه الخاص والمتمثل في المنهج الوصفي الارتباطي؛ والذي يمكننا أن نقدم له التعريف التالي :

يعرفه عبيدات ذوقان على أنه : «أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة أو فترات زمنية معلومة وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية تم تفسيرها بطريقة موضوعية وبما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة» (عبيدات، 1999، ص46)

كما يعرفه محمد شفيق بأنه: «طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة» (شفيق، 1985، ص80)

ومن بين مميزات هذا المنهج يمكننا أن نذكر:

- 1- يوفر هذا المنهج بيانات مفصلة عن الواقع الفعلي للظاهرة موضوع الدراسة من خلال جمع البيانات الكافية عنها.
- 2- يقدم تفسيراً واقعياً لعوامل مرتبطة بموضوع الدراسة تساعد على قدر معقول في التنبؤ المستقبلي بالظاهرة من خلال التعرف على العوامل المكونة لها والمؤثرة فيها.
- 3- يقوم بدراسة متغيرات البحث كما هي لدى أفراد العينة دون تدخل للباحث في ضبط المتغيرات موضوع الدراسة.

3- عينة الدراسة

تعتبر خطوة العينة من أهم الخطوات المنهجية حيث أن الاختيار الأمثل للعينة يضمن للباحث النجاح في باقي خطوات دراسته مما يؤدي إلى مصداقية أكبر، وهذا ما أدى بنا إلى مراعاة مجموعة من الجوانب الهامة والمساعدة؛ لتمثل عينتنا المجتمع الأصلي في مختلف نواحيه.

شروط اختيار العينة :

بعد إجراء الدراسة الاستطلاعية وجمع بعض من المعلومات عن عينة الدراسة تم اقتراح جملة من الشروط تمثلت في محاولة عزل المتغيرات الدخيلة ومن بين تلك الشروط ما يلي:

- 1- أن تكون العينة من أساتذة التعليم المتوسط.
- 2- أن تمثل العينة نسبة 10% إلى 20% على الأقل من المجتمع الأصلي وذلك لتحقيق عنصر التمثيل.
- 3- بالنظر إلى كل ما سبق لابد من المحافظة على الاختيار العشوائي لأفراد العينة.

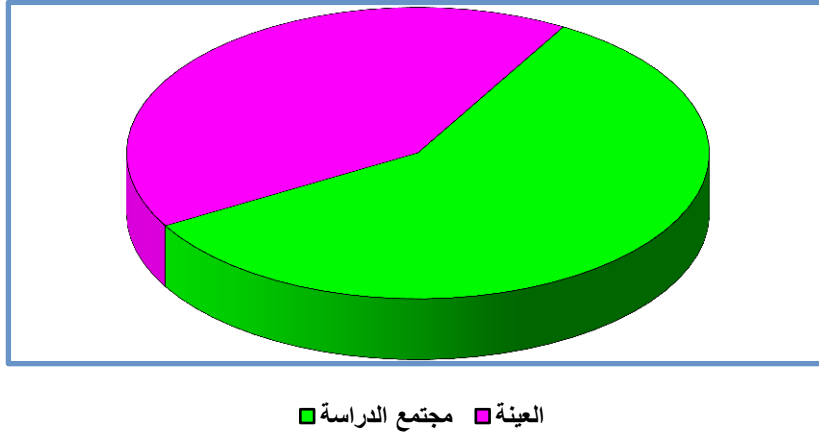
خطوات استخراج العينة:

إن أي عينة يرتجي منها الوصول إلى تعميمات حقيقية، و تمثيل صدق للمجتمع ككل بالإضافة إلى محاولة تبني الموضوعية من طرف الباحث لا يمكن اختيارها إلا بمراعاة جملة من الخطوات تكون بمثابة تطبيق لما سبق من شروط، وقد تم في دراستنا اعتماد هذه الخطوات وفقا للاتي :

1. تم اعتماد المعاينة العشوائية، وهي الطريقة التي يتم فيها اختيار عينة عشوائية والتي يختار الباحث فيها عناصر عينته بشكل عشوائي.
2. تم الحصول على قائمة كاملة لمجتمع الدراسة والمكون من 42 أستاذ.
3. تم استبعاد بعض الحالات من مجتمع الدراسة على أساس عدم توفر الشروط السابقة فيها والمخطط التالي يوضح ذلك:

بعد الخطوات السابقة تم ضبط قائمة اسمية لإفراد العينة بغية تفادي الوقوع في الخطأ وعلى العموم فقد مثلت عينة دراستنا المجتمع تمثيلاً محترماً فقد قدر عدد أفرادها بـ 30 أستاذ، أي بنسبة 71.42% من المجتمع الصالح للدراسة [انظر الشكل رقم 3]

الشكل رقم (3) يمثل نسبة العينة للمجتمع الصالح للدراسة.



4-حدود الدراسة

من البديهي أن يختار الباحث مكاناً مناسباً لدراسته يكون بمثابة الأرضية التي يطبق فيها أدواته، بالإضافة إلى مراعاة زمن محدد يكون كافياً لتطبيق تلك الأدوات، وهذا ما دفعنا إلى اختيار حدود مكانية وزمنية نرى أنها مناسبة، والتي يمكن عرضها فيما يلي :

1.4- الحدود المكانية : جرت الدراسة بمتوسطة " سعدي الصالح - سيدي عامر - المسيلة "

2.4- الحدود البشرية: أساتذة التعليم المتوسط.

3.4- الحدود الزمنية: جرت الدراسة خلال الموسم الدراسي 2017/2018.

أهمية مكان الدراسة : إن كل ما تم عرضه من خصائص عن مكان الدراسة؛ يجعل منه الوسط الملائم لاحتضان مثل هذه الدراسة وذلك من خلال توفره على الخصائص التالية :

- توفره على عينة الدراسة المناسبة.

- توفره على مجموعة هياكل تسمح بإجراء الدراسة بكل حرية.

- قربه من مكان إقامة القائم على هذه الدراسة.

5- أدوات الدراسة

إن أي دراسة علمية لا يمكن التأكد من مصداقية نتائجها إلا إذا تم تطبيق الأدوات المناسبة لها، وهذا ما حاولنا تحقيقه بالاعتماد على أداتين هما:

◀ مقياس فاعلية الذات.

◀ استبانة التوافق المهني.

1.5. مقياس فاعلية الذات:

- وصف المقياس:

قام الباحث بمراجعة أدبيات البحث المتعلقة بفاعلية الذات، واطلع على العديد من المقاييس والدراسات النظرية والدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع، والاستفادة منها في وضع بنود، وعبارات المقياس، كدراسة كل من:

- الجاسر، البندري عبد الرحمن. (2007). الذكاء الانفعالي وعلاقته بكل من فاعلية

الذات وإدراك القبول - الرفض الوالدي لدى عينة من طلاب وطالبات جامعة أم القرى.

- هيلات، مصطفى قسيم؛ الزعبي، أحمد محمد؛ شديفات، نور أحمد. (2010). أثر

أنماط التعلم المفضلة على فاعلية الذات لدى طالبات قسم العلوم التربوية في كلية الأميرة عالية الجامعية.

- المصري، أحمد. (2011). قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات ومستوى

الطموح الأكاديمي لدى عينة من طلبة جامعة الأزهر بغزة.

وقد أعد الباحث مقياس فاعلية الذات اعتماداً على المقاييس سابقة الذكر. ويتكون المقياس في صورته الأولية من (39) بنداً موزعة وفق الآتي:

الجدول (2): توزع بنود مقياس فاعلية الذات في صورته الأولية

أرقام البنود	عدد البنود	أبعاد مقياس فاعلية الذات
1.2.3.4.5.6.7.8.9.10	10	المبادرة
11.12.13.14.15.16.17.18.19.20	10	المجهود
21.22.23.24.25.26.27.28.29.30	10	المثابرة
.31.32.33.34.35.36.37.38.39	09	قدرة الفاعلية

2.5. استبانة التوافق المهني:

الأداة الثانية : تتمثل في استبيان يقيس التوافق المهني، مأخوذ جاهزاً معد من طرف باحثين آخرين حيث تم التعديل في بنوده وحذف البعض الآخر وتصحيح الصياغة اللغوية وحذف بعض الأبعاد، حيث تكون من (26) فقرة، مقسمة إلى أربعة أبعاد هي : طبيعة وظروف العمل، الراتب والترقية، العلاقة مع المسؤولين والإدارة، العلاقة مع زملاء العمل. وأداة الاستبيان للباحث " سامي خليل فحجان " بعنوان " التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة، لسنة 2011، قدمت استكمالاً لمتطلبات الماجستير بغزة.

وقد اعتمدت على بدائل الأجوبة على أسلوب ليكارت الخماسي بإعطاء البدائل التالية :

أوافق بشدة، أوافق، محايد، أعارض، أعارض بشدة.

كانت طريقة التصحيح بإعطاء البنود الأوزان التالية:

في حالة فقرات الاستبيان الموجبة: أوافق بشدة (5)، أوافق (4)، محايد (3)، أعارض (2)، أعارض بشدة (1).

و في حالة الفقرات السالبة: أوافق بشدة (1)، أوافق (2)، محايد (3)، أعارض (4)، أعارض بشدة (5).

6- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

إن طبيعة طرح الفرضيات تستوجب استخدام أساليب إحصائية معينة يمكن من خلالها التحقق من إثبات أو نفي هذه الفرضيات، وعلى هذا الأساس تم استخدام أسلوب نرى أنه الأنجع لمثل هذه الدراسة وهو : معامل الارتباط بيرسون *PEARSON* الذي يعتبر من أهم المعاملات و أكثرها شيوعا و أدقها جميعا إذ أنه يتأثر بجميع القيم، كما يمثل قوة العلاقة الخطية بين متغيرين دون التعرض لدراسة العلاقة السببية بينها،(عبد الحفيظ، 1993، ص78) وفي دراستنا هذه نستعمله للكشف عن العلاقة بين (فعالية الذات والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط). وقد تم الاعتماد على برنامج المعالجة الإحصائية المعروف بالحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

و كما نعلم أن لمعامل الارتباط بيرسون طريقتين :

- طريقة الانحراف عن المتوسطات.

- الطريقة المباشرة من الدرجات الخام.

خلاصة

من خلال كل ما سبق في هذا الفصل يمكن لنا أن نستفيد منه في فهم، واستيعاب المنهج المستخدم في هذه الدراسة، والأدوات والوسائل العلمية التي تم الاستعانة بها في جمع المعلومات والبيانات، كما تعرفنا على حدود دراستنا المكانية والبشرية كل هذا بما يكفي حتى نتمكن من إجراء الدراسة بصورة مدققة ومفهومة.

الفصل الخامس :

تحليل وتفسير النتائج

تمهيد

تكتسي عملية عرض وتوضيح النتائج المتوصل إليها من خلال المناقشة والتحليل أهمية بالغة في الحكم على مدى صحة أو خطأ الفرضيات، ومن كل ما تقدم في الدراسة تم التوصل إلى مجموعة من النتائج النظرية، والتي سنحاول فيما يلي من هذا الفصل إثباتها أو نفيها ميدانياً بتحليل ومناقشة البيانات على ضوء الفرضيات، وبالتالي الخروج ببعض الاقتراحات من خلال نتائج الدراسة.

1. عرض وتحليل النتائج:

1.1. عرض وتحليل نتائج الفرضيات:

1.1.1. عرض نتائج الفرضية الأولى:

نص الفرضية الأولى:

- علاقة ارتباطية طردية دالة احصائياً بين المبادرة والتوافق المهني.

جدول (3) يبين العلاقة بين المبادرة والتوافق المهني

الارتباط	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	قيمة الاحتمال المعنوية	مستوى الدلالة
المبادرة	98.23	32.29	0.934 (*)	0.001	0.05
التوافق المهني	78.86	27.50			

(*) معامل الارتباط دال عند 0.05

نلاحظ من خلال الجدول رقم (3) الذي يبين العلاقة بين المبادرة والتوافق المهني أن المتوسط الحسابي للمبادرة قدر بـ (98.23) والانحراف المعياري قدر بـ (32.29) ، أما المتوسط الحسابي للتوافق المهني فقد قدر بـ (78.86) والانحراف المعياري قدر بـ (27.86)، أما فيما يخص قيمة معامل الارتباط فتساوي (0.934) عند مستوى الدلالة (0.05)، و قيمة الاحتمال المعنوية (0.001) وهي أقل من 0.05 هذا معناه أنه توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين المبادرة والتوافق المهني.

2.1.1. عرض نتائج الفرضية الثانية:

نص الفرضية الثانية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المثابرة والتوافق المهني.

جدول (4) يبين العلاقة بين المثابرة والتوافق المهني

الارتباط	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	قيمة الاحتمال المعنوية	مستوى الدلالة
المثابرة	105.56	41.87	0.752	0.017	0.05
التوافق المهني	78.86	27.50	(*)		

(*) معامل الارتباط دال عند 0.05

نلاحظ من خلال الجدول رقم (4) الذي يبين العلاقة بين المثابرة والتوافق المهني أن المتوسط الحسابي للمثابرة قدر بـ (105.56) والانحراف المعياري قدر بـ (41.87)، أما المتوسط الحسابي للتوافق المهني فقد قدر بـ (78.86) والانحراف المعياري قدر بـ (27.86)، أما فيما يخص قيمة معامل الارتباط فتساوي (0.752) عند مستوى الدلالة (0.05)، و قيمة الاحتمال المعنوية (0.017) وهي أقل من 0.05 هذا معناه أنه توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين المثابرة والتوافق المهني.

3.1.1. عرض نتائج الفرضية الثالثة:

نص الفرضية الثالثة:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المجهود والتوافق المهني.

جدول (5) يبين العلاقة بين المجهود والتوافق المهني

مستوى الدلالة	قيمة الاحتمال المعنوية	معامل الارتباط	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الارتباط
0.05	0.001	0.876	40.89	102.00	المجهود
		(*)	27.50	78.86	التوافق المهني

(*) معامل الارتباط دال عند 0.05

نلاحظ من خلال الجدول رقم (5) الذي يبين العلاقة بين المجهود والتوافق المهني أن المتوسط الحسابي للمجهود قدر بـ (102.00) والانحراف المعياري قدر بـ (40.89) ، أما المتوسط الحسابي للتوافق المهني فقد قدر بـ (78.86) والانحراف المعياري قدر بـ (27.86)، أما فيما يخص قيمة معامل الارتباط فتساوي (0.876) عند مستوى الدلالة (0.05)، و قيمة الاحتمال المعنوية (0.001) وهي أقل من 0.05 هذا معناه أنه توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين المجهود والتوافق المهني.

4.1.1. عرض نتائج الفرضية الرابعة:

نص الفرضية الرابعة:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قدرة الفاعلية والتوافق المهني.

جدول (6) يبين العلاقة بين قدرة الفاعلية والتوافق المهني

مستوى الدلالة	قيمة الاحتمال المعنوية	معامل الارتباط	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الارتباط
0.05	0.003	0.645 (*)	32.45	100.98	قدرة الفاعلية
			27.50	78.86	التوافق المهني

(*) معامل الارتباط دال عند 0.05

نلاحظ من خلال الجدول رقم (6) الذي يبين العلاقة بين قدرة الفاعلية والتوافق المهني أن المتوسط الحسابي قدرة الفاعلية قدر بـ (100.98) والانحراف المعياري قدر بـ (32.45) ، أما المتوسط الحسابي للتوافق المهني فقد قدر بـ (78.86) والانحراف المعياري قدر بـ (27.86)، أما فيما يخص قيمة معامل الارتباط فتساوي (0.645) عند مستوى الدلالة (0.05)، و قيمة الاحتمال المعنوية (0.003) وهي أقل من 0.05 هذا معناه أنه توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين قدرة الفاعلية والتوافق المهني.

5.1.1. عرض نتائج الفرضية الرئيسية:

نص الفرضية الرئيسية:

- توجد علاقة بين فاعلية الذات والتوافق المهني لدى أساتذة متوسطة الشهيد سعدي الصالح ببلدية سيدي عامر .

جدول (7) يبين العلاقة بين فاعلية الذات والتوافق المهني

الارتباط	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	قيمة الاحتمال المعنوية	مستوى الدلالة
فاعلية الذات	105.43	44.13	0.895	0.003	0.05
التوافق المهني	78.86	27.50	(*)		

(*) معامل الارتباط دال عند 0.05

نلاحظ من خلال الجدول رقم (7) الذي يبين العلاقة بين فاعلية الذات والتوافق المهني أن المتوسط الحسابي لفاعلية الذات قدر بـ (105.43) والانحراف المعياري قدر بـ (44.13) ، أما المتوسط الحسابي للتوافق المهني فقد قدر بـ (78.86) والانحراف المعياري قدر بـ (27.50) ، أما فيما يخص قيمة معامل الارتباط فتساوي (0.895) عند مستوى الدلالة (0.05)، و قيمة الاحتمال المعنوية (0.003) وهي أقل من 0.05 هذا معناه أنه توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين فاعلية الذات والتوافق المهني.

2. تفسير النتائج

في ضوء الدراسة ومن خلال الأساليب الإحصائية المعتمدة للتحقق من هذه الفروض، وبعد استعراض نتائج الدراسة يحاول الطالب الباحث مناقشتها وتفسيرها في ضوء التراث النظري والدراسات السابقة كما يلي:

لقد بينت المعالجة الإحصائية للنتائج المتحصل عليها على وجود علاقة بين فاعلية الذات والتوافق المهني، والتي شملت ما يلي :

الفرضية الأولى :

والتي نصت على:

- توجد علاقة ارتباطية طردية دالة احصائيا بين المبادرة والتوافق المهني.

واتفقت نتائج هذه الفرضية مع دراسة ليلي المزروع (2007) التي قامت بدراسة هدفت إلى الكشف عن علاقة فاعلية الذات بكل من الدافع للإنجاز والذكاء الوجداني لدى طالبات الجامعة، وتكونت عينة الدراسة من (238) طالبة من طالبات جامعة أم القرى، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود ارتباط ايجابي ذي دلالة إحصائية بين درجة المبادرة وكل من درجات دافعية الإنجاز والذكاء الوجداني بأبعاده المختلفة، كما أظهرت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الطالبات مرتفعات ومنخفضات الدافع للإنجاز في درجات فاعلية الذات لصالح مرتفعات الدافع للإنجاز.

بالنظر الى الجدول رقم (3) وبعد مناقشة النتائج نستنتج ما يلي توجد علاقة ارتباطية طردية دالة احصائيا بين المبادرة والتوافق المهني. ومنه يمكن القول ان الفرضية الفرعية الاولى قد تحققت أي توجد علاقة ارتباطية طردية دالة احصائيا بين المبادرة والتوافق المهني.

الفرضية الثانية:

والتي نصت على:

- توجد علاقة ارتباطية طردية دالة احصائياً بين المثابرة والتوافق المهني.
ويمكن تفسير ذلك في ضوء تمتع الأساتذة مرتفعي الفاعلية الذاتية بالثقة في الذات والقدرات، والقدرة على التحكم، وبذل المجهودات؛ للتكيف مع ظروف البيئة، حيث إنّ إدراك الفرد لفاعليته الذاتية المرتفعة يزيد من مقدار جهده، ومثابرته؛ لتحقيق الإنجاز لمواجهة المشكلات، والصعوبات التي قد تعترضه، بينما في المقابل الأساتذة منخفضي الفاعلية الذاتية لديهم شكوك في فاعليتهم الذاتية، وقدراتهن وشعور بالعجز، وبالتالي يفشلون في وضع الخطط والاستراتيجيات التي تقود للنجاح، حيث تؤكد المزروع (2007) أنّ معتقدات الفرد عن ذاته تعكس قدرته على التحكم في معطيات البيئة من خلال الأفعال، والوسائل التكيفية التي يقوم بها، والثقة بالنفس في مواجهة ضغوط الحياة.

بالنظر الى الجدول رقم (4) وبعد مناقشة النتائج نستنتج ما يلي توجد علاقة ارتباطية طردية دالة احصائياً بين المثابرة والتوافق المهني. ومنه يمكن القول ان الفرضية الفرعية الثانية قد تحققت أي توجد علاقة ارتباطية طردية دالة احصائياً بين المثابرة والتوافق المهني.

الفرضية الثالثة:

والتي نصت على:

- توجد علاقة ارتباطية طردية دالة احصائياً بين المجهود والتوافق المهني.
ويتفق ذلك مع ما ذكره باندورا (Bandura,1989) من أنّ الذين لديهم إحساس مرتفع بفاعلية الذات يضعون خططاً ناجحة، والذين يحكمون على أنفسهم بعدم فاعلية الذات أكثر ميلاً للخطط الفاشلة، والأداء الضعيف، والإخفاق المتكرر، ومع ما أكده العتيبي (1439) من أنّ الأفراد الذين لديهم إحساس بانخفاض مستوى الفاعلية الذاتية ينسحبون من المهام الصعبة التي يشعرون أنّها تشكل تهديداً شخصياً لهم، حيث يتراخون في بذل الجهد، ويستسلمون سريعاً عند مواجهة المصاعب، وفي المقابل فإنّ الإحساس المرتفع بفاعلية الذات

يعزز الإنجاز الشخصي بطرق مختلفة، فالأفراد ذوو الثقة العالية في قدراتهم يرون الصعوبات كتحدٍ يجب التغلب عليه، وليس كتهديد يجب تجنبه، كما أنهم يرفعون، ويعززون من جهودهم في مواجهة المصاعب بالإضافة إلى أنهم يتخلصون سريعاً من آثار الفشل. بالنظر الى الجداول رقم (5) وبعد مناقشة النتائج نستنتج ما يلي توجد علاقة ارتباطية طردية دالة احصائيا بين المجهود والتوافق المهني. ومنه يمكن القول ان الفرضية الفرعية الثالثة قد تحققت أي توجد علاقة ارتباطية طردية دالة احصائيا بين المجهود والتوافق المهني.

الفرضية الرابعة:

والتي نصت على:

- توجد علاقة ارتباطية طردية دالة احصائيا بين قدرة الفاعلية والتوافق المهني.

وقد اتفقت نتائج هذه الفرضية مع نتائج دراسة جبالو وليتل، حيث يؤكد جبالو وليتل (2003 Giallo & Little) على أنّ التدريب يساهم بشكل إيجابي في رفع قدرة الفاعلية الذاتية على دور الإعداد للمعلمين. كما يؤكد باندورا (Bandura2000) الجيد، والتدريب للمعلمين كوسيلة فاعلة لإمدادهم بالخبرات، وتوفير الفرص لتبادلها، وتقديم التغذية الراجعة البناءة؛ مما يؤثر إيجابياً في دافعتهم، وشعورهم بالرضا، ويرفع مستوى إنتاجيتهم.

وتتنفق هذه النتائج مع دراسة الخلايلة (2011)، ودراسة حسونة ودراسة تشانن-موران وولفوك (Tschannen-Moran 2009)، ودراسة جبالو وليتل ،(Giallo & Woolfolk, & Little2002)، ودراسة بلاكبورن وروبينسون (Blackburn & 2003) و (Robinson, 2008) والتي أكدت تمتع المعلمين بفاعلية ذاتية عالية.

بالنظر الى الجدول رقم (6) وبعد مناقشة النتائج نستنتج ما يلي توجد علاقة ارتباطية طردية دالة احصائيا بين قدرة الفاعلية والتوافق المهني. ومنه يمكن القول ان الفرضية الفرعية الرابعة قد تحققت أي توجد علاقة ارتباطية طردية دالة احصائيا بين قدرة الفاعلية والتوافق المهني.

الفرضية الرئيسية:

والتي نصت على:

- توجد علاقة ارتباطية طردية دالة احصائياً بين فاعلية الذات والتوافق المهني.
يتضح من الجدول السابق (7) وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين الدرجة الكلية، وأبعاد مقياس فاعلية الذات، والدرجة الكلية، وأبعاد مقياس التوافق المهني، والدرجة الكلية، لدى أساتذة متوسطة الشهيد سعدي الصالح ببلدية سيدي عامر.
ويمكن تفسير ذلك في ضوء ما يتمتع به الأساتذة من فاعلية ذاتية مرتفعة أدت إلى ارتفاع ثقة الأساتذة في أنفسهم، كما زادت من دافعيتهم للعمل، والإنجاز ومواجهة ما يعترضهم من صعاب وتحديات، وبالتالي زيادة قدرتهم على التحكم في البيئة، والتكيف، والتوافق مع معطياتها.

وقد شكل استبصار الأستاذ بقدراته وإمكاناته ووعيه بحسن توظيفه في أداء مهامه، وتوقعاتها بحجم الجهد، والمثابرة المطلوبة؛ لإنجاز المهام، أو الأنشطة المتعددة، دافعاً قوياً له للعمل، والإنجاز، وانعكس بشكل إيجابي مباشر على توافقه المهني.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة إبراهيم (2005) التي انتهت إلى وجود علاقة ارتباطية طردية بين الفاعلية الذاتية، والفاعلية المهنية، ومع دراسة أديبومي، و أوليفنك، وأوليميسي (Olufunke, & Oluyemisi , 2012,Adebomi) .

بالنظر الى الجدول رقم (7) وبعد مناقشة النتائج نستنتج ما يلي توجد علاقة ارتباطية طردية دالة احصائياً بين فاعلية الذات والتوافق المهني. ومنه يمكن القول ان الفرضية الرئيسية قد تحققت أي توجد علاقة ارتباطية طردية دالة احصائياً بين فاعلية الذات والتوافق المهني.

3. استنتاج عام:

بناء على مجريات البحث من خلال جانبيه النظري والتطبيقي لموضوع الدراسة حاولنا التطرق إلى العلاقة بين فاعلية الذات والتوافق المهني، والذي تعتبر من الموضوعات المهمة بما لها من تأثير ناتج عن أداء الأستاذ وبيئة عمله.

من خلال داستنا لطبيعة العلاقة بين فاعلية الذات والتوافق المهني، وبعد صياغة إشكاليات الدراسة المتمثلة في التساؤلات التالية:

- هل توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين المبادرة والتوافق المهني؟

- هل توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين المثابرة والتوافق المهني؟

- هل توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين المجهود والتوافق المهني؟

- هل توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين قدرة الفاعلية والتوافق المهني؟

وبعد اختبار الأسئلة المعتمدة في البحث بجمع المعطيات واجراءات التحليلات والمعالجات الإحصائية، تم التوصل إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة ارتباطية طردية دالة احصائيا بين المبادرة والتوافق المهني.

- توجد علاقة ارتباطية طردية دالة احصائيا بين المثابرة والتوافق المهني.

- توجد علاقة ارتباطية طردية دالة احصائيا بين المجهود والتوافق المهني.

- توجد علاقة ارتباطية طردية دالة احصائيا بين قدرة الفاعلية والتوافق المهني.

خاتمة:

إنه لمن الصعب جداً، على طالب يتمرن على منهجية البحث العلمي أن يُقدم على دراسة كاملة من كل نواحيها، إلا أن الباحث هنا حاول جاهداً أن يدرس الموضوع الموسوم بـ "فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني" علماً أنه لم يختَر هذا الموضوع عشوائياً، بل كان نتيجة لإحساس عميق من طرفه بهذه المشكلة المتعلقة بالتوافق لدى الأستاذ، والتي أصبحت منتشرة بشكلٍ رهيب في عصرنا الحالي، ورغبة منه في فهم هذه المشكلة أكثر وقف مدة ليست بالقصيرة تفكيراً فيما يمكن أن تسبب نقص الفاعلية من سوء توافق مهني لدى الأستاذ، فجرّفه تفكيره هذا إلى محاولة فهم هذه العلاقة بالدراسة الميدانية والنظرية لهذا الموضوع.

فكان من بين الأهداف المسطرة معرفة ما إذا كانت هناك علاقة بين متغيري هذه الدراسة اللذان تم ذكرهما آنفاً، فبدأ بجمع المعلومات النظرية حول هذين المتغيرين، ومن ثم انطلق في الدراسة الميدانية لمعرفة أبعاد هذه العلاقة التي سبق له وأن افترض وجودها. ونظراً لهذه النتيجة المفاجئة حاول الباحث أن يجد لها تفسيرات تلائمها مدعماً ذلك بمجموعة من الآراء والأقوال، ولم يكتفي بإعطاء تفسيرات ملائمة لنتائجه فقط بل قدم مجموعة من المقترحات لمن هم على اتصال بهذه المؤسسة التربوية.

اقتراحات وتوصيات:

1. زيادة الاهتمام من قِبَل وزارة التربية والتعليم بأساتذة التربية بشكل عام، من أجل تحسين أوضاعهم الوظيفية من حيث زيادة الأجور والحوافز، وتوفير الظروف البيئية، والتجهيزات الخاصة بعملهم.
2. إجراء الدراسات الهادفة إلى تقصي الأسباب وراء انخفاض مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط والثانوي.
3. الاستمرار من قبل وزارة التربية والتعليم في عقد الدورات التدريبية، وورشات العمل المتخصصة الهادفة إلى تحسين جودة الأداء لدى الأساتذة؛ وذلك بعد تحديد الاحتياجات، وأوجه القصور.

4. تقديم برامج إرشادية من قبل وزارة التربية والتعليم؛ لتحسين التوافق المهني للأساتذة.
5. المتابعة، والتقويم من قبل وزارة التربية والتعليم للبرامج والدورات التدريبية بشكل مستمر ومتواصل؛ للوقوف على مدى تلبيتها للاحتياجات التدريبية للفئة المستهدفة.
6. تنظيم المحاضرات، والندوات، وورش عمل لتوعية الأساتذة حول الضغوط الحياتية وأسبابها ومظاهرها والأساليب الإيجابية للتأقلم معها وسبل مواجهتها .
7. تقديم برامج إرشادية؛ لرفع مستوى فاعلية الذات لدى الأساتذة، مع مساعدتهم وتدريبهم على تغيير معتقداتهم حول قدراتهم من جانب، وتنمية مهارات التخطيط وإدارة الوقت والتحكم في الانفعالات، وضبط النفس للتخفيف مما يتعرضون له من ضغوط، والتي يمكن أن تؤثر سلبياً على توافقهم الأسري والدراسي والنفسي والمهني.
8. تطوير مستوى الخدمات النفسية، وتوفير عيادة نفسية، وأخصائيين نفسيين، واجتماعيين مؤهلين لمساعد الأساتذة على تحقيق أعلى قدر من الصحة النفسية والفعالية.
9. ضرورة تكاثف الجهود وتقديم كافة التسهيلات الإدارية المختلفة، والدعم المعنوي والمادي للأساتذة؛ لكي يتسنى لهم القيام بأدوارهم المتعددة بشكل أفضل وبذلك تحقيق توافقهم المهني.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أولاً: الكتب

1. أشرف محمد عبد الغني، علم النفس الصناعي أسسه وتطبيقاته، ط1، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001.
2. بديع محمود، مبارك القاسم، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، ط 1، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2001.
3. بوفلجة غياث، دراسات وبحوث حول علم النفس في الجزائر، جامعة وهران، 1984.
4. جابر عبد الحميد جابر: نظريات الشخصية البناء، الديناميات، النمو، طرق البحث والتفويم، 1990 القاهرة دار النهضة العربية.
5. حمدي ياسين وآخرون، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، ط 1، دار الكتاب الحديث، مصر، 1999.
6. دسوقي، راوية محمود حسين: الحرمان الأبوي وعلاقته بكل من التوافق النفسي ومفهوم الذات والاككتاب لدى طلبة الجامعة. مجلة علم النفس، الهيئة المصرية العلمية للكتاب، 1990.
7. رزق سند إبراهيم ليلي، التوتر في الصناعة أسبابه وآثاره والوقاية منه، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، مصر، 1995.
8. سلامة ممدوحة محمد: دراسة تعليمات ودليل استخدام استبيان القبول والرفض الوالدي (ل ؛ رونالد و رونر) المكتبة الانجلومصرية، القاهرة، مصر، 1988.
9. سهير كامل أحمد، شحاتة سليمان محمد: تنشئة الطفل وحاجاته بين النظرية والتطبيق؛ دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2001 .
10. صبرة محمد علي وآخرون، سيكولوجية الصناعة، ط 1، دار المعرفة الجامعية للإسكندرية، مصر، 2004.
11. طريف شوقي، السلوك القيادي وفاعلية الإدارة، دار غريب، القاهرة، 1992.

12. عبد الحفيظ المقدم، الإحصاء والقياس النفسي التربوي، ط 1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994.
13. عبد الرحيم بخيت : دور الجنس في علاقته بتقدير الذات المؤتمر الأول لعلم النفس، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، أبريل العدد 12، 1985.
14. عمار بوحوش، ذنبيات محمد : مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث الاجتماعية؛ ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1995 .
15. فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط 5، الدار الجامعية للطباعة والنشر، لبنان، 1986.
16. فيض الله محمد فوزي وآخرون : منهج التربية النبوية للطفل مع نماذج تطبيقية من حياة السلف الصالح ؛ ط4، دار المنار الإسلامية، الكويت، 1991.
17. محمد أحمد إبراهيم غنيم : الذكاء الوجداني والمهارات الاجتماعية وتقدير الذات وتوقع الكفاءة الذاتية جامعة بنها مجلة كلية التربية بجامعة بنها، المجلد الثاني عشر العدد، 74، 2001.
18. محمد جمال يحيياوي، دراسات في علوم النفس، ط 1، دار العرب للنشر والتوزيع، وهران، الجزائر، 2003.
19. محمد شفيق : البحث العلمي ؛ المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر 1985.
20. محمد طلعت عيسى وعدلي سليمان، الخدمة الاجتماعية العمالية، مكتبة القاهرة الحديثة، 1963.
21. محمد عبيدات وآخرون : منهجية البحث العلمي ؛ ط2، دار وائل لطباعة والنشر، عمان، الاردن 1999 .
22. محمود السيد أبو النيل، سلسلة علم النفس الأمراض السيكومترية، المجلد الأول، ط 2 دار النهضة العربية، بيروت، 1994.

23. محمود فتحي عكاشة : تقدير الذات وعلاقته بعش المتغيرات البيئية والشخصية لدى عينة من أطفال مدينة صنعاء سلسلة الدراسات العلمية الموسمية المتخصصة. الجمعية الكويتية لتقديم الطفولة العربية،، العدد 12، 1990.
24. منصور محمد جميل يوسف : قراءات في مشكلات الطفولة ؛ ط2، دار تهامة، جدة، السعودية، 1983 .

ثانيا: المجلات

1. حامد عبد السلام زهران: مدى فاعلية برنامج إرشاد مصغر للتعامل مع قلق الدراسة، وقلق الامتحان بأسلوب قراءة الموديولات مع شرائط الفيديو والمناقشة الجماعية، 2000، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، عدد 24، جزء 1.
2. الشعراوي، علاء محمود : فعالية الذات وعلاقتها ببعض المتغيرات الدافعية لدى طلاب المرحلة الثانوية، مجلة كلية التربية بالمنصورة، العدد 44، 2000.
3. عسكر عبد الله السيد :دراسة ثقافية مقارنة للفروق بين عينة من الأطفال المصريين واليمنيين في إدراكهم للقبول والرفض الوالدي ؛ مجلة دراسات نفسية تصدر عن رابطة الأخصائيين النفسانيين المصرية رانم، المجلد السادس، العدد2، مصر، 1996.

ثالثا: الرسائل والأطروحات

1. أبو الخير عبد الكريم قاسم : أساليب المعاملة الوالدية كما يدركها الأبناء وعلاقتها بالاضطرابات السلوكية؛ رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية، 1985.
2. جمعة أولاد حيمودة، الاتجاه نحو المهنة وعلاقته بالتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ورقلة، 2005.
3. رويم فايزة، علاقة الاتصال الشخصي لدى العمال بتوافقهم المهني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ورقلة، 2005.

4. سالم حميد عبيد : فعالية الذات وعلاقتها بالاستقرار النفسي لدى المرشدين التربويين، رسالة ماجستير، الجامعة المستنصرية، 2006
5. سالم حميد عبيد : فعالية الذات وعلاقتها بالاستقرار النفسي لدى المرشدين التربويين رسالة ماجستير، الجامعة المستنصرية، 2006.
6. السيد محمد أ بو هاشم: أثر التغذية الراجعة علي فاعلية الذات، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الزقازيق، 1994.
7. صابر سفينة عبد القادر: فاعلية الذات وعلاقتها باتخاذ القرار لدى المراهقين من الجنسين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، 2003.
8. عبد الجواد، أحمد السيد عبد الفتاح: فعالية الذات الإرشادية لدى الأخصائي النفسي المدرسي وعلاقتها ببعض عوامل المناخ المدرسي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الفيوم، 2006.
9. عبد الرحمن محمد الجاسر البندري : الذكاء الانفعالي وعلاقته بكل من فاعلية الذات وادراك القبول - الرفض الوالدي لدى عينة من طلاب وطالبات جامعة أم القرى رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة، جامعة أم القرى، 2007.
10. العبدلي، سعد بن حامد آل يحي: الذكاء الانفعالي وعلاقته بكل من فاعلية الذات والتوافق الزواجي لدى عينة من المعلمين المتزوج بمدينة مكة المكرمة، رسالة الماجستير غير منشورة، السعودية، جامعة أم القرى، 2009.
11. العتيبي بندر بن محمد حسين الزيايدي : تخاذ القرار وعلاقته بكل من فاعلية الذات والمساندة الاجتماعية لدى عينة من المرشدين الطلابيين لمحافظة الطائف بحث متقدم على درجة الماجستير في علم النفس، السعودية، جامعة أم القرى، 2009.
12. ماهر عفة الشافعي، التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقته بسماتهم الشخصية، رسالة مقدمة لقسم علم النفس بكلية التربية في الجامعة الإسلامية كمطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في علم النفس، غزة، 2002.
13. محمد القحطاني: ضغوط العمل وعلاقتها فاعلية الذات لدي العاملين في المؤسسات الصناعية في القطاعين الحكومي والخاص رسالة غير منشورة، 2003، جامعة الملك سعود، قسم علم النفس.

14. المشيخي، غالب بن محمد علي. قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح لدى عينة من طلاب جامعة الطائف، بحث متقدم لنيل درجة الدكتوراه في علم النفس، 2009.

رابعاً: المراجع الأجنبية

1. Bandura, A. (1977) self-efficacy in changing., Cambridge university press, New work.
2. Bandura, A. (1989) Human Agency in , social cognitive theory American psychologist.
3. Cynthial, bobko P. (1994) self. Efficacy beliefs- comparison of five , Measures journalaf applied psychology, vol.69 (3)pp342-365.
4. Schawr Zer, R. (1999) Efficacy in 14 cultures, washing ton DC : hemisphere.

قائمة

الملاحق

مقياس التوافق المهني

الرقم	الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	أعارض بشدة	أعارض
01	أعتقد أن واجبات العمل المطلوبة مني محددة					
02	يناسبني عدد ساعات الدوام الرسمي					
03	ألتزم بمواعيد العمل الرسمية					
04	أشعر بالإرهاك الشديد نهاية الدوام					
05	أشعر بالضجيج في مكان عملي					
06	يتناسب راتي مع طبيعة عملي					
07	أحصل على راتي بانتظام					
08	أعاني من عدم كفاية الراتب لسد حاجاتي					
09	أشعر بالضيق لعدم وجود حوافز مادية					
10	يتناسب راتي مع الدرجة العلمية التي أعمل بها					
11	ترقيتي في العمل متعلقة بالكفاءة					
12	أشعر بأن المدير يحترمني					
13	يقدر المدير أدائي لعملي					
14	يحترم المدير إقتراحي المهنية					
15	أشعر بالموضوعية في تعامل المدير معي					
16	يساهم المدير في حل المشكلات التي أواجهها					
17	إن القرارات الموجهة من المسؤولين واضحة					
18	يتقبل المدير النقد البناء					
19	أشارك المدير والمسؤولين في إتخاذ القرارات بالمؤسسة					
20	أشعر بالضيق من كثرة الخلافات الإدارية مع المسؤولين					
21	أشعر بأن العقوبات الإدارية للمخالفين مناسبة					
22	أشعر بتقدير زملائي لي في العمل					
23	أقوم بالتنسيق مع زملائي في العمل					
24	أعاني من الخلافات مع زملائي					

					أشعر بالضيق من كثرة إنتقادات زملائي لي	25
					أحرص على تكوين علاقات إيجابية مع زملائي	26

ملحق رقم 02:**مقياس فعالية الذات**

الرقم	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
المبادرة						
01	أتجنب محاولة تعلم أشياء جديدة تبدو صعبة بالنسبة لي.					
02	أنزعج من القيام بأي محاولة قد تبدو معقدة بالنسبة لي.					
03	عندما تحدث مشاكل غير متوقعة، لا أتعامل معها جيداً.					
04	أحتاج دائماً إلى من يساعدني فيما أقوم به من أعمال.					
05	ينبغي أن أضع لِنفسي أهدافاً بعيدة وأسعى إلى تحقيقها.					
06	أثق بقدراتي في مساعدة الآخرين عندما تواجههم مشكلة.					
07	أثق في قدراتي لتحمل الكثير من المسؤوليات.					
08	حينما أقرر القيام بشيء ما؛ فإنني أتوجه مباشرة للبدء فيه.					
09	عند محاولة تعلم شيء جديد فسريراً ما أتوقف إذا لم أُنجح في البداية.					
10	أتجنب مواجهة الصعاب.					
المجهود						
01	تستهويني الأعمال الصعبة التي تتطلب الجهد .					
02	أنا على يقين أنني أستطيع تنفيذ الخطط التي أضعها.					
03	أضع لِنفسي هدفاً كبيراً ثم أحاول جاهداً بلوغه أو تحقيقه.					
04	قدرتي على التعامل مع المشاكل التي أتعرض لها في حياتي محدودة.					
05	أجد متعة في حل مشكلة يصعب على الآخرين حلها.					
06	أحرص على العمل بجدية ونشاط فيما أقوم به من أعمال.					
07	أعتمد على قدراتي الذاتية في حال واجهتني أي مصاعب.					
08	أستطيع أن أجد الحلول المناسبة لأي مشكلات تواجهني.					
09	أستطيع إقناع الآخرين حتى لو خالفوني في الرأي.					
10	أمتلك أفكاراً لحل أي مشكلة أتعرض لها مما يساعدني على حلها.					
المثابرة						
01	عندما أحدد الأهداف الهامة لِنفسي، أجد صعوبة في تحقيقها .					
02	من السهل على التخلي عن الأشياء قبل الانتهاء منها.					

قائمة الملاحق

					03	الفشل يجعلني أزيد من محاولاتي؛ للوصول للهدف.
					04	ينبغي أن ألا يعود الإنسان لممارسة عمل سبق له الفشل فيه.
					05	أحرص على معاودة القيام بعمل معين أكثر من مرة حتى أحقق ما أرتضيه أو أسعى إليه.
					06	يستحسن أن يحرص الفرد على تخطيط وتنظيم تفاصيل ما يقوم به من أعمال.
					07	يسهل علي تحقيق أهدافي وطموحاتي.
					08	أستطيع أن أتعامل مع معظم المشاكل التي أتعرض لها في حياتي.
					09	أشعر بعدم الأمان حول قدراتي للقيام بأشياء.
					10	إذا كنت لا أستطيع القيام بعمل من أول مرة؛ أستمر بالمحاولة حتى أستطيع.
قدرة الفاعلية						
					01	ثقتي في قدراتي تجعلني أتحمل الكثير من المسؤوليات.
					02	أتعامل مع المشكلات الطارئة بشكل جيد.
					03	أجد متعة في حل مشكلة يصعب على الآخرين حلها.
					04	أحرص على العمل بجدية ونشاط فيما أقوم به من أعمال.
					05	أعتمد على قدراتي الذاتية في حال واجهتني أي مصاعب.
					06	أستطيع أن أجد الحلول المناسبة لأي مشكلات تواجهني.
					07	أستطيع إكمال المهمة بدقة مهما كانت معقدة.
					08	عندي كثير من الطموحات أسعى إلى إنجازها.
					09	يلجأ لي زملائي في حل معظم مشكلاتهم.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

ملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى فاعلية الذات، ومستوى التوافق المهني ، لدى أساتذة التعليم المتوسط، كما هدفت إلى تحديد طبيعة العلاقة بين الدرجة الكلية، والأبعاد لمقاييس فاعلية الذات، والتوافق المهني. وتكونت عينة الدراسة من (30) أستاذ من متوسطة الشهيد سعدي صالح بسيدي عامر، خلال العام الدراسي 2018/2017، واستخدمت الدراسة مقياس لفاعلية الذات، والتوافق المهني، من إعداد الباحث. وانتهت النتائج إلى أن مستوى فاعلية الذات والتوافق المهني كبير، كما انتهت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الدرجة الكلية، وأبعاد مقياس فاعلية الذات، والدرجة الكلية، و مقياس التوافق المهني، والدرجة الكلية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أساتذة التعليم المتوسط .

(الكلمات المفتاحية: فاعلية الذات، التوافق المهني، أساتذة التعليم المتوسط)

Abstract:

The present study is aimed at identifying the level of self-efficacy and the level of professional compatibility among the teachers of intermediate education. It is also aimed at determining the nature of the relationship between the degree of the total and the dimensions of the standards of self-efficacy and professional compatibility. The study sample consisted of (30) teachers from Saadi Saleh Middle School in Sidi Ameur, during the 2017/2018 academic year. The study used a measure of self-efficacy and professional compatibility, prepared by the researcher. The results concluded that the level of self-efficacy and professional compatibility was significant. The results also showed a statistically significant relationship between the total degree and the dimensions of the self-efficacy scale, the total score and the professional compatibility scale, and the total degree and the existence of differences having a statistical significance among the averages of middle school teacher.

Keywords:

(self-efficacy, professional compatibility, teachers of intermediate education)