

Université Mustapha Stambouli

Mascara



جامعة مصطفى اسطمبولي

معسكر

كلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: علم النفس وعلوم التربية

مخبر: الدراسات الفلسفية وقضايا الإنسان والمجتمع في الجزائر

أطروحة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث

تخصص: علم النفس المدرسي

فرع: علوم إجتماعية

العنوان:

فاعلية الذات المهنية وأثرها على مستوى التوافق المهني لدى أساتذة
التعليم المتوسط

يوم: 2024/10/02

تقديم الطالب: موفق عبد الحليم

لجنة المناقشة:

لعجيلات يوسف أستاذ محاضر (أ) جامعة معسكر رئيساً
يونس جميلة أستاذة التعليم العالي جامعة تيارت مشرفاً ومقرراً
صدار لحسن أستاذ محاضر (أ) جامعة معسكر مشرفاً مساعداً
دوارة أحمد أستاذ التعليم العالي جامعة تيارت عضواً مناقشاً
بوفرة مختار أستاذ محاضر (أ) جامعة معسكر عضواً مناقشاً
حبال ياسين أستاذ محاضر (أ) جامعة سيدي بلعباس عضواً مناقشاً

السنة الجامعية: 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ
فَأَفْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ
اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ
وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

سُورَةُ الْمَجَادِلَةِ

إهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى روح والدي الغالية.

إلى والدي الغالي عمر أطل الله في عمره.

إلى مصدر سعادتي زواوية إسحاق إبتهاال سيرين.

إلى كل من شجعني على مواصلة البحث العلمي.

إلى كل من علمني حرفاً.

ع الحليم

كلمة شكر

أولاً وقبل كل شيء،

الحمد والشكر لله الحي القيوم

ثم نتقدم بجزيل الشكر والتقدير

إلى الأستاذة الدكتورة "يونس جميلة"

على قبولها الإشراف على هذا العمل وعلى الاهتمام

الذي أولته لهذا البحث وعلى النصائح والإرشادات الهادفة

والتي كل من ساهم من قريب أو من بعيد في إنجاز هاته الأطروحة

إلى عينة البحث وإلى كل القائمين في ميدان التربية والتعليم

وفي الأخير نتقدم بكل معاني الشكر والتقدير إلى الأساتذة الكرام

أعضاء لجنة المناقشة الذين تقبلوا عناء قراءة ومناقشة هذا البحث

ملخص البحث:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على فاعلية الذات المهنية وأثرها على مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط، حيث تم تطبيق كل من استبيان فاعلية الذات المهنية من اعداد الباحث ومقياس التوافق المهني لظلال محمود حليوي (2014) على عينة من أساتذة التعليم المتوسط قوامها (300) أستاذ وأستاذة متواجدين بمتوسطات إقليم ولاية سيدي بلعباس، وللإجابة على تساؤلات الدراسة تم استخدام مختلف الأساليب الإحصائية المناسبة وبلاستعانة ببرنامج الحزم الاحصائية (SPSS22)

حيث أظهرت النتائج ما يلي:

- وجود أثر لفاعلية الذات المهنية على مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط.
- تتمتع أساتذة التعليم المتوسط بمستوى مرتفع في كل من فاعلية الذات المهنية والتوافق المهني.
- وجود أثر لأبعاد فاعلية الذات المهنية على مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط.
- وجود فروق في مستوى فاعلية الذات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير (السن والخبرة).
- عدم وجود فروق في مستوى فاعلية الذات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير الجنس.
- وجود فروق في مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير (السن والجنس والخبرة).

الكلمات المفتاحية: فاعلية الذات، الذات المهنية، التوافق المهني، أساتذة التعليم المتوسط.

Abstract:

The study aimed to identify professional self-efficacy and its impact on the level of vocational adjustment among middle school teachers. Both the professional self-efficacy test prepared by the researcher and the vocational adjustment test by Dhalal Mahmoud Haliwi (2014) were applied to a sample of middle school teachers consisting of (300). A male and a female professor are present in the averages of the Sidi Bel Abbès region. To answer the study's questions, various appropriate statistical methods were used, and with the help of the statistical packages program (spss22). The results showed that professional self-efficacy affects the level of vocational adjustment among middle school teachers. Middle school teachers enjoy a high level in all of professional self-efficacy and vocational adjustment, The dimensions of professional self-efficacy affect the level of vocational adjustment among middle school teachers. There are differences in the level of professional self-efficacy among middle education teachers due to the variable (age and professional experience) only, and there are no differences due to the gender variable in the level of professional self-efficacy among middle education teachers. The results also revealed differences in the level of vocational adjustment among middle school teachers due to the variable (age, gender, and professional experience).

Keywords: Self-efficacy, Professional self, Vocational Adjustment, Middle school teachers.

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	العنوان
/	آية قرآنية
/	إهداء
/	شكر وعرfan
/	ملخص البحث باللغة العربية
/	ملخص البحث باللغة الأجنبية
أ	قائمة المحتويات
هـ	قائمة الجداول
ز	قائمة الأشكال
ح	قائمة الملاحق
01	مقدمة
الفصل الأول مدخل الدراسة	
05	1. مشكلة الدراسة
07	2. الفرضيات
08	3. أهداف الدراسة
08	4. أهمية الدراسة
09	5. دواعي اختيار الموضوع
09	6. حدود الدراسة
09	7. أدوات الدراسة
10	8. مصطلحات الدراسة
10	9. الدراسات السابقة

16	10.التعقيب عن الدراسات السابقة
17	11.مكانة الدراسة الحالية بين الدراسات السابقة
الفصل الثاني فاعلية الذات المهنية	
20	تمهيد
20	1. مفهوم فاعلية الذات المهنية
22	2. المصطلحات المتداخلة مع فاعلية الذات المهنية
25	3. نظرية فاعلية الذات
26	4. مصادر فاعلية الذات
30	5. أبعاد الذات المهنية
32	6. أنواع فاعلية الذات المهنية
34	7. خصائص فاعلية الذات المهنية
37	8. العوامل المؤثرة في فاعلية الذات المهنية
38	خلاصة الفصل
الفصل الثالث التوافق المهني	
40	تمهيد
40	1. مفهوم التوافق المهني
41	2. المصطلحات المتداخلة مع التوافق المهني
41	1.2. الرضا الوظيفي
42	2.2. النضج المهني
42	3.2. التكيف المهني
43	3. النظريات المفسرة للتوافق المهني
48	4. مظاهر التوافق المهني
49	5. خصائص التوافق المهني
51	6. أبعاد التوافق المهني
52	7. العوامل المؤثرة في التوافق المهني
55	8. سوء التوافق المهني

56	9. مظاهر سوء التوافق المهني
57	10. أسباب سوء التوافق المهني
58	خلاصة الفصل
الفصل الربع الإجراءات المنهجية	
60	1. منهج الدراسة
60	2. مجتمع الدراسة
60	3. الدراسة الاستطلاعية
61	1.3. الإطار المكاني والزمني للدراسة الاستطلاعية
61	2.3. عينة الدراسة الاستطلاعية
62	3.3. أدوات الدراسة الاستطلاعية
70	4.3. الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة الاستطلاعية
86	4. الدراسة الأساسية
86	1.4. الإطار المكاني والزمني للدراسة الأساسية
86	2.4. عينة الدراسة الأساسية
88	3.4. أدوات الدراسة الأساسية
89	5. الأساليب الاحصائية ومعادلات القياس المستخدمة
الفصل الخامس عرض نتائج الدراسة	
91	تمهيد
91	1. عرض نتائج الفرضية الأولى
91	1.1. نص الفرضية الأولى
94	2. عرض نتائج الفرضية الثانية
94	1.2. نص الفرضية الثانية
95	3. عرض نتائج الفرضية الثالثة
95	1.3. نص الفرضية الثالثة
96	4. عرض نتائج الفرضية الرابعة
96	1.4. نص الفرضية الرابعة

101	5. عرض نتائج الفرضية الخامسة
101	1.5. نص الفرضية الخامسة
105	6. عرض نتائج الفرضية السادسة
105	1.6. نص الفرضية السادسة
الفصل السادس تفسير ومناقشة النتائج	
111	1. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى
111	1.1. نص الفرضية الأولى
114	2. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية
114	1.2. نص الفرضية الثانية
117	3. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة
117	1.3. نص الفرضية الثالثة
120	4. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة
120	1.4. نص الفرضية الرابعة
123	5. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة
123	1.5. نص الفرضية الخامسة
127	6. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية السادسة
127	1.6. نص الفرضية السادسة
138	خاتمة
140	الاقتراحات
143	قائمة المراجع
155	قائمة الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
32	يوضح تلخيص أبعاد الذات المهنية	01
61	يبين توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية	02
68	يوضح توزيع الفقرات على أبعاد مقياس فاعلية الذات المهنية	03
68	يبين طريقة تصحيح مقياس فاعلية الذات المهنية	04
69	يوضح توزيع الفقرات على أبعاد مقياس التوافق المهني	05
69	يبين طريقة تصحيح مقياس التوافق المهني	06
70	يبين تحكيم فقرات مقياس فاعلية الذات المهنية	07
72	يبين الفروق بين متوسطات درجات الأفراد على مقياس فاعلية الذات المهنية	08
73	يبين معاملات الارتباط في البعد الأول لمقياس فاعلية الذات المهنية	09
73	يبين معاملات الارتباط في البعد الثاني لمقياس فاعلية الذات المهنية	10
74	يبين معاملات الارتباط في البعد الثالث لمقياس فاعلية الذات المهنية	11
75	يبين معاملات الارتباط في البعد الرابع لمقياس فاعلية الذات المهنية	12
76	يبين معاملات الارتباط في البعد الخامس لمقياس فاعلية الذات المهنية	13
76	يبين معامل الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات المهنية	14
77	يوضح ثبات مقياس فاعلية الذات المهنية بطريقة إعادة تطبيق الاختبار	15
78	يبين معامل ثبات مقياس فاعلية الذات المهنية بطريقة ألفا-كرونباخ والتجزئة النصفية	16
79	يبين الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس التوافق المهني	17
79	يبين معاملات الارتباط في البعد الأول على مقياس التوافق المهني	18
80	يبين معاملات الارتباط في البعد الثاني على مقياس التوافق المهني	19

81	يبيّن معاملات الارتباط في البعد الثالث على مقياس التوافق المهني	20
81	يبيّن معاملات الارتباط في البعد الرابع على مقياس التوافق المهني	21
82	يبيّن معاملات الارتباط في البعد الخامس على مقياس التوافق المهني	22
82	يبيّن معاملات الارتباط في البعد السادس على مقياس التوافق المهني	23
83	يبيّن معامل الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية على مقياس التوافق المهني	24
84	يوضح ثبات مقياس التوافق المهني بطريقة إعادة تطبيق الاختبار	25
85	يبيّن معاملات ثبات مقياس التوافق المهني بطريقة ألفا-كرونباخ والتجزئة النصفية	26
86	يبيّن توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس والسن	27
87	يبيّن توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة	28
88	يبيّن مستويات مقياس فاعلية الذات المهنية	29
89	يبيّن مستويات مقياس التوافق المهني	30
92	يوضح نتائج تحليل الانحدار البسيط لفاعلية الذات المهنية على التوافق المهني	31
93	يوضح معاملات (بيطا) لمساهمة المتغير المستقل في المتغير التابع	32
94	يوضح دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط نظري لفاعلية الذات المهنية	33
95	يوضح دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط نظري لمستوى التوافق المهني	34
96	يوضح نتائج تحليل الانحدار لأبعاد فاعلية الذات المهنية على التوافق المهني	35
99	يوضح معاملات (بيطا) لمساهمة أبعاد المتغير المستقل في المتغير التابع	36
101	يبيّن فروق في مستوى فاعلية الذات المهنية ترجع لمتغير السن	37
102	يبيّن فروق في مستوى فاعلية الذات المهنية ترجع لمتغير الجنس	38
103	يبيّن فروق في مستوى فاعلية الذات المهنية ترجع لمتغير الخبرة المهنية	39
105	يبيّن فروق في مستوى التوافق المهني ترجع لمتغير السن	40
106	يبيّن فروق في مستوى التوافق المهني ترجع لمتغير الجنس	41
108	يبيّن فروق في مستوى التوافق المهني ترجع لمتغير الخبرة المهنية	42

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
35	يوضح مظاهر فاعلية الذات المهنية المرتفعة	01
36	يوضح مظاهر فاعلية الذات المهنية المنخفضة	02
44	يوضح ترتيب هرم "ماسلو" للحاجيات	03
47	يمثل النظريات المفسرة للتوافق المهني	04
49	يمثل مختلف مظاهر التوافق المهني	05
57	يمثل مختلف مظاهر سوء التوافق المهني	06
93	منحنى بياني يوضح انشاز نقاط الأثر لمساهمة المتغير المستقل في المتغير التابع	07
100	منحنى بياني يوضح انشاز نقاط الأثر لمساهمة المتغير المستقل في المتغير التابع	08

قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
148	قائمة المحكمين	01
149	ارسالية طلب إذن بعمل ميداني	02
150	ترخيص بعمل ميداني	03
151	قائمة المتوسطات المرخص بدخولها	04
152	طلب تمديد آجال الإذن بعمل ميداني	05
153	الترخيص بتمديد الآجال	06
154	نتائج برنامج (spss) في حساب الصدق التمييزي لاستبيان فاعلية الذات المهنية	07
155	نتائج (spss) صدق الاتساق الداخلي لاستبيان فاعلية الذات المهنية في البعد الأول	08
156	نتائج (spss) صدق الاتساق الداخلي لاستبيان فاعلية الذات المهنية في البعد الثاني	09
157	نتائج (spss) صدق الاتساق الداخلي لاستبيان فاعلية الذات المهنية في البعد الثالث	10
158	نتائج (spss) صدق الاتساق الداخلي لاستبيان فاعلية الذات المهنية في البعد الرابع	11
159	نتائج (spss) صدق الاتساق الداخلي استبيان فاعلية الذات المهنية في البعد الخامس	12
160	نتائج (spss) في حساب ثبات استبيان فاعلية الذات المهنية بطريقة اعادة التطبيق	13
161	نتائج (spss) في حساب ثبات استبيان فاعلية الذات المهنية بطريقة الاتساق الداخلي	14
162	نتائج برنامج (spss) في حساب الصدق التمييزي لمقياس التوافق المهني	15
163	نتائج (spss) صدق الاتساق الداخلي لمقياس التوافق المهني في البعد الأول	16
164	نتائج (spss) صدق الاتساق الداخلي لمقياس التوافق المهني في البعد الثاني	17
165	نتائج (spss) صدق الاتساق الداخلي لمقياس التوافق المهني في البعد الثالث	18
166	نتائج (spss) صدق الاتساق الداخلي لمقياس التوافق المهني في البعد الرابع	19
167	نتائج (spss) صدق الاتساق الداخلي لمقياس التوافق المهني في البعد الخامس	20
168	نتائج (spss) صدق الاتساق الداخلي لمقياس التوافق المهني في البعد السادس	21
169	نتائج (spss) في حساب ثبات مقياس التوافق المهني بطريقة اعادة التطبيق المقياس	22
170	نتائج (spss) في حساب ثبات مقياس التوافق المهني بطريقة الاتساق الداخلي	23

مقدمة

يعتبر البحث العلمي الوسيلة المثلى لارتقاء المجتمعات على اعتبار أن الابتكار هو نتاج لتطور العقل البشري، لذا صار من الواضح أن الاستثمار الأساسي يكون في ميدان التعليم، وحسب نظرة الخبراء والمهتمين بالنظام التربوي والعملية التعليمية، فإن نجاعة التعليم المدرسي تتوقف على الاهتمام المتوازي بكل من المتعلم وطرائق التدريس والمعلم، إلا أن هذا الأخير لم يحظى بالاهتمام اللازم بالقدر الذي حظيت به استراتيجيات ونظريات التعلم، بالرغم من أنه يمثل حجر الأساس الذي تبنى عليه أهم القرارات في العملية التعليمية التعلمية، كونه المتكفل الوحيد بتطبيق مستجدات استراتيجيات التعلم على أرض الواقع، لهذا يتضح أنه من الضروري الاهتمام أكثر بنفسيته ومدى شعوره بالراحة النفسية أثناء تأدية مهامه، وذلك بزيادة الدراسات حول فاعلية الذات المهنية لدى الأساتذة، ومدى شعورهم بالتوافق المهني أثناء تأدية مهنة التدريس، لذا لا يجب في أي حال من الأحوال الإغفال عن هاته الفئة أو إهمالها، وعدم تقدير قيمتها في دفع عجلة التقدم والازدهار والنهوض بالمنظومة التربوية إلى أبعد ما يمكن، كون أن تحقيق نتائج مبهرة في مجال التنشئة الاجتماعية لمواجهة المواقف الحياتية للأجيال يحتاج إلى وجود أساتذة فاعلين، فالهدف الأساسي الذي تسعى منظومة التربية والتعليم إلى تحقيقه هو الوصول بالمتعلم إلى أعلى مستويات النضج والاستقلالية للاعتماد على نفسه من أجل أن يصبح في النهاية عنصراً أو عضواً فعالاً مساهماً في تقدم مجتمعه وتطوره لا عالة عليه.

لذلك اعتبرت الدراسات الحديثة في هذا المجال أن الأساتذة ذوي فاعلية الذات المهنية المنخفضة لا يمكنهم المثابرة أثناء القيام بعملية التدريس مما ينعكس سلباً على كل من المتعلم والمؤسسة التعليمية. لذا وجب علينا البحث في الأسباب والعوامل الكامنة وراء حدوث هذا الانخفاض في مستويات فاعلية

الذات المهنية والتوافق المهني للأستاذ، من أجل الوصول إلى تقنيات وطرائق من شأنها تعزيز الدافعية ورفع الروح المعنوية للأستاذ، وحول هذا الموضوع اختلفت التوجهات والآراء وظهرت العديد من النظريات التي فسرت كل من مفهوم فاعلية الذات المهنية ومفهوم التوافق المهني، ومن أبرز العلماء الذين تخصصوا في هذا المجال نجد " باندورا 1986 " Bandura 1986 " و "تايلور" Taylor " و "بيتز" Betz " وغيرهم الذين اعتبروا بمثابة الخطوة الأولى في ميدان قياس كل من فاعلية الذات والتوافق المهني للفرد، ليتوالى بعد ذلك عدد كبير من الدراسات لاكتشاف اختبارات عابرة للثقافات يمكنها قياس الإدراكات والمهارات والقدرات التي تتعلق بالعامل أثناء تأدية عمله.

وعلى الصعيد العربي فبرز كل من " طه فرج " و "عباس عوض" و "سامي خليل فحجان"، إلا أن الدراسات في هذا المجال داخل البيئة العربية لازالت محدودة حسب حدود إطلاع الباحث، وهذا ما دفع بنا في هذه الدراسة للبحث في موضوع فاعلية الذات المهنية وأثرها على مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط في دراسة ميدانية بالمتوسطات المتواجدة داخل اقليم ولاية سيدي بلعباس كنموذجاً لدراستنا، ومن أجل تحقيق ذلك اشتملت الدراسة على ستة فصول متعاقبة على النحو التالي:

الفصل الأول تناولنا فيه خلفية الدراسة وأهميتها وفيه تم تحديد إشكالية البحث، والهدف من إجراء الدراسة، ودواعي اختيارنا للموضوع، إضافة إلى التعريف بأهم مفاهيمها إجرائياً وضبطها، وأهم الدراسات السابقة التي كان لأصحابها نفس الاهتمام.

أما الفصل الثاني فقد تناول مفهوم فاعلية الذات المهنية والمصطلحات المتداخلة مع هذا المفهوم إضافة إلى نظرية فاعلية الذات لـ "باندورا"، ثم تم التطرق بالدراسة إلى كل من مصادر فاعلية الذات،

وأبعاد وأنواع وخصائص فاعلية الذات المهنية، لينتهي الفصل بالتنويه إلى مجموعة من العوامل التي من شأنها التأثير على فاعلية الذات المهنية.

أما الفصل الثالث فقد تناول مفهوم التوافق المهني والمصطلحات المتداخلة مع هذا المفهوم وذلك من أجل توضيح الفكرة حول بعض المصطلحات كالرضا الوظيفي والنضج المهني والتكيف المهني، إضافة إلى التعرض للنظريات التي قامت بتفسير التوافق المهني، ثم تم التطرق إلى دراسة كل من مظاهر وخصائص وأبعاد التوافق المهني، والعوامل المؤثرة فيه، لينتهي الفصل بتناول الشق الآخر من التوافق المهني ألا وهو سوء التوافق المهني وأهم المظاهر والأسباب المؤدية إليه.

أما بقية الفصول فقد خصصت للجانب الميداني من الدراسة، حيث تناول الفصل الرابع الإجراءات المنهجية المتبعة لإنجاز الدراسة بما في ذلك منهج البحث ومجتمعه وعينة البحث، إضافة إلى أدوات البحث وخصائصها السيكمترية، أما الفصل الخامس فتناول عرض نتائج الدراسة وفقاً لتتابع الفرضيات، والفصل السادس تم فيه تفسير ومناقشة النتائج، وختمت الدراسة بجملة من الإقتراحات التي من شأنها شق الطريق أمام الباحثين لمواصلة البحث العلمي.

الفصل الأول

مدخل الدراسة

- 1- مشكلة الدراسة.
- 2- الفرضيات.
- 3- أهداف الدراسة.
- 4- أهمية الدراسة.
- 5- دواعي اختيار الموضوع.
- 6- حدود الدراسة.
- 7- أدوات الدراسة.
- 8- التعاريف الإجرائية.
- 9- الدراسات السابقة.
- 10- التعقيب عن الدراسات السابقة.
- 11- مكانة الدراسة الحالية بين الدراسات السابقة.

1- مشكلة الدراسة:

تعتبر المهنة من أهم المصادر التي يستمد منها الفرد شعوره بالفخر والاعتزاز نظراً للوزن الاجتماعي الذي تمنحه له، فتحديد الهوية المهنية هو السبب وراء اكتساب الفرد لتقدير الذات من طرف أفراد مجتمعه، كون أن الشخص السوي غالباً ما يسطر الأهداف التي توصله إلى تحقيق الذات بناءً على المرتبة المحددة التي يطمح إلى الوصول إليها من خلال تشكيكه للبروفيل المهني الخاص به، كما أن المهنة التي تتناسب مع قدرات العامل وميوله ورغباته، تساعد على اشباع حاجياته النفسية والاجتماعية والاقتصادية على حد سواء وبدون عناء، حيث تختلف كفاءات العمال وفقاً لما تتطلبه كل مهنة من قدرات معرفية وأدائية، فمهنة التدريس تتطلب تمتع الأساتذة بمستوى عالٍ من فاعلية الذات للمواصلة والاستمرار في عملية اعداد النشء، إضافة إلى التكوين البيداغوجي الذي يعد السلاح الأمثل للأستاذ المقبل على خوض ميدان التدريس، لهذا يعتبر علم النفس المدرسي من أغنى المصادر المستخدمة في اعداد المدرسين وتدريبهم، كونه الميدان الثري بالأسس والمبادئ العلمية التي تتناول ماهية التعليم والتعلم، والتي من شأنها تأهيل الأساتذة والمدرسين ليصبحوا أكثر فهماً وادراكاً لطبيعة عملهم، وأكثر مرونة في مواجهة المشكلات التي تواجههم في ميدان عملهم على اعتبار أن الأستاذ هو الركيزة الأساسية التي لا يمكن الاستغناء عنها في العملية التعليمية مهما تطورت التكنولوجيا الحديثة، بالرغم من إهماله من طرف الدراسات الحديثة نظراً لانشغالها بالبحث في طرائق ومناهج التدريس بغية تطويرها وجعلها مواكبة للعصر لكي تتماشى مع مستويات النمو المعرفي للمتعلم، غير أنه للمضي قدماً في مهمة الارتقاء بالعملية التعليمية التعليمية، وجب علينا الاهتمام أكثر بالبحث في المشكلات التي تتعلق بالمدرس نفسه، كفاعلية الذات المهنية وأثرها على مختلف مستويات التوافق المهني لدى الأساتذة، خصوصاً وإن كانت الدراسات في هذا المجال لا تزال محتشمة وغير معروفة لدى الكثير من العلماء والأخصائيين وهذا - حسب حدود اطلاع الباحث - حيث ترجع بداية الاهتمام بمثل هاته الظواهر والمشكلات إلى النصف الثاني من القرن العشرين، أين بدأ الاهتمام بدراسة أثر المعتقدات الذاتية على تحسين الأداء الأكاديمي، لكن سرعان ما اندثر هذا التوجه وذلك لكون أن نتائج الدراسات التي بحثت في العلاقة بين تقدير الذات والتحصيل الأكاديمي إما أنها غير حاسمة، أو أن نتائجها متضاربة (إبراهيم، 2004)

ثم عاود الاهتمام بالكفاءة الذاتية للمعلمين في الظهور كمحور من محاور علم النفس التربوي مع مطلع الثمانينات نتاجاً للتطوير الذي قدمه "باندورا" سنة (1986) في نظرية التعلم الاجتماعي (Bandura, 1986)، إلا أنه كان هناك تداخلاً كبيراً لدى بعض الباحثين بين الكفاءة الذاتية ومفهوم الذات وتقديرها إلى غاية تطور مفهوم كفاءة الذات المهنية، وزيادة البحوث حول قدرات المدرسين وعلاقتها بكل من الضغوط النفسية والمهنية، مثل دراسة كل من قطيشات (2006) التي تناولت الكفايات المهنية لدى مدرّاء المدارس الثانوية في الأردن وعلاقتها باستراتيجيات إدارة الصراع، ودراسة (Guido, 2007) والتي هدفت إلى التعرف على علاقة التوافق المهني للمعلم بفاعلية الذات والالتزام بالعمل والتفاعل مع المجتمع المدرسي، ودراسة المخلافي (2010) التي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين فاعلية الذات الأكاديمية وبعض سمات الشخصية لدى عينة من طلاب الجامعيين، ودراسة دغيم (2015) حول الكفاءة المهنية وعلاقتها بمستوى الطموح والخوف من التقييم السلبي لدى الطالبات المتفوقات وغير المتفوقات أكاديمياً، ودراسة أبا الخيل (2017) حول الفاعلية الذاتية المهنية وعلاقتها بصعوبة اتخاذ القرار المهني، والتي خلصت إلى تمتع أفراد العينة بمستوى مرتفع من الفاعلية الذاتية المهنية، ومستوى متوسط من صعوبة اتخاذ القرار المهني، ووجود علاقة عكسية بين أبعاد مقياس الفاعلية الذاتية المهنية وأبعاد مقياس صعوبة اتخاذ القرار المهني، فأغلبية هاته الدراسات كانت حول كفاءة الذات المهنية.

في حين تناولت دراسات أخرى التوافق المهني عند العمال مثل دراسة (Garud et al, 2000) والتي اهتمت بالتعرف على العوامل التي تسهم في التوافق المهني الجيد، حيث خلصت نتائج الدراسة إلى اكتشاف مجموعتين من العوامل التي تسهم بالتنبؤ بالتوافق المهني، أي عوامل بنائية وتعني استقلالية العمل ومعايير التقويم، وعوامل علائقية وتعني الثقة والروابط التنظيمية، ودراسة حليوى (2014) التي كانت بهدف التعرف على دور المشكلات النفسية والاجتماعية في التوافق المهني، حيث خلصت الدراسة إلى مجموعة مهمة من النتائج والتي نذكر منها أن المشكلات النفسية الأبرز هي بالترتيب القلق، الغضب، الشعور بالذنب، الوحدة النفسية، والاكتئاب، أما المشكلات الاجتماعية الأبرز فهي كذلك بالترتيب تأخر سن الزواج، الضجيج، الإدمان على الانترنت، العنف الأسري، كما أثبتت الدراسة دور ذو دلالة إحصائية لكل من القلق والاكتئاب والغضب والشعور بالذنب في التوافق المهني، وعدم وجود

دور ذو دلالة إحصائية لكل من الوحدة النفسية والضجيج في التوافق المهني، ودراسة أبو الليل (2023) التي كانت من أجل التعرف على العلاقة الارتباطية بين التوافق المهني والارتياح النفسي، وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التوافق المهني والارتياح النفسي، أي أنه كلما ازداد مستوى التوافق المهني ارتفع مستوى الارتياح، وأظهرت النتائج أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة في التوافق المهني وفقاً لمتغير الخبرة والسن، ودراسة عطا الله وبويدي (2023) والتي هدفت إلى التعرف على مستوى التوافق المهني لأساتذة التعليم المتوسط من خلال محددات المناخ التنظيمي السائدة، وخلصت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى منخفض في كل من التوافق المهني والمناخ التنظيمي بأبعاده القيادة الإدارية والحوافز والظروف المادية الفيزيائية وعلاقات زملاء العمل، إلا أن دراسة كل من فاعلية الذات المهنية عند الأساتذة والتوافق المهني معاً لم يتم تناولها إلى حد الساعة -حسب حدود اطلاع الباحث- وهذا ما قد يوفر الكثير من الوقت والجهد والمال.

ومن هنا جاءت الحاجة للبحث والتعرف على فاعلية الذات المهنية وأثرها على مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط مستهينها بطرح التساؤلات الآتية:

- هل هناك أثر لفاعلية الذات المهنية على مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط؟
- ما مستوى فاعلية الذات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط؟
- ما مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط؟
- هل هناك أثر لأبعاد فاعلية الذات المهنية على مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط؟
- هل هناك فروق في فاعلية الذات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط تعزى للمتغيرات التالية: (السن، الجنس، الخبرة المهنية)؟
- هل هناك فروق في مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط تعزى للمتغيرات التالية: (السن، الجنس، الخبرة المهنية)؟

2 - الفرضيات:

استناداً إلى التراث النظري والدراسات السابقة قمنا بوضع الفرضيات التالية كحلول مؤقتة للإشكالية

❖ هناك أثر لفاعلية الذات المهنية على مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط.

- ❖ مستوى فاعلية الذات المهنية مرتفع لدى أساتذة التعليم المتوسط.
- ❖ مستوى التوافق المهني مرتفع لدى أساتذة التعليم المتوسط.
- ❖ هناك أثر لأبعاد فاعلية الذات المهنية على مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط.
- ❖ لا يوجد فروق في فاعلية الذات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط تعزى للمتغيرات التالية:
(السن، الجنس، الخبرة المهنية)
- ❖ لا يوجد فروق في مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط تعزى للمتغيرات التالية:
(السن، الجنس، الخبرة المهنية)

3- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحقيق جملة من النقاط التالية:

- التحقق من وجود أثر لفاعلية الذات المهنية على مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط
- الكشف عن مستوى فاعلية الذات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط.
- الكشف عن مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط.
- التحقق من وجود أثر لأبعاد فاعلية الذات المهنية على مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط.
- التأكد من الفروق في فاعلية الذات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير السن والجنس والخبرة المهنية.
- التأكد من الفروق في مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير السن والجنس والخبرة المهنية.

4- أهمية الدراسة:

- الأهمية النظرية المتمثلة في دراسة كل من فاعلية الذات المهنية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط باعتبارهما مؤشراً قوياً على نجاح سير العمل داخل المؤسسات التربوية.
- الدراسة الحالية تتميز بالحدثة كونها تسعى إلى البحث في علاقة بين عدد محدد من المتغيرات التي لم يتم دراستها معاً في دراسة واحدة حسب حدود اطلاع الباحث.

- الأهمية التطبيقية المتمثلة في ما أسفرت عنه الدراسة الحالية من نتائج قد تساهم في تزويد وزارة التربية والتعليم في الجزائر بالتغذية الراجعة حول جدوى الاهتمام بفاعلية الذات المهنية للأستاذ.
 - تشكيل قاعدة بيانات تفيد في رسم استراتيجية شاملة لتطوير أداء أساتذة التعليم المتوسط وتحقيق الأهداف على أسس علمية سليمة.
 - المساهمة في رفع مستوى التوافق المهني للأستاذ الذي يمكنه من حل مختلف المشكلات المهنية وتحسين عملية التدريس التي تنعكس إيجاباً على المؤسسة التربوية وعلى المجتمع ككل.
- 5- دواعي إختيار الموضوع :**

- زيادة البحث حول فاعلية الذات المهنية بكم هائل في الجانب الميداني .
- افادة الجهات المشرفة على المؤسسات التربوية بنظرة شاملة حول العوامل المؤثرة على مردودية الأستاذ.
- جانب الفضول في معرفتنا أكثر عن التوافق المهني وعن مشكلاته التي حظيت بالكثير من التساؤلات في السنوات الأخيرة، هو الذي أعطانا الرغبة في العمل على هذا البحث العلمي.
- السعي إلى معرفة مستويات كل من فاعلية الذات المهنية والتوافق المهني من أستاذ لآخر حسب السن والنوع وعدد سنوات العمل.

6- حدود الدراسة :

الإطار المكاني: بالإكماليات الواقعة عبر إقليم ولاية سيدي بلعباس.
الإطار الزمني: جرت الدراسة خلال الفترة الممتدة من 06 يناير 2022 إلى غاية 29 أفريل 2024.

7- أدوات الدراسة :

باستخدام المنهج الوصفي الاحصائي يمكننا دراسة الأثر المتوقع أن تتركه فاعلية الذات المهنية على مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط، وذلك بتطبيق استبيانين الأول لفاعلية الذات المهنية والثاني لمستوى التوافق المهني على عينة عشوائية من أساتذة التعليم المتوسط، ثم استعمال الأساليب الإحصائية التي تمكننا من التأكد ومناقشة فرضيات الدراسة.

8- مصطلحات الدراسة:

فاعلية الذات المهنية:

تتمثل في مدى ادراك الفرد لقدرته على انجاز المهام الموكلة إليه، وتعرّف فاعلية الذات المهنية في البحث الحالي على أنها الدرجات التي يتحصل عليها أساتذة التعليم المتوسط من خلال اجاباتهم على استبيان فاعلية الذات المهنية المصمم من طرف الباحث خصيصاً لهذا الغرض.

التوافق المهني:

يتمثل في قدرة الفرد على احداث التكيف السليم والتواءم بينه وبين بيئته المادية والاجتماعية والمهنية، ويعرّف التوافق المهني في البحث الحالي على أنه الدرجات التي يتحصل عليها أساتذة التعليم المتوسط من خلال اجاباتهم على مقياس التوافق المهني ل ظلال محمود حليوي (2014).

9. الدراسات السابقة:

1.9. الدراسات المتعلقة بفاعلية الذات المهنية:

1.1.9. دراسة الدغيم محمد دغيم (2015):

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الكفاءة المهنية ومستوى الطموح والخوف من التقييم السلبي لدى الطالب المعلم، حيث أجريت الدراسة في نهاية الفصل الدراسي الأول من السنة الدراسية 2012 / 2013 على عينة مكونة من (128) طالبة جامعية بكلية التربية الأساسية بالكويت، طبق عليهم كل من مقياس الكفاءة المهنية ومقياس الطموح ومقياس الخوف من التقييم السلبي وأسفرت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الطالبات المعلمات المتفوقات وغير المتفوقات في الكفاءة المهنية ومستوى الطموح، في ما لم تظهر هناك أي فروق دالة إحصائية بين المجموعتين في الخوف من التقييم السلبي، ووجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية بين الكفاءة المهنية ومستوى الطموح، اضافة إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة ودالة إحصائية بين الكفاءة المهنية والخوف من التقييم السلبي، حيث مكنت النتائج من التنبؤ بالكفاءة المهنية من خلال مستوى الطموح.

2.1.9. دراسة بدرية محمد بن يوسف الرواحية (2016):

هدفت الدراسة إلى التعرف على الفاعلية الذاتية المدركة وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الموظفين، حيث أجريت الدراسة على عينة مكونة من (260) موظفا بالمحافظة الداخلية بسلطنة عمان، طبق عليم مقياس التوافق المهني ومقياس الفاعلية الذاتية المدركة، وأسفرت نتائج الدراسة إلى إرتفاع مستوى التوافق المهني ومستوى الفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة الدراسة بدرجة كبيرة، كما أثبتت الدراسة وجود علاقة موجبة دالة إحصائيا بين التوافق المهني والفاعلية الذاتية المدركة في حين ثبت عدم وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير المؤهل الدراسي، على عكس متغير الجنس الذي وجدت الدراسة حوله فروق دالة إحصائيا في مستوى التوافق المهني لصالح الذكور.

3.1.9. دراسة ولاء سهيل يوسف (2016):

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى فاعلية الذات ومستوى المسؤولية الاجتماعية لدى طلبة جامعة دمشق، وكذا قياس الفروق بين متوسط درجات إجابات الأفراد على كل من مقياس فاعلية الذات ومقياس المسؤولية الاجتماعية تبعاً للمتغيرات الآتية: (الجنس، السنة الدراسية، التخصص الجامعي، المستوى التعليمي للوالدين، الترتيب الولادي)، وتم إجراء الدراسة على عينة من الطلاب قوامها (1518) طالب أين أظهرت النتائج أن أفراد العينة يتمتعون بمستوى متوسط في كل من فاعلية الذات والمسؤولية الاجتماعية، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات إجابات الأفراد على مقياس فاعلية الذات تبعاً لمتغير السنة الدراسية و متغير التخصص الجامعي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات إجابات الأفراد تعزى لمتغير الجنس والمستوى التعليمي للوالدين والترتيب الولادي على كل من مقياس فاعلية الذات ومقياس المسؤولية الاجتماعية.

4.1.9. دراسة علي محمد حسين سليمان (2017):

هدفت الدراسة إلى التعرف على فاعلية استراتيجية الصف المقلوب في تنمية المهارات التدريسية وتوكيد الذات المهنية لدى الطلاب المعلمين بكلية التربية جامعة الأزهر، تم إجراء الدراسة على عينة من الطلاب المعلمين قوامها (29) طالب معلم، وأسفرت النتائج إلى وجود أثر إيجابي للتدريس باستخدام استراتيجية الصف المقلوب في تنمية مهارات التدريس لدى الطلاب المعلمين، كما أشارت النتائج إلى

وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطي درجات عينة البحث في القياسين القبلي والبعدي ولصالح القياس البعدي لمقياس توكيد الذات المهنية لدى الطلاب المعلمين.

5.1.9. دراسة آمنة عبد العزيز صالح أبا الخيل (2017):

هدفت الدراسة إلى اكتشاف العلاقة بين مستوى الفاعلية الذاتية المهنية وصعوبة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب جامعة جدة بالسعودية، أين تم إجراء الدراسة على عينة من الطلاب قوامها (257) طالب، وأسفرت النتائج إلى وجود أثر إيجابي للتدريس باستخدام استراتيجية الصف المقلوب في تنمية مهارات التدريس لدى الطلاب المعلمين، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطي درجات عينة البحث في القياسين القبلي والبعدي ولصالح القياس البعدي لمقياس توكيد الذات المهنية لدى الطلاب المعلمين.

6.1.9. دراسة عبد الحليم خلفي وعبد المولى بوشامي (2018):

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستويات الفاعلية الذاتية والكفايات المهنية لدى طلاب معلمي الابتدائي بتمنراست، حيث تم إجراء الدراسة على عينة من المعلمين قوامها (60) معلم، وأسفرت النتائج على أن مستوى الفاعلية الذاتية مرتفع قدر بـ % 81,25 ، وكذا الكفايات المهنية قدرت بـ % 63,70 ، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الفاعلية الذاتية والكفايات المهنية تعزى لمتغير الجنس والسن والخبرة المهنية والحالة الاجتماعية.

7.1.9. دراسة سعاد بن علي سليمان اللواتية وآخرون (2019):

هدفت الدراسة إلى استقصاء فاعلية برنامج ارشادي جمعي يستند على نظرية الذكاءات المتعددة في تنمية الذات المهنية لدى طلبة الصف التاسع بمحافظة الداخلية بسلطنة عمان، وتم إجراء الدراسة على عينة من الطلاب قوامها (60) طالب، أين أسفرت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في القياس البعدي بين المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية ولصالح المجموعة التجريبية، وعدم وجود فروق بين الذكور والاناث في ادراك مفهوم الذات المهنية، وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث في القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية لصالح القياس البعدي.

8.1.9. دراسة مصطفى السعيد جبريل وتامر عبد الحفيظ جاد (2020):

هدفت الدراسة إلى التعرف على أنماط التفاعل الأسري وعلاقتها بفاعلية الذات لدى طلاب المرحلة الإعدادية، حيث تم إجراء الدراسة على عينة من الطلاب قوامها (298) طالب، وأسفرت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين فاعلية الذات وأنماط التفاعل الأسري، وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة في المقياسين لصالح الإناث.

9.1.9. دراسة الحميدي بن سالم بن حامد الحربي (2021):

هدفت الدراسة إلى الكشف عن تأثير برنامج تدريبي مقترح قائم على نموذج هيرمان لأنماط التفكير في تنمية فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي المرحلة المتوسطة بمدارس منطقة القصيم، أين تم إجراء الدراسة على عينة من المعلمين قوامها (20) معلم، وأسفرت النتائج إلى وجود تأثير للبرنامج التدريبي المقترح القائم على نموذج هيرمان لأنماط التفكير في تنمية فاعلية الذات التدريسية، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات عينة البحث في القياسين القبلي والبعدي ولصالح القياس البعدي لمقياس فاعلية الذات التدريسية.

10.1.9. دراسة أحمد عبد الله الدميني وأمل يحيى الهادي (2022):

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين فاعلية الذات ومهارة اتخاذ القرار المهني لدى الطلاب الصف الأول الثانوي في أمانة العاصمة صنعاء، وتم إجراء الدراسة على عينة من الطلاب قوامها (696) طالب، وأسفرت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) بين فاعلية الذات ومهارة اتخاذ القرار المهني، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطي درجات أفراد العينة في المقياسين لصالح الإناث، وتبين أن هناك امكانية التنبؤ بمهارة اتخاذ القرار المهني على ضوء فاعلية الذات.

2.9. الدراسات المتعلقة بالتوافق المهني:

1.2.9. دراسة " كونوي " (1987) Kounway :

التي طورت " نموذجاً للتوافق المهني والرضا عن العمل، يشتمل على سبعة عشر جانباً أو عنصراً، يسهم في تشكيل رضا الفرد عن عمله وتوافقه معه، ومن أبرز هذه العناصر: الترقية، فرص التدريب، الإشراف، الإدارة، ضغط العمل، الاستقلالية، مجموع العمل، الأجور، أسلوب تنظيم العمل، الأمن الوظيفي " (السماري، 2006:24).

2.2.9. دراسة عبد الجبار (2004):

التي هدفت إلى التعرف على مستوى التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام، حيث تكونت عينة الدراسة من (251) معلماً وأُنهت النتائج الى أن مستوى التوافق المهني أعلى لدى معلمي التعليم العام منه لدى معلمي التربية الخاصة.

3.2.9. دراسة "ديشوفا" (2005) Zlatoeli Duchevea :

التي تناولت الظروف الحديثة الديناميكية وتنوع الفرص التي يتم تقديمها للمعلمين واحتمال حدوث التغيير المستمر لمكان العمل والذي يعتبر شرط أساسي لزيادة التوافق المهني، كما تم دراسة التعديل كعملية لتحسين الظروف لإمام بالمهنة ومواءمة تفاعلات الشخص المحترف مع بيئته كعملية طويلة ومعقدة تبدأ عندما يتعرف العامل على مهنته وتستمر طوال الحياة. (Duchevea ,2005)

4.2.9. دراسة كل من عطا ف محمود أبو غالي ونادرة غازي بسيسو (2009):

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين التوافق المهني و أساليب إدارة الصراع لدى مديري الثانوية، حيث أجريت الدراسة على عينة مكونة من (120) مديراً بثانويات محافظة غزة بفلسطين، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك مستوى جيد للتوافق المهني لدى مديري المدارس الثانوية، حيث أن مجال النمو المهني والمسلكي جاء في الترتيب الأول ونسبة 84.934% وبليه على التوالي مجال العلاقات الاجتماعية ونسبته 79.33% ومجال الرضا الذاتي ونسبة 70.598% ومجال الاتزان الانفعالي ونسبة 70.278% بينما نسبة الدرجة الكلية كانت 76.284% كما بينت نتائج الدراسة أن أكثر مجالات أساليب إدارة الصراع مجال التعاون 83.8 ، كما بينت نتائج الدراسة أن هناك فروقاً ذات دلالة

إحصائية بين مرتفعي ومنخفضي التوافق المهني في استخدام كل من أسلوب التعاون والتسوية لصالح مرتفعي التوافق المهني، بينما لا توجد فروق في مجالات التجنب، المنافسة، الاسترضاء والدرجة الكلية بين مرتفعي ومنخفضي مستوى التوافق المهني، مع عدم وجود فروق دالة إحصائية بين مديري المدارس في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس.

5.2.9. دراسة عبد الحميد (2012):

هدفت الدراسة إلى اكتشاف العلاقة بين ادارة الذات والتوافق المهني لدى المعلمين، وتكونت عينة الدراسة من (271) معلم، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباط قوية بين درجات المعلمين على مقياس ادارة الذات ودرجاتهم على مقياس التوافق المهني.

6.2.9. دراسة كل من رياض السعيد ونقموش محمد الطاهر (2017):

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين التوافق المهني والولاء التنظيمي لعمال مؤسسة سونلغاز، حيث أجريت الدراسة على عينة عشوائية طبقية مكونة من (96) عاملاً بمؤسسة سونلغاز بولاية الأغواط الجزائر، طبق عليهم كل من مقياس التوافق المهني لعبد الله عبد العزيز السماري (2010) ومقياس الولاء التنظيمي، وأسفرت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية طردية بين مستوى التوافق المهني والولاء التنظيمي، كما بينت الدراسة عدم وجود أي فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية والفئة السوسيو مهنية ومدة الخدمة.

7.2.9. دراسة بن كعكع وقورين (2018):

هدفت الدراسة إلى تحديد أثر التوافق المهني على المسارات الوظيفية لدى العاملين من خلال دراسة طبيعة العلاقة بين المتغيرين تم إجراء الدراسة على عينة من أساتذة الثانويات بولاية سيدي بلعباس، أين بلغ عددهم (65) أستاذاً، وقد توصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباط بين التوافق المهني والمسار الوظيفي لدى العاملين بلغ معاملته 51.9% وإلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية قدره 82.2% للتوافق المهني بأبعاده الثلاثة: علاقة العامل بالإدارة، علاقة العامل بالزملاء، ظروف ومناخ العمل على المسار الوظيفي.

8.2.9. دراسة قدوري أمحمد (2021):

هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الصلابة النفسية والتوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة بولاية أدرار، حيث تكونت عينة الدراسة من (36) معلم، وقد توصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية بين الصلابة النفسية والتوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة تعزى إلى متغير الأقدمية في العمل، وهناك تأثير لكل متغيرات الصلابة النفسية (التحكم، الالتزام، التحدي) على التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة.

9.2.9. دراسة كل من حمري فاطمة الزهراء وسامية ابرييم (2021):

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين التوافق المهني والضغط النفسي لدى الأطباء، حيث أجريت الدراسة على عينة مكونة من (119) طبيب وطبيبة بمصلحة الاستعجالات بولاية قالمة الجزائر، طبق عليهم كل من مقياس استبيان التوافق المهني ومقياس إدراك الضغط النفسي لفنستين Levenstein وقد توصلت النتائج إلى أن كل من مستوى التوافق المهني ومستوى إدراك الضغط النفسي لدى الأطباء في مصلحة الاستعجالات متوسط، كما أثبتت النتائج وجود علاقة ارتباطية عكسية بين التوافق المهني وإدراك الضغط النفسي لدى الأطباء في مصلحة الاستعجالات.

10.2.9. دراسة "دانييل" (2021) Daniel Spurk :

التي كانت كدراسة مسحية لكل ما قدمته مجلة السلوك التنظيمي خلال (50) عام الماضية التابعة لجامعة "بورن" السويسرية حيث صنفت أبحاث السلوك المهني تحت أربعة محاور رئيسية وهي العوامل المؤثرة على الخيارات المهنية، كيفية اتخاذ القرارات المهنية، تأثير السياق في القرارات المهنية، وجودة الاستشارة والتوجيه. (Spurk,2021)

10. التعقيب عن الدراسات السابقة:

من خلال الاطلاع على أدبيات البحث والدراسات السابقة العربية والأجنبية التي لها صلة مباشرة بكل متغيرات الدراسة أي بفاعلية الذاتية المهنية والتوافق المهني، يمكن استنتاج بأن جميع الدراسات قد تنوعت من حيث الأدوات المستعملة ونوع وحجم العينة والأهداف المرجوة، ولقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في اكتساب التراث النظري حول الموضوع، واعداد مقياس فاعلية الذاتية

المهنية، وذلك من خلال الرجوع إلى الدراسات التالية: الدغيم (2015) الرواحية (2016)، يوسف (2016)، أبا الخليل (2017)، سليمان (2017)، خلفي وبوشامي (2018)، اللواتية وآخرون (2019)، مصطفى السعيد وعبد الحفيظ جاد (2020)، الحربي (2021)، الدميني والهادي (2022) أما من حيث مجتمع الدراسة فقد ركزت أغلب الدراسات على الوظائف التربوية، ونالت وظيفة المعلم النصيب الأكبر من الدراسات، مثل دراسة عبد الجبار (2004) وديشوفا (2005) وعبد الحميد (2012) ودغيم (2015) وبن كعكع وقورين (2018) وأحمد (2021) وسليمان (2017)، أما دراسة أبو غالي وبسيسو (2009) فقد ركزت على مديري الثانوية، بينما ركزت دراسة كل من الرواحية (2016) والسعيد والظاهر (2017) على الموظفين، أما دراسة حمري وابريعم (2021) فكانت عن الأطباء العاملين في مصلحة الاستعجالات.

11. مكانة الدراسة الحالية بين الدراسات السابقة:

- تشابهت دراستنا مع معظم الدراسات في التأكيد على ضرورة تحلي الأستاذ بمستوى مرتفع من التوافق المهني لتأدية مهامه بصورة كاملة وممتازة.
- معظم الدراسات استخدمت المنهج الوصفي المقارن كونه الأنسب لطبيعة هذا النوع من المواضيع.
- أكدت أهم الدراسات على أن الإعداد الجيد للمعلم هو نقطة البداية الفعالة لإصلاح أي نظام تعليمي ومجتمعي كان من أجل مواكبة العصر.
- اختلفت دراستنا مع بعض الدراسات الأجنبية التي استخدمت المنهج شبه التجريبي لإنشاء نموذج للتوافق المهني وبرامج تدريبية لتنمية الذات المهنية، والمنهج التاريخي لمسح الدراسات العديدة حول التوافق المهني في بعض دول العالم خلال حقبة معينة.
- اختلفت دراستنا مع بعض الدراسات من حيث النتائج نظراً لاختلاف نوع العينة والأدوات المستعملة في الدراسة.
- أغلب الدراسات لم تعتمد على تقديم النماذج الحديثة لدراسة العوامل الداخلية للموظف أثناء وخارج نطاق العمل، عكس دراستنا التي أوضحت مدى تأثير العوامل النفسية على مردودية الأستاذ في البيئة الجزائرية

تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات المذكورة سالفاً فيما يلي:

- ربط فاعلية الذات المهنية بالتوافق المهني من أجل دراسة الأثر.
- عينة الدراسة والمتمثلة في أساتذة التعليم المتوسط، والتي لم يتم التطرق إليها في الدراسات السابقة.
- الحداثة والإضافة المتمثلة في تقديم أداة لقياس فاعلية الذات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط.

الفصل الثاني

فاعلية الذات المهنية

تمهيد

1. مفهوم فاعلية الذات المهنية.

2. المصطلحات المتداخلة مع فاعلية الذات المهنية.

3. نظرية فاعلية الذات.

4. مصادر فاعلية الذات.

5. أبعاد الذات المهنية.

6. أنواع فاعلية الذات المهنية.

7. خصائص فاعلية الذات المهنية.

8. العوامل المؤثرة في فاعلية الذات المهنية.

خلاصة الفصل

تمهيد :

لقد ازدادت الأهمية حول مخرجات العمل والتي تتمثل في المردودية ونسبة الإنتاج التي يمكن أن يحققها العمال داخل المؤسسات الانتاجية العامة والخاصة على حد سواء، وهو الأمر الذي فرض نفسه والحاجة الماسة لدراسة نفسية العامل من أجل الوقوف على أهم الأسباب المؤثرة في فاعلية الذات المهنية لديه بغية الرفع من مستوى الروح المعنوية لديه الذي له انعكاسات ايجابية على المؤسسة والمجتمع ككل، لذا ارتقينا وجوب دراسة هذا المتغير وفقاً لما يلي:

1 . مفهوم فاعلية الذات المهنية:

يعرف "بيتز" (1996) "Betz" الفاعلية الذاتية المهنية على أنها: "درجة ثقة الفرد بقدرته على أداء المهام المتعلقة بالاختيار المهني والالتزام الوظيفي، وهي خبرة تطويرية، تسهم في تطويرها البيئة الاجتماعية وخبرات الفرد السابقة ". (أبا الخيل، 2017:61)

ومن خلال هذا التعريف تبين أن مفهوم فاعلية الذات المهنية يتكون جزئياً أساسيين هما: فاعلية الذات والذات المهنية، فمن أجل توضيح المعنى قمنا بمحاولة لشرح هذين المفهومين كالتالي:

1.1 . مفهوم فاعلية الذات:

يعرفها باندورا (1994) على أنها: "اعتقاد الفرد بقدرته على القيام بمهمة معطاة، وتنظيم الأفعال المطلوبة لإدارة وتنفيذ المواقف المستقبلية، وتنفيذ مهاراته المعرفية والسلوكية والاجتماعية الضرورية لأداء النجاح في مهمة ما أو تنظيم المخططات العملية المطلوبة لإنجاز الهدف المراد، حيث أن سلوك الفرد تحركه معتقداته وتوقعاته عن مهاراته وخبراته وقدراته ". (الرواحية، 2016:07)

كما يعرف "موران" (1998) "Moran" في دراسته للفاعلية الذاتية للمعلم على أنها: "إيمان المعلم بقدرته على تنظيم وتنفيذ مسارات العمل المطلوبة لإنجاز مهمة تعليمية محددة بنجاح في سياق معين" (Andeson,2020 :15)

أما حسب دراسة "سترونج" "Strongh" التي قام بها سنة (2011) "فاعلية المعلم يتم قياسها من خلال المياكل المكونة من درجات القيمة المضافة للمعلم وهي جودة التدريس، تقييم الطلاب، بيئة التعلم والصفات الشخصية للمعلم" (Andeson,2020:16)

وقد تقتصر فاعلية الذات للمعلم على وصف التفاعلات التي تحدث داخل الفصل الدراسي ومهارات التدريس، لكن "فريدمان" و "كاس" يجادلان بأن إحساس المعلم بالفاعلية الذاتية يتعدى ما بعد عملية التدريس ويتخطى بذلك الحدود المكانية للعمل (Bramble,2020)

كما تعرف فاعلية الذات على أنها: " مجموعة الأحكام الصادرة عن الفرد، والتي تعبر عن معتقداته حول قدرته على القيام بسلوكيات معينة، ومرونته في التعامل مع المواقف الصعبة والمعقدة، وتحدي الصعاب، ومدى مثابته لإنجاز المهام المكلف بها" (النجار،2014:10)

ويرى "باندورا" أن الأشخاص ذوي السلوكيات غير المرغوب فيها اجتماعياً والذين يتصرفون بطرق شاذة هم في الغالب يملكون حساً ضعيفاً من الفاعلية الذاتية، كونهم لا يثقون في أنفسهم في تحقيق النجاح المطلوب من أجل التوافق مع الحياة الاجتماعية، فتوقعاتهم المتدنية عن ذاتهم تجعلهم ينسحبون دوماً من المواقف الاجتماعية التي تشكل حاجزاً بالنسبة لهم وتشعرهم بعجزهم عن القيام بأداء أدوار جيدة، لذلك يفضلون دائماً عدم المشاركة في النشاطات الاجتماعية التي تظهر قدراتهم وتساعد على تغيير شعورهم بالفاعلية الذاتية، والتعرض لهاته المواقف يكون بصورة تدريجية حتى يستطيع هؤلاء تحسين فاعليتهم الذاتية وبالتالي زيادة الوقت الذي يمضونه في تأدية تلك المواقف (بركات ، بدون سنة)

2.1. مفهوم الذات المهنية:

يُعد مفهوم الذات المهنية من أهم أبعاد الذات، إذ يعتبر عنصراً مهماً في الوعي بالذات، حيث يجب على الفرد أن يتصور أن المهنة التي يعمل بها مناسبة لذاته ولذلك فإن تشكل مفهوم الذات يتطلب من الفرد أن يتعرف على نفسه كفرد متميز وفي الوقت نفسه عليه أن يدرك التشابه والاختلاف

بينه وبين الآخرين لأن ذلك يقوده إلى اتخاذ القرارات التي تتعلق بنوعية التعليم الذي يرغب في الحصول عليه والعمل الذي يطمح أن يلتحق به والمهنة التي يرغب في الانتماء إليها مما يعزز مفهوم الذات لديه. ويقصد بمفهوم الذات المهنية "الصورة التي يكونها الفرد عن ذاته في مجال عمله، وهذا المفهوم غير ثابت بل يتطور وينمو في ضوء نمو الفرد وتطور خبراته الحياتية، وخاصة المرتبطة منها بمجال العمل أو المهنة التي سيقوم بها". (سليمان، 2017:37).

وفي هذا الصدد يؤكد "لاندين" (2013) أن: "بلورة مفهوم الذات المهنية تعني مدى وضوح صورة الفرد عن ذاته من خلال إحساسه تجاه ميوله، وقدراته، وسماته، واتجاهاته ذات الصلة بالمهنة، وبالتالي فإن الضعف في بلورة مفهوم الذات المهني يرتبط بوضوح مع التردد في اتخاذ القرارات المهنية." (اللواتية وآخرون، 2019:83).

ومن خلال مجموع التعاريف السابقة يمكن القول أن فاعلية الذات المهنية للأستاذ تكمن في مدى تصوره لقدرته على إنجاز المهام المتعلقة بالتدريس والتخطيط لها باستعمال مختلف الاستراتيجيات المتاحة في هذا المجال مما يكون لديه صورة مثلى عن مهنته، هاته الصورة التي تجعله محباً لعمله مبدعاً فيه يتطلع لتحقيق طموحاته المستقبلية بما يؤكد ثقته في ذاته واعتزازه بها.

2. المصطلحات المتداخلة مع فاعلية الذات:

يتداخل مفهوم فاعلية الذات مع الكثير من المصطلحات المشابهة، مما يسبب الكثير من اللبس والخلط بين المفكرين والعلماء، لهذا وجب علينا التعرض بالدراسة لهذه المصطلحات من أجل التوضيح وتقريب المعنى أكثر، وسوف نذكر من بين هاته المصطلحات ما يلي:

1.2. فاعلية الذات وتحقيق الذات Self-efficacy and Self-actualizatio :

من خلال استقراء أدبيات البحث تبين أن تحقيق الذات يتربع على قمة هرم الاحتياجات الذي حدده "أبراهام ماسلو" "Maslow" كونها أعلى ما يمكن أن يسعى إليه الإنسان خلال مسيرة حياته

بين بيني جنسه، وفي هذا الصدد يؤكد "كارل روجرز" أن تحقيق الذات هو بمثابة الحافز الرئيسي الذي يوجه سلوك الشخص، على اعتبار أن سلوكيات الفرد هي عبارة عن حاجات غير مشبعة، فأغلب الدوافع الموجهة للسلوكيات الانسانية هدفها تحقيق أكبر عدد ممكن من النجاحات من أجل إثبات الوجود وإظهار الشخص لمكانته ودوره الفعال في المجتمع، فالمستوى المرتفع لفاعلية الذات يعني رسم الفرد لأهداف كبيرة والالتزام بتحقيقها باستعمال مختلف الوسائل المتاحة له وذلك من أجل الشعور بالراحة النفسية نتيجة الوصول إلى تحقيق الذات.

2.2. فاعلية الذات ومفهوم الذات Self-efficacy and Self-concept :

إنه يوجد الكثير من الخلط بين " مفهوم الذات " و"فاعلية الذات "فهناك الكثير من الباحثين يستعملون المصطلحين كمترادفين، وآخرون يصنفون " مفهوم الذات "على أنه أوسع من فاعلية الذات ويختلف المفهومان في الآتي:

- يختلف مفهوم الذات عند الطفل باختلاف مراحل نموه و تطوره المتعاقبة، ففي مرحلة الميلاد يدرك الطفل ذاته على أنها غير قادرة على البقاء من دون مساعدة الآخرين، أي أن شخصيته اعتمادية بالكامل، تعتمد في كل شيء وعلى المحيطين به، ثم يتعلم الطفل كل التطورات ويدركها نتيجة احتكاكه مع بيئته في مواقف التفاعل الاجتماعي. (حمزاوي، 2017:74)
- فاعلية الذات تتمثل في المعرفة الداخلية للشخص عن مستواه في الانجاز، فهي أحكام الفرد على قدرته الشخصية في أداء المهام المنوطة اليه، أما مفهوم الذات فهي تحتوي على هذه الأحكام وأيضا على المشاعر حول ما تستحقه الذات من تقدير فيما يتعلق بهذا الأداء.
- بما أن فاعلية الذات تتمحور حول أحكام الفرد على قدراته الفردية، فإن مفهوم الذات يشمل هاته الأحكام لتقييمها معتمداً في ذلك على المقومات الأساسية للثقافة التي تحدد السلوكيات المرغوبة وغير المرغوبة من قبل أفراد المجتمع الذي يعيش فيه الشخص، فمفهوم الذات مفهوم يتسع ليتبلور نتيجة تقييم

المجتمع لأحكام الفرد على مكتسباته، فالشخص البليد هو الذي يصدر أحكام عن نفسه بعد تقييمه للإنجازات التي حققها عبر سنوات من العمل دون أن يأخذ بعين الاعتبار نظرة المجتمع إليه.

• أحكام مفهوم الذات هي أكثر شمولية حيث تتعلق بميدان أو بمجال معين وليس بمجرد مهمة معينة، فمثلاً قد يعتبر المتعلم أن التفوق في مجال الرياضيات والكيمياء والفيزياء شيء ليس له أهمية كبيرة وهذا وفقاً لتخصصه في الميدان علم النفس وعلم الاجتماع، فهو يرى أن الفيزياء لا يمكن أن يساعده في تخصصه لذا لا يدرجها ضمن اهتماماته البحثية ولا يَأثر ذلك على احترامه لذاته ولا يقلل من شعوره المرتفع بتقديره لذاته، كما تتصف أحكام مفهوم الذات بأنها نادراً ما تتأثر بالاختلافات الموجودة داخل الميدان الواحد، أما عن أحكام فاعلية الذات فهي تتعلق بإنجازات جزئية مسطرة داخل مجال معين، وتتميز بأنها كثيراً ما تتأثر بالاختلافات ولو الصغيرة الموجودة ضمن نفس المهام، فمثلاً فاعلية الذات للتدريس تختلف باختلاف الأطوار الدراسية الطور الابتدائي، الطور المتوسط، الطور الثانوي، وقد يعوض مصطلح مفهوم الذات عند بعض الأفراد بفاعلية الذات نظراً لتخصصاتهم المهنية.

"وقد ميز باجريس و ميلر " Pajares et Miller " بين فاعلية الذات و مفهوم الذات، بأن فاعلية الذات عبارة عن تقييم محدد السياق للكفاءة في أداء مهمة محددة و الحكم على مقدرة الفرد على أداء سلوكيات محددة في مواقف معينة، أما مفهوم الذات فيشتمل على معتقدات القيمة الذاتية المرتبطة بالكفاءة المدركة لدى الفرد" (معروف، 2019:52)

3.2. فاعلية الذات وتقدير الذات Self-efficacy and Self-esteem :

يرى أغلب علماء النفس أن تقدير الذات يتمثل في معرفة الشخص لوزنه الاجتماعي وقيمه بين أبناء بيئته، ولعل هذا ما يظهر جلياً عند قراءة ترتيب الحاجيات من خلال هرم "ماسلو" للحاجيات، حيث تتمثل الحاجة الى تقدير الذات في رغبة الفرد في تحقيق المكانة الاجتماعية الراقية التي تكسبه الاحترام والتقدير من طرف الآخرين، بينما "مفهوم فاعلية الذات" فيتشكل عن طريق اعتقاد الشخص في قدرته على إنجاز المهام الموكلة إليه، كما أن تقدير الذات يشبع الجانب العاطفي للشخص أكثر من

الجانب المعرفي، عكس فاعلية الذات التي تشتمل على الجوانب المعرفية والأدائية، إلا أن كلاهما ضروري للفرد من أجل تنمية مفهوم الذات، فكلاهما يساهم في صياغة مفهوم الفرد عن نفسه، حيث أنه بين كل من فاعلية الذات وتقدير الذات علاقة جد وطيدة وطرديّة فكلما ارتفعت فاعلية الذات عند الفرد وزادت ثقته بنفسه حول قدراته على إنجاز المهام المنوطة اليه، زادت حاجته لتقدير ذاته من طرف من هم حوله. (موسى، 2017)

4.2. توكيد الذات المهنية: Professional Self existante

يؤكد معظم الباحثين في هذا المجال أن توكيد الذات المهنية هي عبارة عن " القدرة على التعبير الواضح والموضوعي عن المشاعر والأفكار والآراء والقيم والمعتقدات والطموحات المستقبلية المرتبطة بمهنة التدريس بما يؤكد ثقة الفرد في ذاته واعتزازه بهذه المهنة". (سليمان، 2017:38)

3. نظرية فاعلية الذات:

يعتبر عالم النفس "ألبرت باندورا" "Albert Bandura" أول من تطرق إلى موضوع فاعلية الذات، كونه طور مفهوم فاعلية الذات أثناء اعداده لنظريته المعرفية الاجتماعية، التي أعدها من أجل معالجة التوتر حينما كانت ميادين علم النفس العيادي تهتم بالجانب المرضي فقط، إلا أن النظرية المعرفية الاجتماعية أدمجت في ميادين علم النفس الأخرى مثل الصحة والسلوك ويشير صاحب النظرية إلى أن أداء الشخص يفسر بمقبلة السلوك ومختلف العوامل المعرفية، وفي ما يلي بعض الافتراضات التي تقوم عليها النظرية المعرفية الاجتماعية:

- أغلب سلوكيات الفرد هادفة وموجهة عن طريق القدرة على التفكير في المستقبل كالتوقعات، وهي تركز على القدرة في الترميز بحيث يمتلك الأفراد قدرة عالية على ترميز الأشياء، و التي تسمح بإنشاء جاذبية داخلية للتحقق من فاعلية التجارب قبل القيام بها، وابتكار مجموعة من الأفعال واختبارها من خلال التنبؤ بالنتائج، والربط بين تجارب الآخرين ومعتقدات الفرد.

• باستطاعة الأفراد التأمل الذاتي من خلال امكانية تفسير وتقييم التجارب والأفكار الذاتية، حيث أن هذا هو ما يسمح للأفراد بالتحكم والسيطرة على سلوكياتهم وأفكارهم.

• 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 و يرشد السلوك. (ولاء، 2016:28)

• إن التعلم عن طريق الملاحظة والتقليد والمحاكاة أفضل من الاعتماد على التعلم عن طريق المحاولة والخطأ كون أنه من السهل على الأفراد ملاحظة سلوك الآخرين ونتائجها، مما يساعدهم على اكتساب الكفاءات والمهارات العالية بسرعة، على اعتبار أن هاته المهارات والكفاءات والخبرات لا تحتاج فقط الى الممارسة وإنما على تمتع الفرد المتعلم بدقة الملاحظة.

• إن امكانية الترميز والقدرات السابقة للفرد بما في ذلك التأمل والتنظيم الذاتين والتفكير المستقبلي، والتعلم عن طريق الملاحظة والتقليد هي نتيجة تطور الأليات والأبنية العصبية النفسية المركبة، حيث أن مرونة السلوك تأتي نتيجة تفاعل كل من القوى النفسية والتجريبية على حد سواء.

• تتفاعل كل من الأحداث البيئية و العواامل الذاتية الداخلية المعرفية، انفعالية، و بيولوجية والسلوك بطريقة متبادلة، فالأفراد يستجيبون معرفيا وانفعاليا وسلوكيا إلى الأحداث البيئية، ومن خلال القدرات المعرفية يمارسون التحكم على سلوكهم الذاتي، والذي بدوره يؤثر ليس فقط على البيئة، ولكن أيضا على الحالات المعرفية، والانفعالية والبيولوجية. (روبيبي، 2020:108)

4. مصادر فاعلية الذات:

يتفق أغلب الباحثين في هذا المجال على أنه لفاعلية الذات المهنية للأفراد أربعة مصادر، يستمد منها الشخص الطاقة المطلوبة لإنجاز الأعمال الموكلة اليه بأفضل صورة ممكنة، وتمثل هاته المصادر في: التجارب الناجحة والمتقنة، التجارب والخبرات البديلة، الاستشارة الانفعالية والبيولوجية، والإقناع

اللفظي، فهذه أربع مصادر لها تأثير مباشر على مستوى فاعلية الذات سواءا بالسلب أو بالإيجاب، ولعل ما حدده "باندورا" في نظريته المعرفية الاجتماعية والتي وضح من خلالها المصادر الآتية:

1.4. الإنجازات الأدائية:

ويعرفها المختصين في علم النفس على أنها: الإنجازات " التي تستند على أداء الفرد وخبراته وإنجازاته الأدائية، ويمكن تعلمها بطرق عديدة مثل النمذجة المشتركة وغيرها."

(عبد الرحمن، 2021:283)

كما يرى بعض العلماء والمفكرين أن الإنجازات الأدائية هي عبارة عن الخبرات الناجحة التي قام الفرد بتحقيقها سابقا والتي تتسم بالنتائج المرغوبة، وتعد من أقوى المراجع يمكن أن يرجع اليها العامل أثناء مواجهته للمشكلات المهنية، حيث يقوم بتذكر الطريقة التي مكنته في الماضي من حل المشكلات المشابهة، خصوصا إن كانت المشكلات التي تواجهه أقل صعوبة من التي قام بحلها، مما يساعده على مضاعفة المثابرة الجهد المبذول سواءً فكرياً كان أو بدنياً، في حين أنه لتجارب الفشل التي لها انعكاسات سلبية على مستوى فاعلية الذات خاصة اذا كان هاته التجارب في أول المسار، وفي مجال الدراسة النجاحات المتوالية في تخطي المستويات الدراسية والانتقال إلى المراحل الموالية بسهولة تعزز ثقة طالب العلم في قدراته ومهاراته بشكل عام، حيث تناول العديد من المختصين في مجال التربية والتعليم موضوع خبرات النجاح والفشل التي يمر بها المتعلم في أدائه أثناء الامتحانات الفصلية تجعله يشكك في قدراته، وبالمقابل فالنجاح يزيد من مستويات فاعلية الذات التي تناسب صعوبة المهمة المعطاة، وانفراد المتعلم في تحقيق النجاح في الأداء يقوي من عزيمته ويكون لديه الرغبة في معاودة الشعور بنفس طعم النجاح، كون أن نجاح المتعلم في أداء مهمات دراسية تتميز بالصعوبة يساعده على الارتقاء بفاعلية الذات بدرجة أكبر من نجاحه في أداء مهمات دراسية تتميز بالسهولة الواضحة كالتمارين اليومية المعطاة داخل الفصل الدراسي وأثناء حصص التدريس، كما أن الفشل المتكرر يؤدي إلى انخفاض فاعلية الذات، وكذلك نجاح المتعلم في الأطوار الدراسية الأولى تمنحه درجة عالية من فاعلية الذات بدرجة أكبر

من فشله في هاته الأطوار الأولى، ونجاحه في أداءه بشكل منفرد كحل مسائل الرياضيات التي عجز كل زملائه عن حلها، يؤدي إلى تواصل تعزيز فاعلية الذات في تحقيق النجاح المستمر.

2.4. الخبرات البديلة:

إن ثاني مصدر لفاعلية الذات هو الخبرات البديلة أو التعلم عن طريق الملاحظة والمحاكاة ويتم ذلك بمتابعة المتعلمين لأشخاص آخرين أثناء ممارستهم لأعمالهم وملاحظة الطريقة المثلى التي يستخدمونها في حل المشكلات والصعوبات التي تواجههم أثناء القيام بذلك، حيث يرى "باندورا" Bandura " أن تقدير فاعلية الذات يتأثر بالخبرات البديلة والتي يقصد بها اكتساب الخبرة من رؤية الآخرين المشابهين وهم يؤدون الأنشطة بنجاح." (ولاء، 2016:33)

فالمتعلم المبتدئ يسعى إلى تقدير المهارات والكفاءات ذات الصلة التي يستعملها في أداء مهمة ما من أجل استنتاج مقدار الجهد المبذول سواء الفكري أو العضلي المطلوب والذي يمكن من تحقيق نفس النتائج في نفس مجال تخصصه، لذا تعد النمذجة الطريقة المثلى لنقل التدريب وممارسة مختلف أنواع المهارات، كما أنها تعزز فاعلية الذات للمتعلمين، وفي هذا الصدد يؤكد "باندورا" إلى أن المتعلمين لا يلون أهمية كبيرة لأصحاب الخبرة لا يعتبرونهم مصدر أساسي للمعلومات فيما يؤثر على مستوى فاعلية الذات، ولذلك فإن الكثير من الاعتقادات حول نجاح الأفراد تستمد من الخبرات البديلة، كروية أداء الآخرين لمهام صعبة، ويمكن للخبرات البديلة أن تنتج اعتقادات مرتفعة عن طريق الملاحظة والمحاكاة مما يولد الرغبة في التقدم والمبادرة الذاتية في مقارنة القدرات الشخصية مع ما يمتلكه الأفراد الآخرين من قدرات وكفاءات، كما أن نظرية المقارنة الاجتماعية وجدت لتحليل التقييم الذاتي للقدرة لعدم وجود معيار آخر غير المقارنة، وحول هذا فإنه هناك العديد من العمليات المؤثرة على الخبرات البديلة وعلى التقييم الشخصي لفاعلية الذات، ومن هذه العمليات نجد المقارنة الاجتماعية، لأن ملاحظة الأفراد أثناء تأدية مهام معينة بنجاح وبذل مستوى محدد من الجهد، يرفع من فاعلية الذات لدى الملاحظ ويجعله يؤمن بإمكانية الوصول إلى تحقيق نفس النتائج باتباعه لنفس الطريقة المعروضة أمامه، ويكون التأثير سلبي للمتعلم على إدراكه لقدراته إذا ما شاهد فشل الآخرين رغم بذلهم لمجهودات الكبيرة، فأداء

الآخرين المشابه لأداء المتعلم يكون بمثابة المصدر الأساسي للحكم على الفاعلية الذاتية، كما أنه للظروف أهمية بالغة لا يمكن تجاهل دورها في تقييم الفرد لقدراته الذاتية، لذا وجب على المتعلم أثناء ملاحظة النموذج الأخذ بعين الاعتبار كل الظروف الواردة في العملية.

3.4. الإقناع اللفظي :

وهو الحديث الذي يتعلق بخبرات معينة للآخرين، والإقناع بها من قبل الفرد أو معلومات تأتي إلى الفرد لفظياً عن طريق الآخرين تكسبه نوعاً من الترغيب في الأداء أو الفعل ويؤثر على سلوك الشخص أثناء محاولاته لأداء المهمة، وأن الإقناع الاجتماعي له دور مهم في تقديم الإحساس بفاعلية الذات (فتحي، 2020:78)

إن الإقناع اللفظي لا يقل أهمية عن بقية المصادر المكونة لفاعلية الذات، فقد ثبت من خلال التجارب أن المتعلمين الذين يتم تشجيعهم شفويًا بأنهم لديهم القدرة اللازمة لإتمام النشاطات الموكلة اليهم أي أنهم يستطيعون القيام بذلك وكانت نتائج إنجازاتهم أفضل بكثير من الذين لم تقدم لهم تشجيعات لفظية ومن هنا تتجلى أهمية التشجيع والمكافآت اللفظية كالثناء اللفظي والتغذية الراجعة خصوصاً إن كان التشجيع من قبل أفراد ذوي خبرة واسعة في نفس المجال، وقد نوهت أغلب البحوث في علم النفس المدرسي لدور التغذية الراجعة الإيجابية من طرف المعلمين التي تزيد من ثقة المتعلمين بأنفسهم، وترفع مستوى التحصيل الدراسي لديهم، على غرار التغذية الراجعة السلبية التي تخفض من مستوى فاعلية الذات لدى المتعلمين، ويؤكد في هذا الشأن صاحب نظرية التعلم الاجتماعي أن الإقناع اللفظي الذي يتمثل في التشجيعات اللفظية الموجهة للمتعلمين الجدد من طرف ذوي الخبرة والتجربة الواسعة سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة عن طريق المعلومات التي يتلقاها المتعلم بخصوص النجاح في الأمور المقبل عليها كارتفاع نسبة النجاح في الامتحان الذي هو بصدد اجتيازه، وهذا ما يمنحه الرغبة والمبادرة في حوض نفس التجربة، وذلك نظراً لما أثبتته الدراسات الحديثة في هذا المجال عن وجود علاقة تبادلية قوية بين الأداء الناجح والإقناع اللفظي في رفع مستوى الفاعلية الذاتية والقدرات والمهارات والكفاءات التي يمتلكها الشخص كون أن التشجيع يمنحه نوعاً من الترغيب في القيام بالمهام الصعبة

والفعل يؤثر على السلوك أثناء محاولاته لأداء مهمة، كما أن الأشخاص الذين لديهم القدرة على الإقناع اللفظي الاجتماعي غالباً ما يكون لديهم قدرة خاصة في المواقف الصعبة.

4.4. الاستشارة الانفعالية والفسولوجية:

تعتبر الاستشارة الانفعالية والفسولوجية من المصادر الأساسية التي تؤثر على فاعلية الذات عند المتعلم والتي يجب عليه التحكم فيها وضبط مستوها كالقلق والتوتر الناتج عن التعب وغيرها من العوامل التي من شأنها تخفيض أداء المتعلمين، حيث أكد الباحثين في مجال علم النفس على أهمية توعية المتعلمين المقبلين على اجتياز الامتحانات الحاسمة، حول تأثير مستوى القلق والانفعالات الفسيولوجية على فاعلية الذات وتخفيضها مما ينجر عنه النتائج غير المرضية، ويعد الشيء نفسه بالنسبة لمجال الرياضة، حيث يؤكد المختصين أنه من بين الخبرات العامة نجد ارتفاع مستوى الاستشارة الفسيولوجية المرتبطة بحالة ما قبل المنافسة الرياضية، لهذا يجب على الرياضي المقبل على بدء المنافسة تعديل مستوى انفعالاته والتحكم فيها قبل وأثناء الشروع في المنافسة مما يسمح له بالتركيز أكثر على النجاح وهو الأمر الذي يرفع مستوى فاعلية الذات لديه. (كنيوة وقرين، 2021)

5. أبعاد الذات المهنية:

تتكون الذات المهنية من عدة أبعاد محددة لكل منها طبيعته الخاصة وأهميته في تشكيل ملامح هذه الذات وتحديد خصائصها وهويتها، وتلك الأبعاد هي:

1.5. البعد المعرفي:

ويتمثل هذا البعد في المعرفة المهنية تتضمن المعلومات والمعارف التي تتعلق بالأشياء والمهام والأشخاص وتؤثر في إدراك الفرد لطبيعة العمل الذي يقوم به وعملية الإدراك هذه تُشكل إطار مرجعي يساعد في تنظيم المعلومات والمعارف المرتبطة بمهنة التدريس والاستفادة منها في ممارسة العمل المهني فلا يكفي أن يكون الشخص راغباً في العمل حتى يؤديه بل يجب توافر المعرفة والمعلومات اللازمة لأداء هذا العمل على الوجه المرغوب. (سليمان، 2017:38)

2.5. البعد النفسي:

يعرف هذا البعد على أنه مجموعة القدرات الوجدانية للفرد التي تمكنه من معرفة بمشاعره ومشاعر الآخرين وقدرته على التفاعل معها بمرونة من أجل تحقيق التفاعل الاجتماعي الإيجابي مع أفراد المجتمع. ويتطلب النجاح المهني أن يتحلى الفرد بمجموعة من القدرات الوجدانية تتجلى في قدرته على الوعي بمشاعره وانفعالاته، والتحكم في نزواته ونزعاته، أي في قدرته على إدارة حياته الوجدانية بذكاء، وقراءته لمشاعر الآخرين، والتفاعل معها بمرونة في علاقته معهم. (الشرفا، 2011:31)

3.5. البعد الأدائي:

هو الجانب العملي والتطبيقي للمهارات المميزة للمهنة، أي الأداء المهني المتعلق بمنتج المؤسسة ويشير إلى ما يقوم به العامل في سياق العمل والممارسة والنتائج المتسقة في مجال مهني محدد لكي يتم تحويل المعرفة النظرية المرتبطة بالمهنة إلى تطبيقات وممارسات ومهارات، ويشمل مصطلح الأداء تنفيذ العمل الفعلي والواقعي لأنه يمثل التطبيق على أرض الواقع كاحترام القوانين والأنظمة الداخلية للمؤسسة، واتباع العمل، والابداع واحترام الوقت والمواعيد.

4.5. البعد الاجتماعي:

ويتضمن هذا البعد الوزن الاجتماعي للفرد وعلاقاته مع الزملاء وسمات الشخصية والاجتماعية التي تمكنه من الاتزان الانفعالي أثناء أداء المهنة التي ينتمي إليها حيث تختلف المهن بعضها عن بعض من حيث ما تتطلبه كل مهنة من سمات شخصية واجتماعية، فالمهن التي تستدعي التفاعل الاجتماعي تتطلب قدرا كبيرا من الثقة في النفس والقدرة على التواصل.

5.5. البعد القيمي:

ويتمثل هذا البعد في أخلاقيات كل مهنة أو ما يعرف بالضمير المهني الذي يتمثل في مجموعة من المبادئ والمعتقدات التي لها طابع وجداني وسلوكي الذي يتعلق بعمل معين ويقدر أصحاب هاته المبادئ

أهميتها وقيمتها ويلتزمون بها، مما يشعروهم بالراحة النفسية أثناء تأدية مهامهم وشعورهم بالاطمئنان نتيجة تلبية واشباع حاجات الضمير المهني.

6.5. البعد المستقبلي:

ويتعلق هذا البعد بطموح الفرد ونظرته إلى مستقبله المهني، ويعتبر الطموح أحد الأبعاد المهمة المكونة للذات المهنية، وذلك لأن الطموح له علاقة كبيرة بالنجاح إذ يمثل الأهداف المستقبلية التي يضعها الفرد لنفسه في عمل من الأعمال التي لها قيمة بالنسبة له وللمهنة التي ينتمي إليها فيسعى بكل جدية لتحقيقها. (سليمان، 2017)

جدول رقم (01) يوضح تلخيص أبعاد الذات المهنية : (من إعداد الباحث)

الأبعاد	أهم المؤشرات
النفسي	الثقة بالنفس ، تحقيق وتقدير الذات ، الرضا الوظيفي ، الشعور بالراحة أثناء العمل
الأدائي	احترام القوانين والأنظمة الداخلية للمؤسسة ، الاتقان ، الابداع ، احترام الوقت والمواعيد
الاجتماعي	الوزن الاجتماعي ، مهارات التواصل ، العلاقات الاجتماعية ، التقدير
القيمي	الأفكار والمبادئ ، الاخلاق ، المثل ، القيم ، الضمير المهني
المستقبلي	الطموح ، التفاؤل ، الأمل ، الرغبة في مواصلة نفس العمل، الدافعية

6. أنواع فاعلية الذات:

تتداخل أنواع فاعلية الذات فيما بينها وفقاً لما يقتضيه كل موقف ونوعية الفاعلين فيه، فمثلاً شعور العامل بفاعلية الذات المهنية عادة ما يتجسد في سلوكيات أدائية تظهر بصفة مظاهر يمكن تقييمها كالجدية في العمل والمثابرة من أجل تحسين الأداء واحترام الوقت وغيرها، حيث يمكن الاستدلال

على اتصاف العامل بهاته المظاهر من خلال تصرفاته أثناء العمل كنوع من أنواع فاعلية الذات والتي سوف نذكر منها ما يلي:

1.6. فاعلية الذات الأكاديمية:

وتتمثل في معرفة الفرد لقدرته على القيام بالمهام التعليمية بمستويات ونتائج مرضية، أي أنها تعني إلى حد بعيد قدرة الفرد بكل ما يتعلق بمزاولة الدراسة، سواء داخل أو خارج المدرسة، وتتأثر فاعلية الذات الأكاديمية بعوامل داخلية وخارجية كعدد المتدرسين داخل الفصل الدراسي وسنهم ومستوى الاستعداد الأكاديمي للتحصيل. (الدميني والهادي، 2022:22)

2.6. فاعلية الذات الابداعية:

تعرف بأنها القوة الدافعية الذاتية وراء الإبداع والتي تؤثر بصورة إيجابية على سلوك الإبداع لدى الفرد. الحكم الذاتي للفرد على الفعالية لاقتراح أفكار جديدة ومناسبة وإيجاد حلول إبداعية وأداء سلوك إبداعي، وهي أيضاً: أحكام يصدرها الفرد في ضوء مدى اعتقاده بأن لديه القدرة على توليد أفكار إبداعية ومدى تمكنه من أداء مهام محددة تؤدي إلى نتائج إبداعية في ضوء متطلبات وطبيعة تلك المهمة. (كيشار، 2022:358)

3.6. فاعلية الذات القومية:

وهي التي ترتبط بأحداث تجري داخل البلاد، ولا يمكن السيطرة عليها كانتشار الأنترنت، أو متعلقة بأحداث تجري في بلاد أخرى ولكن لها تأثير على الأفراد وتعمل على اكسابهم أفكار ومعتقدات عن أنفسهم باعتبار أنهم أصحاب قومية واحدة. (عبد الرحمن، 2021:282)

4.6. فاعلية الذات الجماعية:

ويقصد بها وجود مجموعة من الأفراد تؤمن بقدرتها على العمل في نظام جماعي لتحقيق الأهداف المنشودة، وادراك هؤلاء الأفراد المكونين لهاته الجماعة يؤثر على المهمات المعطاة لهم كجماعات ويؤثر

أيضاً على حجم الجهد الذي يبذلونه، وعلى قوتهم التي تبقى لديهم إذا فشلوا في الوصول إلى تحقيق النتائج المرغوبة. (جبريل وجاد، 2020)

5.6. فاعلية الذات العامة:

حول هذا النوع من فاعلية الذات يتفق العديد من المفكرين وعلماء النفس أن فاعلية الذات العامة عبارة عن مزيج بين فاعلية الذات الجماعية وفاعلية الذات الخاصة، حيث أن هاتين الأخيرتين لا يمكن أن يكون لهما صدق بمعزل عن الجماعة على اعتبار الإنسان اجتماعي بطبعه يعيش في علاقة مع أفراد مجتمعه يسودها التأثير والتأثر.

فإذا درسنا مثلاً مفهوم الذات الاجتماعية نجده يعبر كما عرفه الباحثين في هذا المجال عن: "تصور الفرد لتقييم الآخرين له معتمداً في ذلك على تصرفاتهم وأقوالهم؛ أي أنه عبارة عن إدراك الفرد لكفاءته وفاعليته في إطار التفاعل الاجتماعي مع الآخرين." (لونيس، 2020:431)

6.6. فاعلية الذات المدركة:

بأنها اعتقاد الفرد بقدرته على القيام بالمهمة الموكلة اليه، وتنظيم الأفعال المطلوبة من الإدارة والتخطيط لتنفيذ المواقف المستقبلية، واستعمال إمكاناته المعرفية والسلوكية والاجتماعية الضرورية للأداء الناجح في مهمة ما أو تنظيم المخططات العملية المطلوبة لإنجاز الهدف، حيث أن سلوك الفرد تحركه معتقداته عن مهاراته وقدراته وخبراته. (الرواحية، 2016:29)

7. خصائص فاعلية الذات المهنية:

إن لفاعلية الذات المهنية لخصائص كثيرة ومختلفة لا يمكن حصرها في دراسة واحدة، ففاعلية الذات المهنية قد تتغير وفقاً لقيمة كل مهنة، فالمهن التي لها مكانة مرموقة في مجتمعنا قد تنخفض قيمتها في مجتمعات أخرى والعكس صحيح، وهذا تبعاً لمتغير الثقافة السائدة إلا أنه من خلال استقراء التراث

النظري لمن سبقنا في هذا المجال يمكن تلخيص مجموعة من الخصائص والصفات المتشابهة عند الأفراد ذوي فاعلية الذات المهنية، وتقسيمها إلى نوعين كالآتي:

1.7. خصائص ذوي فاعلية الذات المهنية المرتفعة:

→ الثقة في النفس المتعلقة بالقدرة على إنجاز المهمات الصعبة.

→ التمتع بمستوى عالٍ من روح المسؤولية.

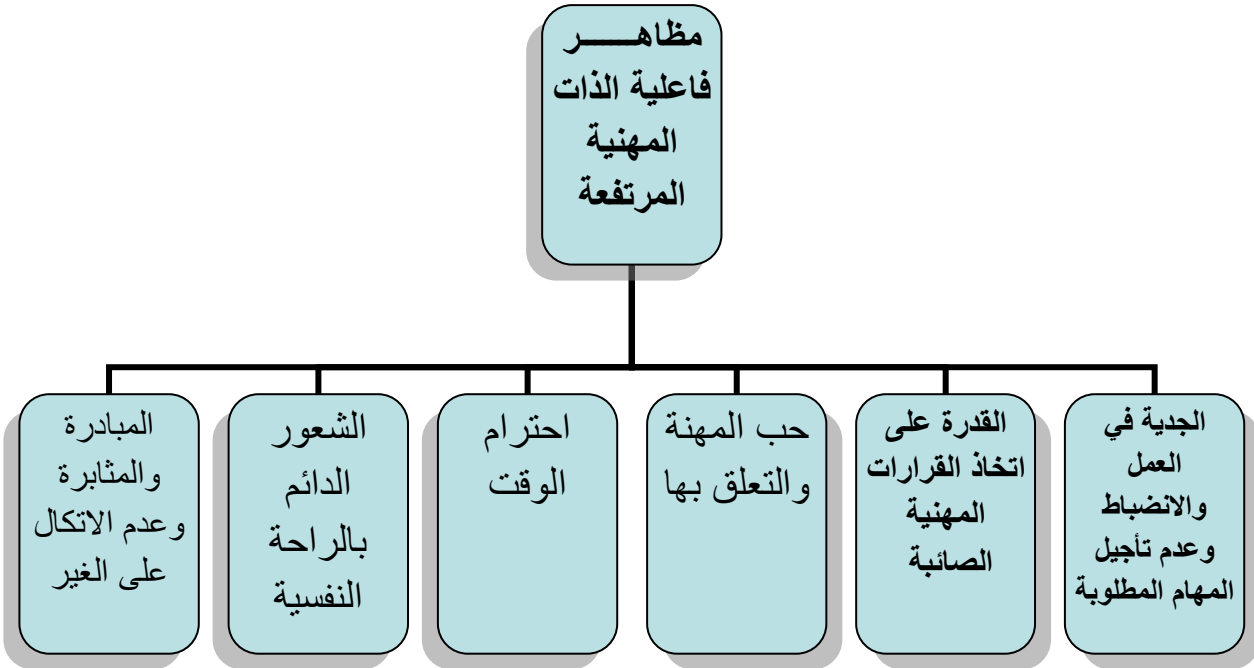
→ القدرة على المحاولة بعد الخطأ والفشل.

→ القدرة على ضبط التوازن الانفعالي.

→ التفاؤل والتخطيط السليم للمستقبل.

→ الطموحات الواضحة والدقة في تحديد الأهداف. (دودو، 2017)

كما قد يتميز الأفراد ذوي فاعلية الذات المهنية المرتفعة ببعض المظاهر السلوكية يمكن تلخيصها كالآتي:



الشكل رقم (01) يوضح مظاهر فاعلية الذات المهنية المرتفعة (من اعداد الباحث)

2.7. خصائص ذوي فاعلية الذات المهنية المنخفضة:

→ الخوف من الخوض في تجارب جديدة نتيجة التذكر الدائم للفشل.

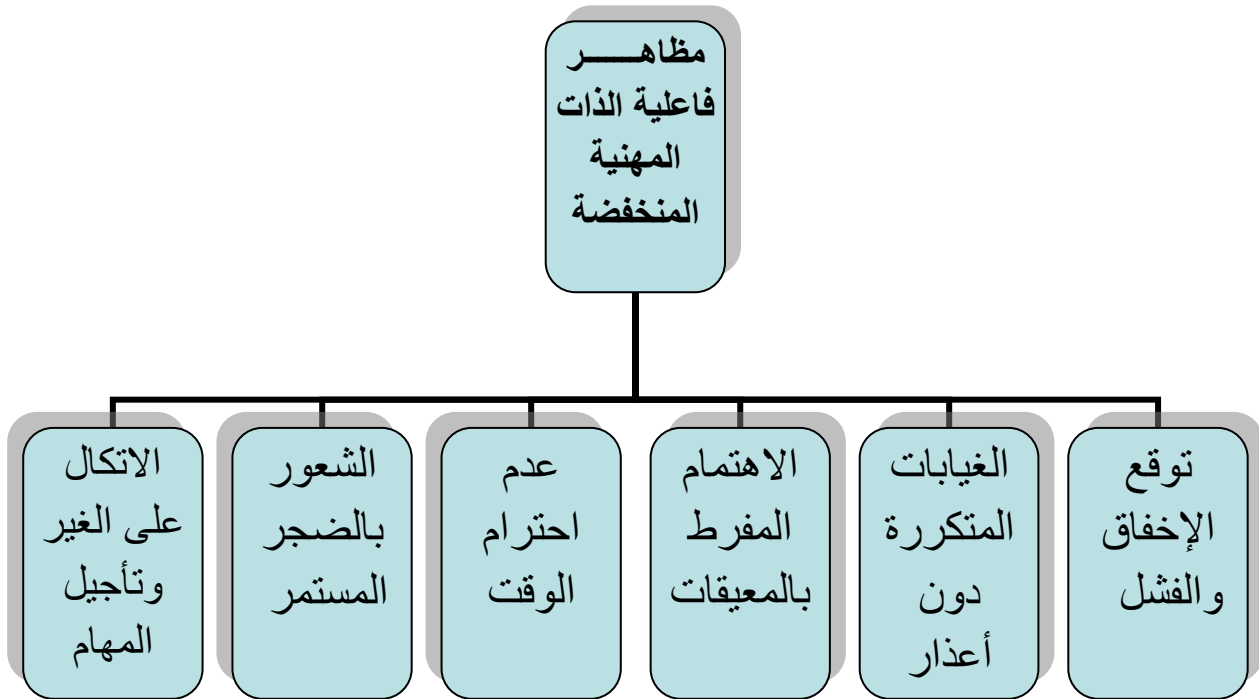
→ التشاؤم والميل إلى اختيار المهمات السهلة.

→ ضعف الطموح وسرعة الانسحاب.

→ التركيز على العوائق والصعوبات المحتملة.

→ أكثر عرضة للإصابة باضطرابات نفسية. (دودو، 2017)

كما قد يتميز الأفراد ذوي فاعلية الذات المهنية المرتفعة ببعض المظاهر السلوكية يمكن تلخيصها كالآتي:



الشكل رقم (02) يوضح مظاهر فاعلية الذات المهنية المنخفضة (من اعداد الباحث)

8.العوامل المؤثرة في فاعلية الذات المهنية:

1.8. الأسرة:

مما لم يختلف حوله الخبراء في هذا المجال هو الدور الأساسي الذي تلعبه الأسرة في تكوين شخصية الفرد، على اعتبارها البيئة الأولى التي تزود الفرد بالصفات الوراثية والمكتسبة التي تكون طابع شخصيته فيما بعد، ليصبح عنصراً فعالاً في مجتمعه لا عالة عليه، فالأسرة بمفهومها الواسع الذي يتضمن كل الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والدينية التي تمد بصلة مباشرة مع تربية الأبناء والتي لها انعكاسات واضحة على فاعلية الذات لأفراد الأسرة.

وفي هذا الشأن يؤكد المختصين على الدور الأسرة في تنمية فاعلية الذات من خلال بعض البنود التي يمكن تلخيصها فيما يلي:

→ تنعكس أساليب المعاملة الوالدية المبنية على التوجيه والتشجيع والتسامح ايجابيا على فاعلية الذات.

→ المثابرة والانجاز والاصرار في العمل تعزز فاعلية الذات للأبناء وتزيد ثقتهم بأنفسهم.

→ الأسرة مسؤولة عن بناء الخبرات الأولى لفاعلية الذات.

→ تؤثر خصائص الأسرة والعوامل الثقافية والاجتماعية على فاعلية الذات.

→ الخبرات والتجارب تزيد من التفاعل الاجتماعي للأبناء. (جبريل وجاد، 2020:376)

2.8. البيئة:

إن للبيئة الخارجية دور كبير في التأثير على فاعلية الذات عند الأفراد، فاختلاف الثقافات والأعراف والتقاليد السائدة في المجتمعات من شأنها إما تعزيز فاعلية الذات أو تخفيضها، كما أنه لهذه الثقافات تأثير على بعضها البعض من خلال ما سماه "باندورا" بالنمذجة والصور المختلفة والتي لها وسائل مرئية كالتلفاز، فاعتقادات فاعلية الذات تتأثر بالنمذجة الرمزية، كما أن عرض نماذج متعددة يكون له نتائج جيدة أفضل من عرض نموذج واحد، لذا فتعدد هاته النماذج يغير من اعتقادات الفرد حول فاعليته الذاتية فيضع أهداف مشابهة لما هو موجود في النموذج الذي اختاره ويسعى جاهداً الى تحقيق هاته الأهداف باستعمال كل الوسائل المتاحة له. (دودو، 2017)

كما أن البيئة المشجعة لها دور لا يستهان به في تقوية فاعلية الذات المهنية للعمال، كون العامل الذي يعيش في وسط يتسم بتشجيع أرائه بعضهم البعض، يساعده ذلك على رفع مستوى فاعلية الذات المهنية لديه، وحول هذا الشأن يؤكد "بركات" على "أن التعزيزات التي يتلقاها الأفراد تدعم تقدمهم نحو الأهداف المشبعة لدوافعهم، ويتفق روتر في هذا مع قانون الأثر لثورنديك محدد مفهوم التعزيز بأنه أي فعل أو حدث أو شرط أو ظرف يؤثر على حركة الفرد تجاه الهدف."

(بركات، بدون سنة: 04)

خلاصة :

مما سبق ذكره ومن خلال التأصيل النظري المدرج، يتضح جلياً أن لفاعلية الذات المهنية دور بالغ الأهمية في ما يتعلق بأداء الأستاذ وما يترتب عليه من فوائد عديدة ومتعددة على نفسيته كعامل مؤهل يتميز بقدرات معرفية وجسدية واجتماعية داخل مؤسسة تربوية، وعلى سلوكياته التي من شأنها أن تحقق له أكبر قدر من الاحترام والتقدير من قبل زملاء العمل ومن المجتمع كله، بحيث يمكن للجيل الناشئ الاقتداء بها لمواصلة مسيرة العلم والتعلم من التطور والرفق الفكري.

الفصل الثالث

التوافق المهني

تمهيد

1. مفهوم التوافق المهني.
2. المصطلحات المتداخلة مع التوافق المهني.
 - 1.2. الرضا الوظيفي.
 - 2.2. النضج المهني.
 - 3.2. التكيف المهني.
3. النظريات المفسرة للتوافق المهني.
4. مظاهر التوافق المهني.
5. خصائص التوافق المهني.
6. أبعاد التوافق المهني.
7. العوامل المؤثرة في التوافق المهني.
8. سوء التوافق المهني.
9. مظاهر سوء التوافق المهني.
10. أسباب سوء التوافق المهني.

خلاصة الفصل

تمهيد:

يسعى الفرد خلال حياته المهنية إلى تخطي العوائق والتغلب على الضغوط المهنية وهو بذلك يقوم بالتوافق مع مهنته، لذا أولى الخبراء والباحثين في علم النفس اهتمام بالغ الأهمية حول موضوع التوافق المهني، كونه يمثل حجر الزاوية الذي تبنى عليه العديد من القرارات المهنية، كالاتمرار والبقاء في نفس المهنة إلى غاية التقاعد أو الانسحاب والتفكير في تغيير نوع العمل، فبالنسبة لمجال التربية والتعليم يعتبر التوافق المهني للأستاذ الدعامة الأساسية التي تحفز الأساتذة على البقاء في مهنة التدريس بشكل من المثابرة الدائمة ودون الشعور بانخفاض تقدير الذات، لذا وجب علينا التعرض بالدراسة لهذا المفهوم في محاولة منا لازدال الستار عن أهم العوامل المؤثرة فيه والنظريات المفسرة له.

1. مفهوم التوافق المهني: Vocational Adjustment concept

يعرف التوافق المهني على أنه : " توافق العامل مع جميع متغيرات العمل بما يبعث على الرضا المهني ويتضمن ذلك رضا العامل واشباع حاجاته وتحقيق طموحاته وتوقعاته مما ينعكس على إنتاجيته وكفائته وعلاقته بزملائه ورؤسائه ومع بيئة العمل " (لبسيس وخطاش، 2020: 153)

وعرفه سكوت (Scott) بأنه : " توافق الفرد في عمله، فهو يشتمل توافقه لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على مر فترات من الزمن وتوافقه لخصائصه الذاتية " (دحماني وذيب، 2019: 726)

وتعرفه ذكية عبد القادر (2000) بأنه: " قدرة الفرد على أن يعقد صلات اجتماعية مرضية مع من يشرفون عليه أو يعملون معه كما يتضمن قدرة الفرد على التواءم مع بيئته الاجتماعية في مختلف نواحيها المهنية والاقتصادية والمنزلية" (بن كعكع وقورين، 2018: 30)

"ويمكن الاستدلال على التوافق المهني من خلال عاملين : الرضا والارضاء، حيث يتضمن الرضا تقبل العمل بوجه عام، وتقبل العامل لظروف بيئة العمل من إشراف وزملاء وإدارة العمل وأحوال العمل وساعات العمل والأجر ونوع العمل." (أبو غالي وبسيسو، 2009: 427)

أما بالنسبة للتوافق المهني للمعلم فيعرفه محمود أحمد أبو مسلم (2012): " بالموائمة بين المعلم والبيئة المدرسية وذلك برضا المعلم عن مهنة التدريس ورغبته في الاستمرار في العمل وشعوره بأن عمله كمعلم يتيح له ما يتمناه في حياته وارضاء الآخرين عن طريق زيادة الكفاءة الانتاجية واقامة علاقات اجتماعية طيبة مع الزملاء." (جبريل ومحمد، 2019:160)

ومن خلال التعاريف السابقة يمكن أن نستنتج بأن التوافق المهني مصطلح يقصد به مدى قدرة الفرد على احداث الانسجام اللازم بينه وبين متطلبات العمل من أجل التكيف الجيد مع بيئة عمله بما تتضمنه من شروط وواجبات ورؤساء ومرؤوسين، بغية تحقيق الابداع والاستمرار في المهنة لأطول مدة زمنية ممكنة ودون الحاجة إلى تغييرها بشكل متكرر.

2.المصطلحات المتداخلة مع التوافق المهني:

من أجل ايضاح الرؤية أكثر وازالة الغموض حول مفهوم التوافق المهني، وجب علينا التعرف على بعض المصطلحات المتداخلة مع التوافق المهني وتبيان الفرق الاصطلاحي بينها، والتي سوف نذكر منها على سبيل الذكر لا الحصر ما يلي:

1.2.الرضا الوظيفي:

يعرف "الزيدان" (2014) الرضا الوظيفي نقلاً عن "الطراونة" بأنه: "إحساس داخلي يتمثل في شعور المعلم بالارتياح والسعادة نتيجة لإشباع حاجاته ورغباته من خلال وظيفته التي يعمل بها، وقد يكون هذا الاحساس كلياً أي أن المعلم راضٍ عن كل الظروف العمل أو الوظيفة، أو جزئياً أي الرضا عن جوانب معينة" (الطراونة، 2020:430).

كما يعرف الرضا الوظيفي أيضاً على أنه: "محصلة التوافق أو التكيف الفعال ما بين حاجات الفرد التي تعززها دوافع الحاجة لتحقيق الذات في إطار نظام العمل." (بوعطيط، 2016:80)

ومن خلال التعريفين السابقين يمكن استخلاص أن مصطلح الرضا الوظيفي غالباً ما يستعمل للتعبير عن شعور العامل اتجاه مهنته، أي أن الرضا الوظيفي يمكن أن يتضمن الجانب الداخلي للتوافق

المهني، ذلك الجانب المكون من مجموعة الأحاسيس والميول والرغبات التي يوجهها العامل اتجاه مهنته، ل يبقى مفهوم التوافق المهني أوسع من ذلك ليشتمل على الجانب الخارجي المتمثل في السلوكيات الإيجابية والمرغوبة للعامل أثناء تأدية مهامه.

2.2. النضج المهني:

يعرف النضج المهني على أنه: "مستوى تكون الاتجاه نحو الاختيار المهني، ومدى استعداد الفرد لمواجهة مهنته، وهو أيضا القدرة على الاختيار الواقعي المرتبط بالوعي وإدراك الذات والمهنة وما يتطلبه اتخاذ القرار المهني." (بلعابد، 2016:360).

إذن يمكن القول أن مصطلح النضج المهني يقصد به تطور قدرات العامل الفكرية والوجدانية نتيجة وصوله إلى مرحلة معتبرة من النمو المهني مما يساعده على تحطيم بعض الصعوبات المتعلقة ببيئة العمل والتي كان يراها في وقت مضى سبب لإثارة الضغوط المهنية لديه خصوصا تلك المرتبطة بالعلاقات مع الزملاء، وعادة ما يرتبط مصطلح النضج المهني باتخاذ القرار المهني، فقدرة العامل على اتخاذ القرارات المهنية الصائبة يعد شكل من أشكال النضج المهني الذي يعبر بدوره عن تمتع هذا العامل بمستوى مرتفع من التوافق المهني.

3.2. التكيف المهني:

يعرف التكيف المهني على أنه: "أحد فروع تكيف العامل في مجال العمل، والتوافق والتكيف هما عمليتان مستمرتان تسييران في خطين متوازيين نحو تحقيق التوافق بين الفرد وبيئته المهنية، لأن تكيف الفرد مع العمل يحصل عبر العلاقة الانسجامية المستمرة بينه وبين محيط العمل." (تباي، 2022:174).

كما أن مصطلح التكيف المهني عادة ما يرمز به إلى الجانب الخارجي من التوافق المهني، كونه يتضمن موضوعية العامل في حل المشكلات المتعلقة بالعمل من أجل الاستمرارية والبقاء، فتجرد العامل من الذاتية في إصدار الأحكام وتعامله بموضوعية يجعله يحقق نتائج مبهره في ميدان تخصصه حتى وإن انخفض شعوره بحب المهنة التي يزاؤها، وقد يشبه هذا إلى حد ما في نظرية الذكاءات المتعددة لـ"غاردنر"

"Gardner" ما يعرف بالذكاء الاجتماعي، فالتكيف بغرض تحقيق مصلحة ما لا يحتاج إلى الجانب الشعوري أو العاطفي.

3. النظريات المفسرة للتوافق المهني:

يعد التراث النظري أساس البحث العلمي، كونه يمكن الباحث من الوقوف على رؤية الخبراء والمختصين الذين لهم نفس الاهتمام بمتغيرات الدراسة، ومن أهم ما جاء به العلماء والمفكرين حول موضوع التوافق المهني النظريات التي حاول أصحابها تفسير هذا المفهوم بتبيان العلاقة التي تربط العامل بمهنته، والتي سوف نذكر منها ما يلي:

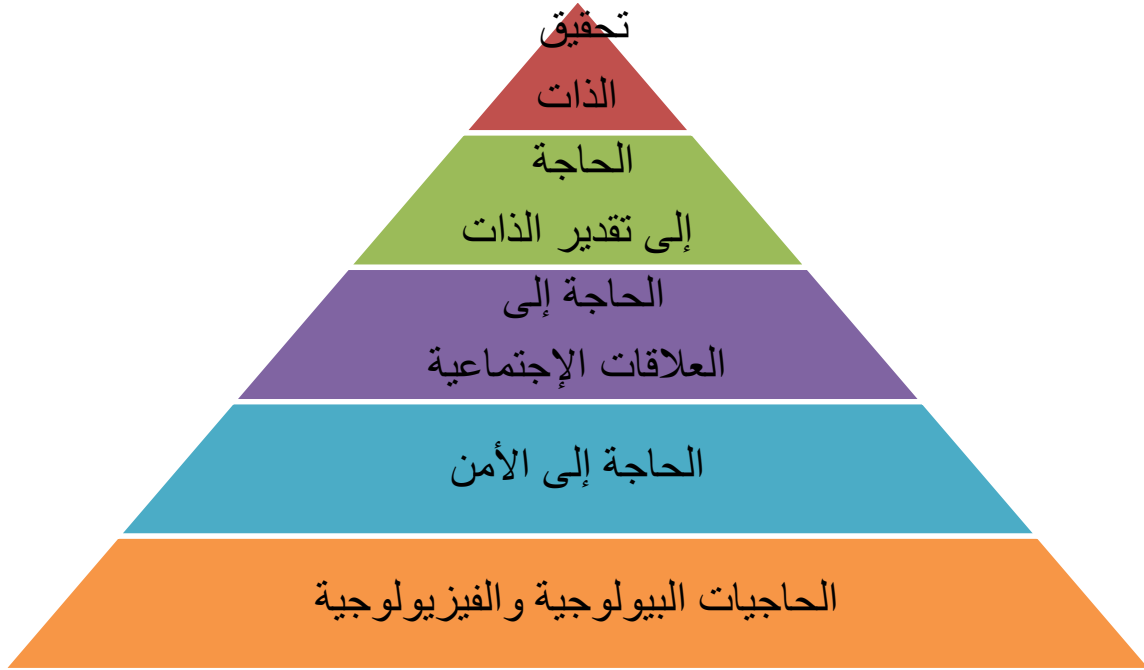
1.3. نظرية التحليل النفسي:

يرجع "فرويد" التوافق إلى قدرة الأنا في حل الصراعات والنزاعات الداخلية للفرد من أجل الوصول إلى تحقيق اللذة وتجنب الألم، كما أن حسن اختيار الفرد لعمل يتناسب مع قدراته الفطرية، له دور كبير في تحقيق التوافق المهني للعامل، إضافة إلى ما توفره له مهنته من طاقات ايجابية مقبولة اجتماعياً للتسامي بدوافعه الغريزية الأصلية، وحول هذا يؤكد أصحاب النظرية على أن "عملية التوافق المهني غالباً ما تكون لا شعورية، أي أن الأفراد لا يعون الأسباب الحقيقية لكثير من سلوكياتهم، فالشخص المتوافق هو من يستطيع إشباع المتطلبات الضرورية للهو بوسائل مقبولة اجتماعياً." (المرشدي وحسن، 2008:354)

2.3. نظرية ماسلو (Maslow):

لقد لقت نظرية "أبراهام ماسلو" للحاجيات رواجاً كبيراً واستعمالات متعددة في مختلف مجالات الحياة، حيث قوم هذه النظرية على ترتيب حاجيات الإنسان في شكل هرمي يعرف بهرم "ماسلو" للحاجيات، حيث تمثل الحاجيات البيولوجية التي يشترك فيها الإنسان والحيوان قاعدة الهرم تليها الحاجة إلى الأمن لما أثبتته التجارب عن أهمية الأمن وانعكاساته النفسية، ثم تتوالى الحاجيات الخاصة بالإنسان وحده كالحاجة إلى تكوين علاقات الاجتماعية والحاجة إلى تقدير الذات لتتربع على قمة الهرم الحاجة إلى تحقيق الذات، حيث تؤكد هذه النظرية على أن العمل يعتبر من أهم الوسائل التي يستخدمها الفرد

للوصول إلى قمة الهرم، والفراغات في الهرم تعرض صاحبها إلى الإصابة بالاضطرابات النفسية، نتيجة عدم قدرة المهنة على اشباع بعض حاجيات العامل مما يشكل لديه انخفاض مستوى التوافق المهني.



الشكل رقم (03) يوضح ترتيب هرم "ماسلو" للحاجيات (من اعداد الباحث)

3.3. نظرية وليمسون (Williamson):

يتمحور فحوى هاته النظرية حول السمات التي تمثل ذلك الكم المتناغم من الاستعدادات والامكانيات والقدرات المكونة لشخصية الفرد، بحيث على هذا الأخير ادراكها ومعرفتها بشكل دقيق من أجل اختيار المهنة التي تناسب سماته، وفي هذا الصدد يحدد "الشاعري محمد بن عيسى" نقلاً عن "قرومي" (2015) أن إجراءات أسلوب السمة تنحصر فيما يلي:

- اكتشاف وخصائص سمات الفرد.
- تحليل متطلبات الوظيفة.
- المزاوجة بين العمل والفرد.

4.3. نظرية سوبر (Super):

تعتمد نظرية النمو المهني على ثلاثة مسلمات أساسية تتمثل في الفروق الفردية التي هي أساس نجاح الأفراد أو اخفاقهم في مهنتهم، ومفهوم الذات الذي يعتبر غير ثابت كونه يخضع للنمو المستمر ومقارنة الفرد نفسه مع الآخرين، ومفهوم الذاتية المهنية الذي يتشكل عند الفرد بتكوين صورة عن نفسه يحدد من خلالها هويته المهنية تناسب والأنماط الثقافية السائدة. (قرومي، 2015)

وفي هذه النظرية يؤكد "سوهر" على النمو المهني من المراحل المهنية المهمة التي يمر بها العامل خلال حياته المهنية، حيث أن من أن الفرد يصبح أكثر كفاءة في العمل الذي يتلاءم مع ميوله ورغباته، وذلك عندما يتناسب كل من مفهوم الذات الشخصي مع مفهوم الذات المهني نتيجة ما يعرف بالنضج المهني الذي يتجسد في حسن اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل.

5.3. نظرية كورمان (Kourman)

يؤكد صاحب هاته النظرية على أهمية أنواع التشجيعات التي تعطى للعمال، لما لها من انعكاسات ايجابية على زيادة مردوديتهم واستمرارهم في تأدية مهامهم بروح معنوية عالية، وذلك كإعطاء العمال المبتدئين مهمات سهلة يكون فيها النجاح مؤكداً، وهو الأمر الذي يشجعهم على خوض تجارب مهنية أخرى، فالشعور بالفشل في أول المسار المهني يكون للعامل شعور عدم القدرة على الانجاز مما ينعكس سلباً على مستوى التوافق المهني لديه، أي أنه هناك علاقة قوية بين مستوى تقدير الذات للعامل وأدائه الوظيفي، فكلما ازداد تقدير العامل لذاته ارتفع مستوى أداءه لديه. (حليوي، 2014)

6.3. نظرية هولاند (Holand)

يؤكد "هولاند" في نظريته هاته على أهمية الميول المهني في عملية الارشاد المهني، حيث تعتمد هاته النظرية على ثلاث محاور أساسية تتمثل في البيئة والفرد والبيئة والفرد معاً، وتوصل صاحب النظرية إلى وجود ستة أنماط للشخصية وكل نمط يقابله بيئة مهنية معينة تتطابق معه في الصفات بحيث تأخذ نفس تسمية النمط، كما افترض مجموعة من الافتراضات لنظرية الأنماط المهنية أهمها أن اختيار الفرد لمهنة ما

يكون ناتج عن تفاعل عدة عوامل وراثية وبيئية وثقافية، إضافة إلى إمكانية تصنيف الأشخاص وفقاً لتشابه سمات شخصياتهم وذلك بالاعتماد على المعلومات المأخوذة من المقابلات التوظيفية والاختبارات، كما "هولاند" أداتين لقياس أنماط الشخصية هما:

- مقياس التفضيل المهني Vocational Preference Inventory

- مقياس الاستكشاف الذاتي Self-directed search (يجي وبزوح، 2020)

7.3. نظرية لاندي (Landy)

تؤكد هذه النظرية على أنه للعمليات الفيسيولوجية دور بالغ الأهمية في اتزان الحالة الوجدانية للعامل، حيث يرى "لاندي" أن الرضا المهني يعود لسبب فيسيولوجي يتعلق بالجهاز العصبي المركزي للعامل، وذلك لامتلاك هذا الأخير ميكانيزمات ذاتية داخلية تساعده على الشعور بالرضا الوظيفي نتيجة استقراره الانفعالي، كما يؤكد صاحب النظرية أيضاً على أن الرضا الوظيفي سوف يتغير مع مرور الزمن حتى ولو لم تتغير المهنة، مستنداً على ذلك بالشعور المشوق الذي تدليه الوظيفة للعامل في الأسابيع القليلة الأولى عكس بقية السنوات من العمل. (فحجان، 2010)

8.3. نظرية لازاروس (Lazarus)

لقد أوجد صاحب النظرية مجموعة من المعايير التي يجب أن تتوفر في العامل حتى يتمكن من التوافق مع مهنته التي يزاولها، والتي سوف نذكر منها الراحة والارتياح النفسي والذي يقصد به خلو الفرد من أية أنواع الإصابات الجسدية والنفسية كالقلق المزمن أو الاكتئاب أو ما شابه ذلك، إضافة إلى الكفاية في العمل فعادة ما يتسم العامل المتوافق مهنيًا بكثرة الانتاجية والقدرة على الانجاز، إضافة إلى ضرورة شعور الفرد بالتقبل الاجتماعي من خلال علاقاته وسلوكاته. (بوعطيط، 2016)

9.3. النظرية المادية:

لقد حصر "تايلور" التوافق المهني للعامل بالحصول على المحفزات المادية والاقتصادية التي تتمثل في الأجر المناسب للمجهود المبذول من طرف العامل، وقد خلص صاحب هذه النظرية إلى أن المؤسسة

التي تريد النجاح في ميدان تخصصها وجب عليها ضرورة إيجاد وسيلة لإنجاز العمل في أسرع وقت ممكن ومنح مكافئات مالية للعمال على ذلك، وبهذا تكون هذه النظرية قد فرقت بين العمال ذوي الطموح العالي الذين يرغبون في زيادة الأجور وبين العمال منخفضي الطموح.

10.3. نظرية العاملين:

تنظر هذه النظرية الى التوافق المهني في ضوء عاملي الصحة العامة والدوافع، وقد اقترح "هاكمان" نموذج خصائص الوظيفة الذي يشير الى خمسة خصائص رئيسية مميزة للوظيفة وهي : تنوع المهارة، أهمية المهام، دلالة المهام، الاستقلال الذاتي، والتغذية الراجعة وهذا لدراسة مدى تأثير خصائص الوظيفة على مخرجات العمل بما في ذلك التوافق المهني، وظاهرة الغياب عن العمل والدافعية وغيرها من الخصائص المتعلقة بالمهنة. (الرواحية،2016)



الشكل رقم: (04) يمثل النظريات المفسرة للتوافق المهني. (من اعداد الباحث)

4. مظاهر التوافق المهني :

من منظور علم النفس فقياس سلوك الفرد يعتمد على معايير محددة كالشدة والمدة والحدة، فتنكرار العامل لسلوكيات بشدة خلال مدة زمنية معينة أثناء تأدية مهامه، يعطيه صفة هاته السلوكيات، فالعامل الذي يحترم الوقت يسمى منضبط، والأستاذ الذي يميل إلى إحداث أشياء جديدة في مهنة التدريس يسمى مبدع، وغيرها من الألقاب الحميدة التي يمكن للفرد أن يضيفها إلى اسمه، والتي سوف تتحول فيما بعد إلى مظهر من مظاهر التوافق المهني، لهذا لم يصل الخبراء في هذا المجال إلى الدقة في تحديد نمط أو قالب معين لمظاهر التوافق المهني - حسب حدود اطلاع الباحث - كون أن المظاهر تتغير باستمرار وفقاً للحالة المزاجية للعامل وتختلف من شخص إلى آخر تبعاً لعوامل ثقافية ولطبيعة المهنة، فالتزام العامل بالوقت لا يبدو حتماً مظهراً جيداً للمسؤول الذي يولي أهمية للمردودية، وهو الأمر الذي دعا بالمهتمين بهذا المجال للخلط بين أبعاد وخصائص ومظاهر التوافق المهني، فمنهم من يرى أنه يمكن قياس مستوى التوافق المهني للعمال من خلالها الانضباط والحضور والغياب وعدد العطل المرضية وغيرها على اعتبارها معيار احصائي، في حين يرى البعض الآخر أن العلاقات الجيدة مع زملاء العمل هي التي تخلق الجو المهني المشجع على الابداع، كون أن التناغم بين أفراد الطاقم الواحد يمكنهم من التعويض عن غيابات بعضهم دون المساس بمردودية المؤسسة، إلا أنه ومن خلال استقراء التراث النظري لمن سبقونا في هذا المجال يمكن دمج بعض مظاهر التوافق المهني التي وردت في رسالة الماجستير علم النفس العمل والتنظيم لـ "مكناسي محمد" حول التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية، كما يلي:

- القدرة على الحفاظ على العلاقات الإجتماعية مع الآخرين وتنميتها والتعامل بذكاء مع المشكلات التي يواجهها العامل في مهنته.
- القدرة على تقبل الذات والآخرين مع إدراك جوانب القوة والضعف فيهم والإلتزام بمواعيد العمل والاجتهاد واتخاذ قرارات عملية.
- جودة الأداء الوظيفي والاستقرار. (مكناسي، 2007:61).



الشكل رقم (05) يمثل مختلف مظاهر التوافق المهني. (من اعداد الباحث).

5. خصائص التوافق المهني:

يتميز العامل المتوافق مهنيًا بمجموعة من الخصائص وسمات الشخصية التي تمكنه من تحقيق قدر عالٍ من الانسجام بينه وبين مهنته، على اعتباره فرد سليم يتمتع بشخصية سوية ويمتلك قدرات معرفية واجتماعية وانفعالات متزنة، وفي بحث أجراه الدكتور "صالح حسن الدايري" في كتابه حول أساسيات علم النفس الإداري ونظرياته، والذي حدد من خلاله مدى السواء الذي يمكن أن تتمتع به شخصية الفرد كلما اقتربت من أبعاد معينة، والتي يمكن الاستدلال ببعض منها في دراستنا هاته واعتبارها كخصائص للتوافق المهني، والتي سوف نذكر من بينها ما يلي:

1.5. قدرة الشخصية على الفهم الصائب لنفسها وللآخرين:

في هذا البند يؤكد صاحب الكتاب على ضرورة تحلي الأفراد بالإدراك الدقيق لقدراتهم ورغباتهم من أجل رسم الخطط السهلة لتحقيق أهدافهم التي تتماشى مع قدراتهم الذهنية والمعرفية تفادياً للوقوع في

الخيبة والندم نتيجة عدم القدرة على الانجاز، كما أن معرفة قدرات الآخرين تحدد للفرد نوع المساعدة التي يمكن أن يطلبها منهم.

2.5. إدراك الشخصية السليمة للواقع ومعرفة عناصره:

يكن إدراك الفرد السلم للواقع في اتخاذه للقرارات المستسقاء من الواقع المعاش والبعيدة عن المثالية، وقدرة الفرد على إدراك عناصر الواقع تسهل عليه السيطرة على المحيط الذي يعيش فيه بحيث يستطيع توجيهه لصالحه.

3.5. بعد الشخصية عن التخلف وقصور الامكانيات والقدرات:

من مميزات الشخصية المتوافقة خلو صاحبها من الاعاقات الذهنية المختلفة، كون أن الشخص المتوافق يحتاج أن يتمتع بمستوى ذكاء يمكنه من تحقيق التكيف الاجتماعي.

4.5. قدرة الشخصية على ضبط النفس والتحكم في انفعالاتها وأهوائها:

لعل ما يريد ايضاحه الكاتب في هذا البند هو وجوب تمتع العامل بخاصية الذكاء الانفعالي، والتي هي مطلب أساسي في تسيير أداء المهام، فالأستاذ المتسلح باستراتيجيات التعلم والبيداغوجيا الفارقة يكون على استعداد تام للتعامل مع مختلف شرائح التلاميذ وأوليائهم.

5.5. قدرة الشخصية على الحب والتعاون والايثار والولاء الوطني:

إن حب الآخرين والتعاون مع زملاء العمل والايثار، كلها خصائص سامية يجب على العامل المتوافق مهنيًا أن يصف بها، فالمؤسسة والمجتمع كله لا يرقى إلا بتضافر جهود أفراد بشكل من المودة والانسانية، كما يؤكد علماء النفس على أن الشخصية السوية لا تتعامل بالمصالح الذاتية. (الداهري، 2015:323)

6. أبعاد التوافق المهني:

يتكون التوافق المهني كغيره من المتغيرات التي نالت الكثير من الاهتمام لدى الباحثين والمختصين في علم النفس بجميع فروعها، من جوانب وأبعاد عديدة تمثل جوهر الانسجام الذي يمكن يصنعه العامل بينه وبين مهنته، ومن هاته الأبعاد سوف نذكر ما يلي:

1.6. الرضا على الراتب والترقية:

تعتبر الرواتب المرتفعة من العوامل المحفزة للفرد أثناء عملية اختيار المهنة، كونها تسهل لديه تغطية الجانب الاقتصادي والمالي للأسرة، ولعل هذا ما أكده الباحثين في هذا المجال بالقول أن " للأجور والترقيات دور كبير في تحقيق التوافق المهني، خصوصاً إذا عرفنا أن التحاق الفرد بمنظمتها من أجل تحقيق حاجاته الفسيولوجية، وأن الدوافع الأساسية للفرد هي دوافع اقتصادية."

(شلابي و شيخاوي، 2021:17)

2.6. الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل:

من خلال هذا البعد يمكن للأستاذ أو المعلم أن يعبر عن مدى حبه لمهنته ولمختلف الظروف المتعلقة بها، حيث أن هذا البعد "يتمثل في تعبير المعلم عن رضاه عن الإدارة، التوجيه الفني والمنهج والأنشطة المصاحبة له، والوسائل التعليمية، والتدريب، والعطلات المدرسية، والجوانب الفيزيائية وبيئة العمل، من حيث الإضاءة والتهوية والنظافة والضوضاء." (عطاالله، 2009:696)

3.6. الرضا عن المسؤول:

إن بعد الرضا عن المسؤول لا يقل أهمية عن بقية أبعاد التوافق المهني، حيث يقصد به الباحثين في علم النفس، كل العلاقات المهنية الجيدة التي تربط العامل بمؤوسيه سواء المباشرين أو غير المباشرين وفقاً للسلم التصاعدي، فالعلاقات التي يسودها الاحترام والتقدير المتبادل بين العامل ورئيسه، غالباً ما تعود بالمنفعة العامة على كل من المؤسسة والمجتمع، ولعل هذا ما أراد الباحثين في هذا المجال التنويه إليه بالقول أن: " تقدير مجهودات الفرد العامل من طرف المسؤول، يزيد ذلك من ثقته بنفسه كما يرفع من مستوى

دفاعيته وقبوله لتعليمات مسؤوله، بما يحقق رضا الطرفين من خلال بناء علاقة مهنية صحية، كما يساهم في بلوغ أهداف المنظمة بوتيرة أسرع." (سناني وبوعطيط، 2022:20)

7. العوامل المؤثرة في التوافق المهني:

لقد أكدت الدراسات الحديثة في هذا المجال على وجود عوامل عديدة ومتعددة من شأنها التأثير على مستوى التوافق المهني للعامل، ومن خلال استقراء أدبيات التوافق المهني تمكنا من تلخيص مجموعة من المفاهيم التي تتعلق بالعوامل المؤثرة في التوافق المهني والتي سوف نذكر منها ما يلي:

1.7. العوامل الداخلية :

ويقصد بها العوامل الفردية التي تتعلق بالعامل كشخص مستقل له ميولاته ورغباته وخصائصه الذاتية التي تميزه كالنوع والسن والحالة البدنية وعدد سنوات العمل والمستوى الذي يتمتع به من الراحة النفسية أثناء تأدية مهامه، وسمات الشخصية وغيرها...

1.1.7. الصحة النفسية والجسمية:

إن التكوين النفسي للعامل لا ينفصل عن تكوينه البيولوجي فهما معاً يكونان وحدة متكاملة ذلك أن الإنسان الفرد وحدة جسمية ونفسية. (جبريل ومحمد، 2019:162)

فالوحدة المتكاملة يؤثر الخلل في أي جزء منها على بقية الأجزاء، حيث أن الصحة الجسمية تتمثل في قدرات الفرد الجسدية التي تتطلبها المهنة التي هو مقبل على الشروع في تأديتها، فكل مهنة تستوجب من العامل توفره على نوع محدد من اللياقة البدنية لتأديتها، وحول هذا الشأن يؤكد المختصين أنه للمرض تداعيات سلبية على مستوى التوافق المهني للعامل تتمثل في الغيابات المتكررة وكثرة العطل المرضية وغيرها، أما عن الصحة النفسية فيرى بعض الخبراء أنها تنقسم إلى قسمين قسم ذاتي يتمثل في شعور العامل بالرضا الوظيفي اتجاه عمله سواء أثناء العمل أو بعد انقضاء دوام العمل، كون أن الشخص الذي يتمتع بالراحة والصحة النفسية هو من يستطيع مواجهة العقبات وحل المشكلات التي تصادفه في أي مجال، سواء في مجال حياته الخاصة أو مجال العمل، ولديه درجة عالية لاحتمال الإحباط

مما يضيف على شخصيته طابع التفاؤل والصمود، وقسم خارجي يدركونه الآخرون من خلال مظاهر الصحة النفسية.

2.1.7. الروح المعنوية:

إن ارتفاع الروح المعنوية للعامل أثناء تأدية مهامه من أهم المؤشرات الدالة على ارتفاع مستوى التوافق المهني لديه، كونها شرط أساسي للمضي قدماً في المهنة، وهي من الحوافز والدوافع الداخلية للفرد التي تمكنه من الوصول إلى الابداع المهني، حيث أن الموظف ذو معنويات مرتفعة دائماً ما يسهل عليه تخطي المشكلات المهنية نتيجة ضبطه لانفعالاته أثناء العمل، وهو نفس الأمر الذي يخلق لديه مشاعر الحب والاستمرارية في العمل. (أبو اليل، 2023)

3.1.7. المرونة:

كلما كان الموظف مرناً في عمله كان توافقه أسهل وسريع يتماشى مع التغيرات المتوالية على أنظمة الجديدة للعمل من أجل مواكبة التطور، كما أن المرونة مطلب مهم للعامل كونها تمثل انسيابية الفرد مع المواقف الجديدة المفاجئة التي تطرأ على بيئة العمل من أجل تحقيق التكيف التام والتلاؤم بينه وبين متطلبات العمل. (الرواحية، 2016)

4.1.7. الذكاء:

ويقصد به المستوى المعين من القدرات العقلية الذي يجب أن يتمتع به العامل وفقاً لما تتطلبه المهنة التي يزاولها، ولعل النوع المطلوب أكثر والذي يؤثر في مستوى التوافق المهني للعامل هو الذكاء الاجتماعي الذي يمكن العامل من المحافظة على العلاقات المهنية الحسنة مع زملائه ورؤساء العمل، مما يسهل عليه حل المشكلات المهنية الطارئة، كما أنه لذكاء الأفراد دور في اختيار مهنتهم. (تبان، 2022)

2.7. العوامل الخارجية :

تتأثر عملية التوافق المهني بعدة عوامل خارجية تتمثل في جميع أنواع الظروف المادية المتعلقة ببيئة العمل، والتي من شأنها أحداث التغيير المعبر على مستوى التوافق المهني للعامل سواء بالزيادة أو النقصان، والتي سوف نذكر منها ما يلي:

1.2.7. الظروف الفيزيائية:

من خلال دراسة العوامل الخارجية المؤثرة في مستوى التوافق المهني تبين وجود نوعان من الظروف الفيزيائية: نوع يتعلق بمكان العمل مثل التهوية وشدة الإضاءة والهدوء والبعد عن الضجيج وكل العوائق ومشتتات الانتباه التي تؤدي الى ارباك العامل والتقليل من تركيزه في ميدان عمله، والنوع الثاني من الظروف الفيزيائية يتمثل في الوسائل المادية الموجودة داخل بيئة العمل والتي يستعملها العامل لمساعدته على القيام بأعماله.

2.2.7. نظام المؤسسة:

مما هو معلوم أنه لكل مؤسسة نظام داخلي تتميز به عن بقية المؤسسات، وهذا النظام هو المسؤول عن تحديد أدوار كل أفرادها، حيث أنه على كل عامل تابع لهاته المؤسسة الامتثال لهذا النظام وتطبيقه، وهذا لما له من تأثير كبير على التوافق المهني للعامل، وهذا وفقا لشخصية العامل، فهذا الأخير لابد عليه معرفة جميع النصوص والتشريعات المتعلقة بميدان عمله للتمكن من تحديد حقوقه وواجباته الأمر الذي يشعره بالرضا الوظيفي.

3.2.7. علاقات العمل:

ويقصد بها تلك العلاقات الاجتماعية التي يكونها العامل مع زملائه في العمل، والتي يجب أن تتصف بالتأخي والتعاون والاحترام المتبادل بينه وبين رؤوسيه، والتي لها تأثير كبير على الروح المعنوية للعمال، فالأستاذ الذي يتمتع بعلاقات اجتماعية حسنة سواء مع الطاقم الاداري أو مع بقية الأساتذة عادة ما يكون لديه مستوى مرتفع من التوافق المهني مما يساعده على البقاء في مهنة التدريس مدة

طويلة، و"هناك العديد من المميزات السلوكية التي توفر علاقة جيدة بين الرئيس والمرؤوسين، وتشجع روح الثقة المتبادلة بينهم، ومنها تقدير المرؤوسين من قبل الرؤساء، وإشعارهم باحترامهم لشخصياتهم." (السماري، 2006: 41)

4.2.7. التغيير التكنولوجي:

يعد التطور التكنولوجي من أهم العوامل الخارجية المؤثرة في التوافق المهني، فالعامل الذي لا يمتلك القدرة على مواكبة هذا التطور لا يستطيع إنجاز المهام الموكلة لديه بالسرعة المطلوبة مما يآثر على وتيرة الانتاج للمؤسسة التي يعمل بها، فالعصرنة في استعمال وسائل الانتاج مطلب ضروري لكل عامل من أجل ضمان السير الحسن لمخرجات المؤسسة بأكملها.

3.7. عوامل تتعلق بالفرد خارج نطاق العمل:

يلعب المعلم أو الأستاذ أدواراً عديدة ومتعددة خارج نطاق عمله، كونه ينتمي الى جماعات كثيرة داخل مجتمعه، فظروف المنزل غير الملائمة مثلاً تعد من أهم العوامل الرئيسية والعامّة الموجودة خارج بيئة العمل، والتي تتصل بصفة مباشرة بسوء التوافق المهني، فعدم شعور الفرد بالاستقرار والسكينة داخل أسرته يؤدي به الى فقدان العلاقات الحسنة في العمل، فلو صادف الأستاذ بعض الصراعات في احدى علاقاته الاجتماعية، كمرض أحد أفراد عائلته، أو أعباء عائلية زائدة عن اللزوم، ذلك يؤدي الى انشغال تفكيره وعدم توافقه مع عمله. (عبد الحميد، 2012)

8. سوء التوافق المهني:

يرى فرج عبد القادر في دراسته التي أجراها سنة (1986) أن سوء التوافق المهني عبارة عن عجز الفرد عن التكيف السليم لظروف عمله المادية أو لظروفه الاجتماعية أو لهما جميعاً، بما يجعله غير راض عنها وغير مرض بها (عبد الحميد ، 2012 : 193)

فسوء التوافق المهني للأستاذ يجعله غير راض عن عمله نتيجة شعوره بالفشل في التكيف مع مناخ العمل، الأمر الذي ينعكس سلباً على مردوديته والذي يظهر على شكل سلوكيات غير مرغوبة في بيئة

العمل تتراوح بين التمارض وكثرة الغيابات بدون عذر إلى اللامبالاة وانعدام الضمير المهني، مما يؤدي إلى تدني مستوى التحصيل الدراسي للتلاميذ الذي ينجر عنه التسرب المدرسي والعنف المدرسي وغيره من الآفات الاجتماعية الخطيرة، لذا فإن الاجراء الوقائي هنا حسب نظر الأخصائيين في هذا المجال هو وجوب توفر الظروف الداخلية والخارجية للأستاذ من أجل التمتع بمستوى مرتفع من التوافق المهني، وهذا ما أكدته أحدث البحوث والدراسات التي تناولت هذا المجال.

إذن ومما سبق يمكن تعريف سوء التوافق المهني على أنه اضطراب سلوك العامل بدرجة تخرج عن السلوك العادي بما يعيق حياته المهنية ويؤثر على حياته الإجتماعية، بحيث لا يستطيع أن يتكيف مع معايير السلوك المقبولة مهنياً مما يؤدي إلى تدهوره فتتخفف قدرته على أداء واجباته بفاعلية، كذلك تدهور علاقاته الشخصية مع الآخرين وتفاعله معهم والتأثير على زملائه في العمل، وبالتالي فهو يحتاج إلى مناعة نفسية وإعادة ضبط انفعالاته، كما تعرف السلوكات ألا تكيفية في بيئة العمل على أنها مظاهر غير مقبولة اجتماعياً ولا تتفق مع القواعد والمعايير الإجتماعية ضمن السياق المهني المحيط بالفرد بل تعبر عن الدرجة العالية من سوء التوافق المهني والنفسي وانخفاض القدرة على تحقيق مستوى مناسب من الكفاءة الذاتية والمسؤولية الإجتماعية.

9. مظاهر سوء التوافق المهني:

إن معظم الدراسات حول سوء التوافق المهني تقتضي بالضرورة تبيان مختلف مظاهره التي تلاحظ عند العمال (الأساتذة) الذين يعانون من عدم الرضا الوظيفي، هذا الأخير الذي يمكن أن تكون له أسباب عديدة ومتعددة لا يمكن حصرها في دراسة واحدة، فعدم تمتع الأستاذ مثلاً بالقدر الكافي من السلامة النفسية قد يحول بينه وبين شعوره بالرضا الوظيفي الذي يعد مظهر من مظاهر التوافق المهني، ولعل هذا ما أكدته الدكتور روح الفؤاد محمد ابراهيم في دراسته حول اضطرابات الشخصية التي تطرق من خلالها الى اظهار تأثير مختلف أنواع اضطرابات الشخصية على التوافق المهني للعمال، حين قال في وصفه للشخصيات الحدية على أنهم: " وبالرغم من أنهم أكفاء في وظائفهم الفكرية الطبيعية وذلك بناء على نتائج القياسات التي أجريت عليهم، كاختبارات القدرات على سبيل المثال، إلا أنهم نادراً ما يصلوا إلى تحقيق المستوى الذي يتوقعه الآخرون منهم بناءً على كفاءتهم وذلك بسبب اضطرابهم الذي

يعيشونه" (ابراهيم،2006: 39)، فهنا يظهر جلياً أن اضطرابات الشخصية هي من احدى الأسباب المؤدية للعامل الى سوء التوافق المهني بالرغم من تميزه بمستوى جيد من الذكاء، فالاختبارات الأدائية أو اختبارات القدرات العقلية لا يمكن لها التنبؤ بمدى شعور العامل بسوء التوافق المهني مستقبلاً، ويمكن اختزال مظاهر سوء التوافق المهني في الشكل الآتي:



الشكل رقم (06) يمثل مختلف مظاهر سوء التوافق المهني. (من اعداد الباحث)

10. أسباب سوء التوافق المهني:

هناك عدة أسباب متنوعة تؤدي إلى سوء التوافق المهني، فمنها أسباب تعود للعامل نفسه مثل عدم الشعور براحة النفسية أثناء تأدية المهام لعوامل داخلية كالخوف والإنهاك والقصور الإدراكي أو الأمراض المزمنة التي يمكن أن تصيب أحد أفراد العائلة وسوء الحالة المالية والسكن البعيد وغير المناسب،

والصراعات داخل الأسرة، والشعور بالملل وعدم القدرة على المواصلة، مما ينجر عن ذلك الإكثار من الغيابات والأخطاء المهنية والحوادث والتذمر المفرط وغيرها...

وهناك أسباب تعود للعمل وبيئته بحيث يدخل ضمن هاته الأسباب كل الظروف الفيزيائية والمعنوية والاجتماعية الغير ملائمة والتي تتعلق ببيئة العمل كالتسيب الإداري وتسلط الرؤساء وغياب العدالة في كل من سياسة الترقية والأجور وفرص التدريب والتأهيل، اضافة إلى وعدم وجود تعليمات واضحة تنظم مناخ العمل وتطفي طابع الجدية. (دحماني وذيب ، 2019)

كما يضيف أحد الباحثين في هذا المجال على أن لسوء التوافق المهني سبب آخر هو النقص في التنظيم الاجتماعي والعلاقات بين العاملين في نفس المؤسسة، حيث ضعف الاتصال بين العمال، ونقص إحساسهم بالتعاون يؤثر على جودة الإنتاج، بالإضافة إلى خلق جو عمل مكهرب تسوده الصراعات مع الزملاء، وهو مناخ العمل الذي لا يشجع العمال على الابداع.

"وحسب "لندجرن" فانه يبرز بعض عوامل سوء التوافق المهني في قوله أن هناك نوعين من الأجواء النفسية يؤديان إلى بعث التوترات في مواقف هما جو التسلط وجو المنافسة فهذان الجوان الإداريان والانفعاليان يمكنهما أن يحدث سوء التوافق في العمل." (موسى، 2017:145)

خلاصة:

مما سبق يتضح جلياً أن التوافق المهني هو أساس الاستقرار والراحة النفسية للعامل (الأستاذ)، كونه التجسيد الأمثل عن المثول التام للقيم والأطر الاجتماعية السائدة بين أفراد المجتمع الواحد، والمتعارف عليها عالمياً فكلما ارتفع مستوى التوافق المهني للأستاذ بشكل متكرر، كلما كان أكثر تأقلاً وانغماساً في مجتمعه مما يشكل لديه حب العمل والتفاني فيه، وهو الأمر الذي يؤدي إلى ما يعرف بالإبداع الوظيفي الذي يمنح صاحبه الامتيازات الخاصة كالترقية والاحترام وغيرها...

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة

1 - منهج الدراسة.

2 - مجتمع الدراسة.

3 - الدراسة الاستطلاعية.

1.3. الإطار المكاني والزمني للدراسة الاستطلاعية.

2.3. عينة الدراسة الاستطلاعية.

3.3. أدوات الدراسة الاستطلاعية.

4.3. الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة الاستطلاعية.

4. الدراسة الأساسية.

1.4. الإطار المكاني والزمني للدراسة الأساسية.

2.4. عينة الدراسة الأساسية.

3.4. أدوات الدراسة الأساسية.

5. الأساليب الاحصائية المستخدمة.

1 - منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الاحصائي لأنه يقوم على دراسة الواقع وكذا يتماشى وطبيعة الموضوع الذي يتناول أثر فاعلية الذات المهنية على مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط وهو يساعد على وصف المشكلة وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كلفياً وكمياً.

2 - مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من أساتذة التعليم المتوسط باختلاف المواد التعليمية التي يدرسونها والمتواجدين بالمتوسطات التعليمية التابعة لمديرية التربية لولاية سيدي بلعباس، حيث يقدر العدد الإجمالي لمجتمع الدراسة بـ (2859) أستاذ موزعين على (120) متوسطة، وعليه مجتمع البحث معلوم.

3 - الدراسة الاستطلاعية

من منهجية البحث العلمي أن تسبق كل دراسة أساسية بدراسة استطلاعية بحيث تهدف الدراسة

الاستطلاعية إلى :

- تكوين تصور عام حول موضوع الدراسة .
- اختبار أدوات جمع المعلومات والتأكد من خصائصها السيكومترية (الصدق والثبات).
- التواصل مع عينة الدراسة لضبط المجتمع الأصلي للعينة مع التعرف على خصائصها ومواصفاتها عن قرب تحضيراً لاشتقاق العينة الأساسية .
- الكشف عن مدى الصعوبات أثناء تطبيق المقاييس .
- معرفة مدى وضوح عبارات المقياس المنجز .
- ادخال التعديلات اللازمة على أدوات البحث إن وجدت من أجل اعدادها في صورتها النهائية.

1.3. الإطار المكاني والزمني للدراسة الاستطلاعية:

1.1.3. الإطار المكاني للدراسة الاستطلاعية:

تم إجراء الدراسة الاستطلاعية ببعض المتوسطات بولاية سيدي بلعباس والمتواجدين بالمناطق التالية: متوسطة نوار يوسف ببلدية برج جعفر، متوسطة أبي ذر الغفاري ببلدية سيدي علي بن يوب، متوسطة زاوي قدور ببحي بوعزة الغري، متوسطة عيساني عبد القادر ببحي التونسي، ومتوسطة الواحلة قادة ببحي سيدي الجليلي، الواقعة كلها داخل إقليم ولاية سيدي بلعباس.

2.1.3. الإطار الزمني للدراسة الاستطلاعية:

وذلك خلال الفترة الممتدة من 06 يناير 2022 إلى غاية 15 أبريل 2022.

2.3. عينة الدراسة الاستطلاعية:

تمثلت عينة الدراسة الاستطلاعية في مجموعة أساتذة التعليم المتوسط، تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة بحيث تمت كتابة أسماء المتوسطات التابعة لمديرية التربية بولاية سيدي بلعباس على قصاصات ورقية، وبعد إجراء القرعة تم سحب أسماء المتوسطات المذكورة في الإطار المكاني للدراسة الاستطلاعية، ثم اختيار (20) أستاذ من كل متوسطة بنفس الطريقة ليصبح عدد العينة (100) أستاذ وأستاذة.

جدول رقم (02): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية :

الأفراد	التكرارات	النسبة المئوية
ذكور	38	38%
إناث	62	62%
المجموع	100	100%

من خلال الجدول رقم (02) نلاحظ أن عدد أفراد العينة الاستطلاعية هو (100) أستاذ وأستاذة من بينهم (38) ذكر يمثلون نسبة (38%) و (62) أنثى أي بنسبة (62%)، ولعل ما يفسر التفاوت في متغيرات الدراسة هو أن مجتمع البحث يتكون من فئة العنصر النسوي أكثر من الذكور.

3.3. أدوات الدراسة الاستطلاعية:

خلال الدراسة الاستطلاعية تم الاعتماد على مجموعة من الأدوات تمثلت في ما يلي:

1.3.3. استبيان فاعلية الذات المهنية:

استبيان فاعلية الذات المهنية من إعداد الباحث، حيث صمم على عينة من أساتذة التعليم المتوسط في البيئة الجزائرية، ويتكون المقياس من (45) فقرة موزعين على خمسة أبعاد وفقاً للترتيب التالي: بعد الثقة في النفس بعد الجدية في العمل، بعد المبادرة ، بعد التعلق بالمهنة ، وبعد اتخاذ القرار بعد، بحيث يحتوي كل بعد على (09) فقرات محددة، حيث مر المقياس خلال عملية بنائه على مجموعة من المراحل نذكر منها ما يلي:

1.1.3.3. تحديد الخاصية:

وهي فاعلية الذات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط والتي تعرف بأنها قدرة الأستاذ على تكوين الصورة المثلى لمهنته، هاته الصورة التي تجعله محباً لعمله مبدعاً فيه يتطلع لتحقيق طموحاته المستقبلية بما يؤكد ثقته في ذاته واعتزازه بهذه المهنة التدريس، وتُقاس بالدرجة التي يحصل عليها الأساتذة من خلال استجابته عن فقرات استبيان فاعلية الذات المهنية المعد لهذا الغرض.

2.1.3.3. تحديد الأهداف:

معرفة مستوى فاعلية الذات المهنية عند أساتذة التعليم المتوسط ودراسة أثرها على التوافق المهني إضافة الى البحث في الفروق بين متوسطات استجابة افراد العينة على الاستبيانين التي تعزى لبعض المتغيرات كالجنس والسن والخبرة المهنية.

3.1.3.3. الفئة المراد اختبارها:

يتم تطبيق الاستبيان على فئة الأسوياء (أساتذة التعليم المتوسط)، وبهذا تكون العينة محددة الأفراد

4.1.3.3. تحديد نوع الاختبار وطبيعته:

بعد تحديد أفراد العينة وطبيعة الموضوع قيد الدراسة يتضح نوع الاستبيان المستلزم بناؤه للحصول على البيانات الأساسية، الاستبيان هو موضوعي فردي، غير لفظي لتحديد مدى امتلاك الفرد للسمة المراد قياسها، ألا وهي فاعلية الذات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط.

5.1.3.3. تحديد المرجع للتفسير:

من خلال دراسة التراث النظري المتعلق بفاعلية الذات المهنية المتمثل في أدبيات الدراسة وكذا المقاييس المخصصة لقياس السمات المشابهة للخاصية المدروسة، تم الاعتماد على مجموعة من المراجع العربية والأجنبية والتي نذكر منها ما يلي : عبد الحميد (2012) ، حليوي (2014) ، الرواحية (2016)، يوسف (2016)، سليمان (2017) ، أبا الخيل (2017) ، بوجراة وعبد العزيز (2020) ، جبريل وجاد (2020) ، المعلا (2023) ، Spengler (2022) ، Taylo (1983)

6.1.3.3. المعايير المرجعية لتطبيق الاختبار:

يتم تحديد معايير الحكم على الاستبيان من خلال مفتاح التصحيح بتقسيم درجات الأفراد الى مجموعتين متساويتين فئة ذات فعالية ذات مهنية مرتفعة وأخرى ذات فاعلية ذات مهنية منخفضة.

7.1.3.3. تحديد المؤشرات السلوكية للخاصية :

وهي كل ما يبدر من أستاذ التعليم المتوسط وله علاقة بهذه الخاصية أي جميع المواصفات (المعرفية، العقلية، المزاجية، القيم، السلوكات، والأداء...) والتي تعبر عن مستوى فاعلية الذات المهنية.

8.1.3.3. صياغة البنود والفقرات:

تمت صياغة بنود الاستبيان باتباع جميع الشروط التي تضمن جودة الفقرات كحجم البند الذي يجب أن لا يكون مطول وممل إضافة إلى خلو محتواه من البدائل (دائماً ، موافق ، محايد وغيرها ...) وابتعاده عن التشعب والتناقض مع مراعاة درجة الوضوح ومستوى الصعوبة، ووجوب عدم ترتيب عبارات الاستبيان وفقاً لأبعادها حتى لا يظهر اتجاه الاستبيان وعدم وجود أداة من أدوات النفي "لا" ، "لن" ، "لم" وغيرها في بداية الفقرة.

9.1.3.3. تحديد أبعاد المقياس:

تم تحديد خمسة أبعاد رئيسة للاستبيان تضمن كل منها خمسة مؤشرات محددة تم صياغتها في شكل تسعة فقرات دقيقة تمثل السلوكات المعبرة عن كل بعد من تلك الأبعاد كالاتي:

1.9.1.3.3. بعد الثقة في النفس ومؤشراته:

- مستوى الطموح المهني.
- الثقة في القدرة على انجاز المهام المطلوبة.
- الشعور بالقدرة على اقناع الآخرين في العمل.
- الاتزان الانفعالي عند مناقشة القضايا المتعلقة بمهنة التدريس.
- الشعور بالكفاءة المهنية التي يجب أن تتوفر في أساتذة التعليم المتوسط.

وهذه المؤشرات تم التعبير عنها، خلال الفقرات التسعة الآتية:

(05) ، (08) ، (12) ، (25) ، (27) ، (28) ، (35) ، (38) ، (39)

2.9.1.3.3. بعد الجدية في العمل، ومؤشراته:

- احترام الوقت والالتزام التام بالمواعيد.
- الوعي التام بأدوار الأستاذ في العملية التعليمية.
- متابعة التطورات المستمرة في مجال مهنة التدريس.
- المشاركة بفاعلية في المواقف التعليمية لمحاكاة أدوار الأستاذ.
- الاستجابة المناسبة لنتائج التقييم من قبل الزملاء في أداء الأنشطة التعليمية.

وهذه المؤشرات تم التعبير عنها، خلال الفقرات التسعة الآتية:

(02) ، (10) ، (19) ، (13) ، (20) ، (26) ، (29) ، (30) ، (32)

3.9.1.3.3. بعد المبادرة ومؤشراته:

- مساعدة التلاميذ على الرفع من مستواهم.
- مدى تحفيز الزملاء على المبادرة في العمل.
- مدى تطوع الأستاذ في الأعمال المتعلقة بالتدريس.
- التطلع المستمر على الطرائق الحديثة المبتكرة في مجال التدريس.
- عدم تأجيل الأعمال أو الاتكال على الغير في إنجاز المهام التعليمية.

وتم التعبير عن هذه المؤشرات السلوكية خلال الفقرات التسعة الآتية:

(03) ، (11) ، (16) ، (18) ، (33) ، (34) ، (40) ، (41) ، (44)

4.9.1.3.3 . بعد التعلق بالمهنة، ومؤشراته:

- الشعور الدائم بالراحة النفسية أثناء تأدية المهام.
- الاهتمام بكل ما يتعلق بالعملية التعليمية التعلمية.
- حب المهنة والاعتزاز بالمكانة التي يحظى بها الأستاذ.
- تسمين الجهود المبذولة من طرف الزملاء في العمل.
- الافتخار بمرتبة الأستاذ أثناء ظروف العمل الصعبة.

وهذه المؤشرات تم التعبير عنها، خلال الفقرات التسعة الآتية:

(01) ، (04) ، (06) ، (07) ، (14) ، (17) ، (22) ، (24) ، (31)

5.9.1.3.3 . بعد اتخاذ القرار، ومؤشراته:

- المشاركة في اتخاذ القرارات أثناء تقييم التلاميذ.
- عدم التنازل عند اتخاذ القرارات المهنية الصائبة.
- التعبير عن الرأي بوضوح في القضايا التربوية أمام الآخرين.
- التمسك بالحقوق الشخصية في إطار الأخلاقيات الاجتماعية .
- التواصل بفاعلية مع الآخرين لزيادة الوعي التربوي لديهم.

وتم التعبير عن هذه المؤشرات، خلال الفقرات التسعة الآتية :

(09) ، (15) ، (21) ، (23) ، (36) ، (37) ، (42) ، (43) ، (45)

10.1.3.3. مفردات وبدائل الاستبيان:

ثم صياغة فقرات الاستبيان الحالي، في شكل عبارات محددة تمثل كل منها موقف معين وتليه ثلاثة بدائل، يعبر كل بديل منها عن وجهة نظر مختلفة، يتعين على الأستاذ اختيار أحد هذه البدائل بما يتفق واتجاهاته الخاصة، حيث تمت مراعاة الدقة والوضوح في صياغة هذه العبارات والبدائل واعتمد الباحث على طريقة التقرير الذاتي، القائمة على تقديم مثير معين تمثل في (بنود الاستبيان) للأستاذ واطاحة ثلاث استجابات محددة تفاديا للشعور بالملل من كثرة اختيار البدائل عند كل إجابة، وهذا ما يؤثر سلبا على النتائج، فثلاث بدائل تجعل الأستاذ يختار بأرجحية من بينها ما يتفق مع آراءه وقناعاته الشخصية، وبالتالي تم تقدير الاستجابة ذات تعبير إيجابي (دائماً = 3 درجات) والاستجابة ذات تعبير محايد (أحياناً = 2 درجات) ، أما الاستجابة ذات تعبير سالي (أبداً = 1 درجة) ، كون أن جميع عبارات المقياس موجبة.

11.1.3.3. الخصائص السيكومترية للاستبيان في صورته الأولية :

للتحقق من صدق وثبات الاستبيان، وقبل الشروع في تطبيقه على أفراد العينة الأساسية للدراسة، قام الباحث بحساب ثلاثة أنواع من الصدق واستعمال طريقتين لحساب ثبات الاستبيان كما هو موضح بالتفصيل في هذا الفصل تحت عنوان الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة الاستطلاعية.

12.1.3.3. الصورة النهائية لاستبيان فاعلية الذات المهنية:

بعد الانتهاء من بناء استبيان فاعلية الذات المهنية وأثناء التأكد من صدقه وصلاحيته، تم حذف (10) عشرة بنود منها (04) أربعة بنود لم يصل المتوسط الحسابي لها إلى نسبة 80% و(06) ستة بنود لوحظت أنها تكرر نفس المعنى تقريباً، ليصبح الاستبيان مكوناً من (45) خمسة وأربعون بنداً تدرج تحت (05) خمسة أبعاد رئيسة تشكل الإطار العام للاستبيان.

جدول رقم (03) : يوضح توزيع الفقرات على أعداد استبيان فاعلية الذات المهنية.

المجموع		الأبعاد
المجموع	أرقام البنود	
09	05.08.12.25.27.28.35.38.39	الثقة في النفس 01
09	02.10.19.13.20.26.29.30.32	الجدية في العمل 02
09	03.11.16.18.33.34.40.41.44	المبادرة 03
09	01.04.06.07.14.17.22.24.31	التعلق بالمهنة 04
09	09.15.21.23.36.37.42.43.45	اتخاذ القرار 05
45	45	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (03) احتواء الاستبيان على (45) فقرة، بمجموع (09) فقرات لكل بعد من أعداد الاستبيان.

جدول رقم (04) : يبين طريقة تصحيح استبيان فاعلية الذات المهنية.

أبداً	أحياناً	دائماً	الفقرات البدائل
1	2	3	الفقرات كلها موجبة

يتضح من خلال الجدول رقم (04) طريقة تنقيط الإجابات على الاستبيان، فالأسئلة جميعها موجبة التي هي في نفس اتجاه السمة المقاسة-فاعلية الذات المهنية- فتتقط كالاتي : موافق (03) نقاط، أحياناً (02) نقطتان، غير موافق (01) نقطة واحدة.

2.3.3. مقياس التوافق المهني:

لقد تم اعداد مقياس التوافق المهني من قبل ظلال محمود حليوي سنة (2014)، من أجل قياس مختلف مستويات التوافق المهني، بحيث يتكون المقياس من (06) ستة أعداد وفقاً للترتيب الآتي: بعد

ظروف العمل، بعد العلاقات مع زملاء العمل، بعد الإدارة، بعد الإنتاجية، بعد قيمة العمل، بعد ضمانات العمل، حيث تحتوي أبعاد المقياس على (37) سبعة وثلاثون فقرة كلها فقرات موجبة.

جدول رقم (05) : يوضح توزيع الفقرات على أبعاد مقياس التوافق المهني.

المجموع		الأبعاد	
المجموع	أرقام البنود		
11	01.02.03.04.05.06.07.08.09.10.11	ظروف العمل	01
05	17.18.19.20.21	العلاقات مع الزملاء	02
03	22.23.24	الإدارة	03
07	12.25.26.27.28.29.30	الإنتاجية	04
06	31.32.33.34.35.36	قيمة العمل	05
05	13.14.15.16.37	ضمانات العمل	06
37	37	المجموع	

يتضح من خلال الجدول رقم (05) احتواء المقياس على (37) فقرة، بمجموع (11) فقرة لبعده ظروف العمل و(05) فقرات لبعده العلاقة مع الزملاء و(03) فقرات لبعده الإدارة و(07) فقرات لبعده الإنتاجية و(06) فقرات لبعده قيمة العمل و(05) فقرات لبعده ضمانات العمل.

جدول رقم (06) : يبين طريقة تصحيح مقياس التوافق المهني.

الفقرات	البدائل	موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جداً
الفقرات كلها الموجبة		5	4	3	2	1

يتضح من خلال الجدول رقم (06) طريقة تنقيط الإجابات على المقياس، فالأسئلة جميعها موجبة والتي هي في نفس اتجاه السمة المقاسة-التوافق المهني- فتتقط كالاتي : موافق جداً (05) نقاط،

موافق (04) نقاط محايد (03) نقاط، غير موافق (02) نقطة، غير موافق أبداً (01) نقطة.
(حليوي، 2014:223)

4.3. الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة الاستطلاعية:

أجرى الباحث عمليات تقنين على كلا المقياسين المستخدمين في الدراسة الحالية، استبيان فاعلية الذات المهنية ومقياس التوافق المهني على عينة من أساتذة التعليم المتوسط قوامها (100) أستاذ وأستاذة، وتم حساب معاملات الصدق والثبات بالطرق التالية:

1.4.3. الخصائص السيكمترية لاستبيان فاعلية الذات المهنية:

1.1.4.3. صدق المحتوى (الخبراء) :

تم التحقق من صدق محتوى استبيان فاعلية الذات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط بعرضه على مجموعة من المختصين في علم النفس والصحة النفسية، قدر عددهم بـ (12) محكم أنظر الملحق رقم (01)، لمعرفة آرائهم حول عبارات الاستبيان ومدى وضوحها وسلامتها اللغوية ودرجة انتمائها لأبعادها ومن ثمة تحكيمها بتبيان مدى توافق كل فقرة مع البعد الذي تنتمي إليه، حيث تم حذف العبارات التي قلت نسبة الاتفاق فيها عن (80%) (معمرية، 2011)

جدول رقم (07) : يبين تحكيم فقرات استبيان فاعلية الذات المهنية.

نسبة الاتفاق	عدد مرات الاتفاق	رقم العبارة	نسبة الاتفاق	عدد مرات الاتفاق	رقم العبارة	نسبة الاتفاق	عدد مرات الاتفاق	رقم العبارة
%100	14	31	%100	14	16	%85	12	1
%85	12	32	%92	13	17	%85	12	2
%85	12	33	%92	13	18	%100	14	3
%85	12	34	%92	13	19	%85	12	4
%92	13	35	%85	12	20	%100	14	5

%100	14	36	%85	12	21	%100	14	6
% 100	14	37	%100	14	22	%92	13	7
%100	14	38	%92	13	23	%92	13	8
%100	14	39	%85	12	24	%92	13	9
%92	13	40	%85	12	25	%92	13	10
%92	13	41	%92	13	26	%100	14	11
%85	12	42	%92	13	27	%85	12	12
%100	14	43	%100	14	28	%92	13	13
%92	13	44	%100	14	29	% 92	13	14
%100	14	45	%100	14	30	%100	14	15

يتضح من خلال الجدول رقم (07) أن نسب الاتفاق على صدق استبيان من المحكمين تراوحت من (85% إلى 100%) وهذا يدل على تمتع الاستبيان بمستوى عال من صدق المحتوى بالعودة الى معيار اتفاق المحكمين للدليل الارشادي للقياس النفسي .

2.1.4.3. الصدق التمييزي:

ويقصد بالصدق التمييزي المقارنة الطرفية وهو مدى توفر الاستبيان على القدرة اللازمة للتمييز بين طرفي السمة المعد لقياسها، حيث تستوجب هاته الطريقة تقسيم أفراد عينة البحث الى مجموعتين متساويتين مرتفعي الدرجات ومنخفضي الدرجات، ثم يحسب أداء المجموعتين على الاختبار، فإذا كان هناك فرق في الأداء ذو دلالة احصائية لصالح أفراد المجموعة ذو درجات مرتفعة كان الاستبيان صادق والعكس غير صحيح. (حبال، 2017:98)

وهذا ما يتضح جلياً من خلال الجدول الموالي الخاص بحساب الصدق التمييزي للاستبيان.

جدول رقم(08): يبين الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على استبيان فاعلية الذات المهنية.

الأفراد	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	التجانس	قيمة (س)	قيمة (ت)	ن	مستوى الدلالة
الدرجات الدنيا	33	87.09	4.83	0.84	5.01	0.02	12.83	64	0.01
الدرجات العليا	33	107.03	7.50	1.30	5.01	0.02	12.83	64	0.01

يتضح من خلال الجدول رقم (08) الفرق بين متوسطات الدرجات الدنيا والتي بلغت نسبة المتوسط الحسابي بها قيمة (87.09) والدرجات العليا التي بلغت نسبة المتوسط الحسابي بها قيمة (107.03) ولهذا يمكن القول أن استبيان فاعلية الذات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط يتمتع بصدق التمييزي، كون أن الفرق بين قيم المتوسطات كان لصالح الدرجات العليا.

3.1.4.3. صدق الاتساق الداخلي:

والمقصود بصدق الاتساق الداخلي للاستبيان هو دلالة كل فقرة بالنسبة للبعد الذي تنتمي إليه وبالنسبة لانتمائها للاستبيان كله، وللتأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان قام الباحث بإيجاد معاملات الارتباط بين كل فقرة والبعد الذي تنتمي إليه وبين الفقرات والدرجة الكلية للاستبيان.

حيث يحمل الجدول التالي نوع من التوضيح

جدول رقم (09): يبين معاملات الارتباط في البعد الأول لاستبيان فاعلية الذات المهنية.

معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	معامل الارتباط مع البعد	رقم الفقرة	البعد
0.44**	0.59**	5	الثقة في النفس
0.51**	0.63**	8	
0.43**	0.58**	12	
0.56**	0.69**	25	
0.63**	0.70**	27	
0.55**	0.68**	28	
0.50**	0.63**	35	
0.47**	0.52**	38	
0.33*	0.42**	39	

** مستوى الدلالة عند (0.01) * مستوى الدلالة عند (0.05)

يتضح من خلال الجدول رقم (09) أن كل فقرات الاستبيان كان لها ارتباط مقبول مع الدرجة الكلية للاستبيان وكذا مع البعد الذي تنتمي إليه، وهذا يدل على أن الاستبيان يتمتع باتساق داخلي مقبول في البعد الأول (الثقة في النفس).

جدول رقم (10): يبين معاملات الارتباط في البعد الثاني لاستبيان فاعلية الذات المهنية.

معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	معامل الارتباط مع البعد	رقم الفقرة	البعد
0.27**	0.40**	2	الجدية في العمل
0.25*	0.22*	10	
0.42**	0.50**	13	
0.39**	0.51**	19	
0.28**	0.41**	20	
0.54**	0.57**	26	

0.46**	0.58**	29
0.30**	0.42**	30
0.48**	0.57**	32

** مستوى الدلالة عند (0.01) * مستوى الدلالة عند (0.05)

يتضح من خلال الجدول رقم (10) أن كل فقرات الاستبيان كان لها ارتباط قوي عند مستوى الدلالة (0.01) مع الدرجة الكلية للاستبيان ومع البعد الذي تنتمي إليه، ما عدا الفقرة رقم (10) التي كانت دالة عند مستوى الدلالة (0.05) وهذا ما يدل على أن الاستبيان يتمتع باتساق داخلي مقبول في البعد الثاني (الجدية في العمل).

جدول رقم (11) : يبين معاملات الارتباط في البعد الثالث لاستبيان فاعلية الذات المهنية.

معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	معامل الارتباط مع البعد	رقم الفقرة	البعد
0.27**	0.45**	3	المبادرة
0.22*	0.48**	11	
0.50**	0.44**	16	
0.32*	0.26*	18	
0.35**	0.39**	33	
0.37**	0.41**	34	
0.22*	0.56**	40	
0.59**	0.67**	41	
0.21*	0.32**	44	

** مستوى الدلالة عند (0.01) * مستوى الدلالة عند (0.05)

يتضح من خلال الجدول رقم (11) أن أغلب فقرات الاستبيان كان لها ارتباط مقبول مع الدرجة الكلية للاستبيان ومع البعد الذي تنتمي إليه، حيث لدت قوة الارتباط لجميع الفقرات عند مستوى الدلالة (0.01) ما عدا الفقرة رقم (18) التي كانت دالة عند مستوى الدلالة (0.05) سواء مع البعد

أو في ارتباطها مع الدرجة الكلية للاستبيان، وهذا يدل على أن الاستبيان يتمتع باتساق داخلي مقبول في البعد الثالث (المبادرة).

جدول رقم (12): يبين معاملات الارتباط في البعد الرابع لاستبيان فاعلية الذات المهنية.

البعد	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع البعد	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية
التعلق بالمهنة	1	0.49**	0.40**
	4	0.37**	0.34**
	6	0.41**	0.27**
	7	0.40**	0.31**
	14	0.54**	0.46**
	17	0.41**	0.36**
	22	0.53**	0.26**
	24	0.51**	0.41**
	31	0.55**	0.44**

* مستوى الدلالة عند (0.05)

** مستوى الدلالة عند (0.01)

يتضح من خلال الجدول رقم (12) أن كل فقرات الاستبيان كان لها ارتباط جيد مع الدرجة الكلية للاستبيان، وهذا يدل على أن الاستبيان يتمتع باتساق داخلي جيد، في بعده الرابع (التعلق بالمهنة).

جدول رقم (13): يبين معاملات الارتباط في البعد الخامس لاستبيان فاعلية الذات المهنية.

معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	معامل الارتباط مع البعد	رقم الفقرة	البعد
0.28**	0.33**	9	اتخاذ القرار
0.40**	0.39**	15	
0.53**	0.57**	21	
0.35**	0.40**	23	
0.59**	0.63**	36	
0.38**	0.48**	37	
0.56**	0.61**	42	
0.39**	0.46**	43	
0.50**	0.55**	45	

* مستوى الدلالة عند (0.05)

** مستوى الدلالة عند (0.01)

يتضح من خلال الجدول رقم (13) أن أغلب فقرات الاستبيان كان لها ارتباط جيد مع البعد والدرجة الكلية للاستبيان، وهذا يدل على أن الاستبيان يتمتع باتساق داخلي جيد في البعد الخامس (اتخاذ القرار).

جدول رقم (14): يبين معاملات الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية لاستبيان فاعلية الذات المهنية

معامل الارتباط مع الدرجة الكلية للاستبيان	البعد
0.58**	الثقة في النفس
0.79**	الجدية في العمل
0.66**	المبادرة
0.77**	التعلق بالمهنة
0.72**	اتخاذ القرار

يتضح من خلال الجدول رقم (14) أن جميع قيم معاملات الارتباط مرتفعة بحث تراوحت بين (0.58) و (0.79) وكانت دالة كلها عند مستوى الدلالة (0.01) وبالتالي فالأبعاد الخمسة للاستبيان لها ارتباط جيد مع الدرجة الكلية للاستبيان.

4.1.4.3. ثبات استبيان فاعلية الذات المهنية بطريقة اعادة تطبيق الاستبيان:

تم حساب ثبات استبيان فاعلية الذات المهنية، وذلك باستخدام طريقة اعادة تطبيق الاستبيان عند الذكور (38) وعند الاناث (62) والعينة الاستطلاعية ككل (100) حيث طبق الاستبيان على عينة من أساتذة التعليم المتوسط اختبروا بطريقة عشوائية بسيطة قدر عددهم بـ (100) أستاذ وأستاذة، وبعد مرور مدة زمنية تفوق (60) يوماً، تم اعادة تطبيق الاستبيان على نفس العينة مع مراعاة ضبط نفس الظروف، وتم حساب معامل الارتباط بيرسون بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني.

جدول رقم: (15) يوضح ثبات استبيان فاعلية الذات المهنية بطريقة اعادة تطبيق الاستبيان

المتغيرات	الأفراد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الثقة في النفس	100	0.87**	0.01
الجدية في العمل	100	0.89**	0.01
المبادرة	100	0.80**	0.01
التعلق بالمهنة	100	0.84**	0.01
اتخاذ القرار	100	0.79**	0.01
الدرجة الكلية	100	0.72**	0.01

** مستوى الدلالة عند (0.01) * مستوى الدلالة عند (0.05)

يتضح من خلال الجدول الموضح أعلاه أن قيم معاملات ارتباط التطبيق الأول مع التطبيق الثاني تراوحت ما بين (0.72) و (0.89) وجاءت كلها دالة احصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) وانطلاقاً من هاته النتائج يمكن القول أن استبيان فاعلية الذات المهنية يتمتع بثبات عال.

5.1.4.3. ثبات استبيان فاعلية الذات المهنية بطريقة (ألفا-كرونباخ والتجزئة النصفية):

تم حساب معاملات الثبات لاستبيان فاعلية الذات المهنية بطريقة ألفا-كرونباخ، والتجزئة النصفية باستخدام معادلة سبيرمان-براون ومعادلة جيتمان، وكانت النتائج على النحو التالي:

جدول رقم (16): يبين معاملات الثبات استبيان فاعلية الذات المهنية بطريقة الاتساق الداخلي (ألفا-كرونباخ والتجزئة النصفية)

بعد تصحيح الطول		التجزئة النصفية	معامل ألفا-كرونباخ	أبعاد المقياس
جيتمان	سبيرمان- براون			
0.45	0.45	0.33	0.45	الثقة في النفس
0.53	0.53	0.36	0.54	الجدية في العمل
0.33	0.33	0.28	0.41	المبادرة
0.42	0.42	0.35	0.56	التعلق بالمهنة
0.22	0.22	0.41	0.52	اتخاذ القرار
0.62	0.62	0.45	0.76	الدرجة الكلية

يتضح من خلال الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الثبات دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) مما يجعل الاستبيان يتمتع بثبات قوي.

2.4.3. الخصائص السيكومترية لمقياس التوافق المهني:

1.2.4.3. الصدق التمييزي:

ويقصد به المقارنة الطرفية للمقياس للتمييز بين طرفي الخاصية، حيث تستوجب هاته الطريقة تقسيم أفراد عينة البحث إلى مجموعتين متساويتين مرتفعي الدرجات ومنخفضي الدرجات، ثم يحسب أداء المجموعتين على الاختبار، فإذا كان هناك فرق في الأداء ذو دلالة احصائية لصالح أفراد المجموعة ذو درجات مرتفعة كان الاختبار صادق والعكس غير صحيح، وهذا ما يتضح من خلال الجدول الآتي:

جدول رقم (17) : يبين الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس التوافق المهني.

الأفراد	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	التجانس	قيمة (س)	قيمة (ت)	ن	مستوى الدلالة
الدرجات الدنيا	33	81.15	4.60	0.80	3.28	0.00	10.92	64	0.01
الدرجات العليا	33	120.60	6.22	2.52	3.28	0.00	10.92	64	0.01

يتضح من خلال الجدول رقم (17) الفرق بين متوسطات الحسابية للدرجات الدنيا والتي بلغت نسبة المتوسط الحسابي بها قيمة (81.15) بانحراف معياري قدره (4.60) والدرجات العليا التي بلغت نسبة المتوسط الحسابي بها قيمة (120.60) بانحراف معياري قدره (6.22) والفرق بين قيم المتوسطات لصالح الدرجات العليا، لذا يمكن القول أن مقياس التوافق المهني يتمتع بالصدق التمييزي.

2.2.4.3. صدق الاتساق الداخلي:

ويقصد به دلالة كل فقرة بالنسبة للبعد الذي تنتمي إليه وبالنسبة للمقياس ككل، وللتأكد من صدق الاتساق الداخلي للمقياس قام الباحث بإيجاد معاملات الارتباط بين كل فقرة والبعد الذي تنتمي إليه وبين الفقرات والدرجة الكلية للمقياس، كما هو موضح في الجدول الموالي:

جدول رقم (18) : يبين معاملات الارتباط في البعد الأول على مقياس التوافق المهني.

البعد	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع البعد	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية
ظروف العمل	1	0.32**	0.08
	2	0.31**	0.23*
	3	0.60**	0.43**
	4	0.49**	0.15
	5	0.45**	0.19

0.27**	0.56**	6	
0.32**	0.62**	7	
0.36**	0.49**	8	
0.52**	0.60**	9	
0.44**	0.54**	10	
0.44**	0.51**	11	

* مستوى الدلالة عند (0.05)

** مستوى الدلالة عند (0.01)

يتضح من خلال الجدول رقم (18) أن أغلب فقرات المقياس كان لها ارتباط مقبول مع البعد الذي تنتمي إليه والدرجة الكلية للمقياس، ما عدا الفقرات (1،4،5) التي كانت غير دالة عند ارتباطها مع الدرجة الكلية للمقياس، وهذا يدل على أن المقياس يتمتع باتساق داخلي مقبول في البعد الأول (ظروف العمل).

جدول رقم (19): يبين معاملات الارتباط في البعد الثاني على مقياس التوافق المهني.

معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	معامل الارتباط مع البعد	رقم الفقرة	البعد
0.49**	0.65**	17	العلاقات مع الزملاء
0.65**	0.75**	18	
0.65**	0.74**	19	
0.60**	0.86**	20	
0.62**	0.79**	21	

* مستوى الدلالة عند (0.05)

** مستوى الدلالة عند (0.01)

يتضح من خلال الجدول رقم (19) أن كل فقرات البعد الثاني كان لها ارتباط جيد مع البعد الذي تنتمي إليه (العلاقات مع الزملاء) وارتباط جيد مع الدرجة الكلية للمقياس، حيث كانت دالة كلها عند مستوى الدلالة (0.01)، وهذا يدل على أن المقياس في هذا البعد (العلاقات مع الزملاء) قد تمتع باتساق داخلي قوي.

جدول رقم (20): يبين معاملات الارتباط في البعد الثالث على مقياس التوافق المهني.

معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	معامل الارتباط مع البعد	رقم الفقرة	البعد
0.59**	0.88**	22	الإدارة
0.64**	0.87**	23	
0.64**	0.90**	24	

* مستوى الدلالة عند (0.05)

** مستوى الدلالة عند (0.01)

يتضح من خلال الجدول رقم (20) أن أغلب فقرات المقياس كان لها ارتباط مقبول مع الدرجة الكلية للمقياس، وهذا يدل على أن المقياس يتمتع باتساق داخلي مقبول في البعد الثالث (الإدارة).

جدول رقم (21): يبين معاملات الارتباط في البعد الرابع على مقياس التوافق المهني.

معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	معامل الارتباط مع البعد	رقم الفقرة	البعد
0.41**	0.46**	12	الإنتاجية
0.61**	0.76**	25	
0.64**	0.78**	26	
0.58**	0.79**	27	
0.56**	0.77**	28	
0.56**	0.72**	29	
0.62**	0.70**	30	

* مستوى الدلالة عند (0.05)

** مستوى الدلالة عند (0.01)

يتضح من خلال الجدول رقم (21) أن جل فقرات المقياس كان لها ارتباط مقبول مع الدرجة الكلية للمقياس، وهذا يدل على أن المقياس يتمتع باتساق داخلي مقبول في البعد الرابع (الإنتاجية).

جدول رقم (22): يبين معاملات الارتباط في البعد الخامس على مقياس التوافق المهني.

معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	معامل الارتباط مع البعد	رقم الفقرة	البعد
0.50**	0.76**	31	قيمة العمل
0.51**	0.77**	32	
0.54**	0.71**	33	
0.41**	0.75**	34	
0.42**	0.60**	35	
0.50**	0.77**	36	

* مستوى الدلالة عند (0.05)

** مستوى الدلالة عند (0.01)

يتضح من خلال الجدول رقم (22) أن أغلب فقرات المقياس كان لها ارتباط مقبول مع الدرجة الكلية للمقياس، وهذا يدل على أن المقياس يتمتع باتساق داخلي مقبول في البعد الخامس (قيمة العمل).

جدول رقم (23): يبين معاملات الارتباط في البعد السادس على مقياس التوافق المهني.

معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	معامل الارتباط مع البعد	رقم الفقرة	البعد
0.51**	0.62**	13	ضمانات العمل
0.59**	0.77**	14	
0.64**	0.78**	15	
0.57**	0.78**	16	
0.43**	0.46**	37	

* مستوى الدلالة عند (0.05)

** مستوى الدلالة عند (0.01)

يتضح من خلال الجدول رقم (23) أن أغلب فقرات المقياس كان لها ارتباط جيد مع الدرجة الكلية للمقياس، وهذا يدل على أن المقياس يتمتع باتساق داخلي جيد في البعد الأخير (ضمانات العمل).

جدول رقم (24) : يبين معامل الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية على مقياس التوافق المهني

معامل الارتباط مع الدرجة الكلية للمقياس	البعد
0.63**	ظروف العمل
0.79**	العلاقات مع الزملاء
0.70**	الإدارة
0.80**	الانتاجية
0.66**	قيمة العمل
0.80**	ضمانات العمل

* مستوى الدلالة عند (0.05)

** مستوى الدلالة عند (0.01)

يتضح من خلال الجدول رقم (24) أن جميع قيم معاملات الارتباط تراوحت بين (0.63) و(0.80) وهي قيم مرتفعة وبالتالي فالأبعاد الستة للمقياس لها ارتباط جيد مع الدرجة الكلية للمقياس.

3.2.4.3. ثبات مقياس التوافق المهني بطريقة إعادة تطبيق الاختبار:

تم حساب ثبات مقياس التوافق المهني، وذلك باستخدام طريقة إعادة تطبيق الاختبار عند الذكور (38) وعند الإناث (62) والعينة الاستطلاعية ككل (100) حيث طبق المقياس على عينة من أساتذة التعليم المتوسط تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة، وبعد مرور مدة زمنية معينة تفوق (60) يوماً، تم إعادة تطبيق الاختبار على نفس العينة مع محاولة ضبط نفس الظروف، وتم حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات الأساتذة في التطبيق الأول والتطبيق الثاني للمقياس، وكانت النتائج كالآتي:

جدول رقم: (25) يوضح ثبات مقياس التوافق المهني بطريقة اعادة تطبيق الاختبار

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	الأفراد	المتغيرات
0.05	0.41*	100	ظروف العمل
0.01	0.52**	100	العلاقات مع الزملاء
0.01	0.49**	100	الادارة
0.01	0.60**	100	الانتاجية
0.01	0.72**	100	قيمة العمل
0.01	0.64**	100	ضمانات العمل
0.01	0.84**	100	الدرجة الكلية

* مستوى الدلالة عند (0.05)

** مستوى الدلالة عند (0.01)

يتضح من خلال الجدول الموضح أعلاه أن قيم معاملات ارتباط التطبيق الأول مع التطبيق الثاني تراوحت ما بين (0.41) و (0.84) وجاءت كلها دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) ما عدا قيمة معامل الارتباط للبعد الأول التي كانت دالة عند مستوى الدلالة (0.05)، وانطلاقاً من هاتين النتائج يمكن القول أن مقياس التوافق المهني يتمتع بثبات جيد.

4.2.4.3. ثبات مقياس التوافق المهني بطريقة الاتساق الداخلي (ألفا-كرونباخ والتجزئة النصفية):

للتأكد من ثبات المقياس لم يكتفي الباحث بطريقة اعادة تطبيق الاختبار وحدها، بل تم حساب معامل ثبات مقياس التوافق المهني بطريقتي ألفا-كرونباخ والتجزئة النصفية باستخدام معادلة سييرمان-براون ومعادلة جيتمان، حيث تم تصحيح الطول وكانت النتائج على النحو التالي:

جدول رقم (26) : يبين معاملات ثبات مقياس التوافق المهني بطريقة الاتساق الداخلي
(ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية)

تصحيح الطول		معامل التجزئة النصفية	معامل ألفا- كرونباخ	أبعاد المقياس
جيمان	سيرمان- براون			
0.45	0.45	0.36	0.71	ظروف العمل
0.83	0.84	0.73	0.82	العلاقات مع الزملاء
0.88	0.87	0.77	0.86	الإدارة
0.79	0.80	0.67	0.83	الإنتاجية
0.77	0.77	0.62	0.82	قيمة العمل
0.70	0.75	0.60	0.72	ضمانات العمل
0.67	0.67	0.50	0.89	الدرجة الكلية

يتضح من خلال الجدول السابق أن قيم معاملات ألفا- كرونباخ تراوحت بين (0.71) و(0.89) أما معاملات التجزئة النصفية فقد تراوحت بين (0.36 - 0.77) وبعد عملية تصحيح الطول ارتفعت الى ما بين (0.45 - 0.88)، وكانت جميع القيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) مما يجعل المقياس يتمتع بثبات قوي.

4. الدراسة الأساسية:

بعد الانتهاء من الدراسة الاستطلاعية وتحقيق أهدافها، انتقل الباحث للشروع في الدراسة الأساسية وهذا للاختبار الفرضيات المقترحة.

1.4. الإطار المكاني والزمني للدراسة الأساسية:

1.1.4. الإطار المكاني للدراسة الأساسية:

تم إجراء الدراسة الأساسية بالمتوسطات التابعة لمديرية التربية لولاية سيدي بلعباس والمتواجدة بالمناطق التالية: متوسطة قبان سليمان ببوحنفيس، متوسطة نوار يوسف ببرج جعفر، متوسطة بلشير الشيخ بجلي سيدي الجليلي، متوسطة أبي ذر الغفاري بسيدي علي بن يوب، متوسطة جلولي فارس بجلي العصافير، متوسطة زاوي قدور بجلي بوغزة الغربي، متوسطة داود بركان بتلاغ، متوسطة عيساني عبد القادر بجلي التونسي، متوسطة بن دحو الشيخ بتلاغ، متوسطة الواحلة قادة بجلي سيدي الجليلي، متوسطة شيخي موسى بجلي بن حمودة، والواقعة كلها داخل إقليم ولاية سيدي بلعباس.

2.1.4. الإطار الزمني للدراسة الأساسية:

وذلك خلال الفترة الممتدة من 08 أكتوبر 2022 إلى غاية 29 ماي 2023.

2.4. عينة الدراسة الأساسية:

تمثلت عينة الدراسة الاستطلاعية في مجموعة أساتذة التعليم المتوسط قدر عددهم بـ (300) أستاذ وأستاذة تم اختيارهم بنفس الخطوات المتبعة في اختيار أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية.

جدول رقم (27) يبين توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس والسن:

المجموع	النسبة	الإناث	الذكور	السن
161	%53.66	92	69	من 21 إلى 35
139	%46.34	85	54	من 35 إلى 52

المجموع	123	177	%100	300
---------	-----	-----	------	-----

يتضح من خلال الجدول رقم (27) أن عدد أفراد عينة الدراسة الأساسية الذين تراوحت أعمارهم بين (21 - 35) يقدر عددهم بـ (161) أستاذ منهم (69) ذكر، و (92) إناث، أما الأساتذة الذين تراوحت أعمارهم بين (21 - 52) فقد عددهم بـ (139) أستاذ (54) ذكر (85) أنثى.

جدول رقم (28) يبين توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة:

المجموع	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات	من 10 إلى 15 سنة	من 15 إلى 20 سنة	من 20 إلى 25 سنة	أكثر من 25 سنة	الخبرة / المواد
47	11	16	05	13	00	02	رياضيات
28	06	07	08	00	04	03	فيزياء
34	07	10	09	06	02	00	ع طبيعية
35	12	09	14	00	00	00	إجتماعية
70	13	13	18	12	09	05	ل عربية
38	10	12	05	03	07	01	ل إنجليزية
48	00	14	12	16	05	01	ل فرنسية
300	59	81	71	50	27	12	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (28) أن عدد أفراد عينة الدراسة الأساسية الذين يمتلكون خبرة تدريسية تقل عن خمسة سنوات هم (59) أستاذ، أما الأفراد الذين يمتلكون خبرة تتراوح بين خمسة وعشرة سنوات هم (81) أستاذ، والذين تراوح عدد سنوات الخبرة لديهم بين عشرة وخمسة عشرة سنة فقد عددهم بـ (71) أستاذ، أما الأفراد ذوي سنوات خبرة بين خمسة عشر وعشرون سنة فقد عددهم بـ (50) أستاذ، وبالنسبة للذين تراوحت خبرتهم بين عشرون وخمسة وعشرون سنة فقد عددهم بـ (27) أستاذ، وأما الأفراد الذين لديهم عدد سنوات العمل أكثر من خمسة وعشرون سنة فبلغ عددهم (12) أستاذ، ليصل مجموع العينة ككل (300) أستاذ.

3.4. أدوات الدراسة الأساسية :

1.3.4. استبيان فاعلية الذات المهنية: professional self-efficacy scale

استبيان فاعلية الذات المهنية من اعداد الباحث، والذي يقيس فاعلية الذات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط، حيث يتكون الاستبيان من خمسة أبعاد هي على الترتيب التالي: بعد الثقة في النفس، بعد الجدية في العمل، بعد المبادرة، بعد التعلق بالمهنة، بعد اتخاذ القرار، حيث تحتوي أبعاد الاستبيان على (45) فقرة كلها موجبة، ويتم تقدير الدرجات وفقاً لتدرج البدائل موافق-أحياناً-غير موافق، بحيث تأخذ الإجابات على العبارات النقاط وفق الترتيب (3-2-1) وبذلك تصبح الدرجة الصغرى للاستبيان هي (45) درجة، وأعلى درجة هي (135) درجة، وهذا ما يوضحه الجدول الآتي :

جدول رقم (29) : يبين مستويات استبيان فاعلية الذات المهنية

المستوى	المدى
مرتفع .	135 - 90
منخفض .	90 - 45

يتضح من خلال الجدول رقم (29) أنه إذا انحصرت القيم بين (45-90) درجة فهذا يعني أن مستوى فاعلية الذات المهنية منخفض، وإذا انحصرت القيم بين (90-135) درجة فهذا يعني أن مستوى فاعلية الذات المهنية مرتفع.

2.3.4. مقياس التوافق المهني: vocational adjustment Questionnaire

مقياس التوافق المهني من اعداد الدكتورة ظلال محمود حليوي (2014)، والذي يقيس مستويات التوافق المهني، حيث يتكون المقياس من ستة أبعاد هي: بعد ظروف العمل، بعد العلاقات مع الزملاء العمل، بعد الإدارة، بعد الإنتاجية، بعد قيمة العمل، بعد ضمانات العمل، حيث تحتوي أبعاد المقياس على (37) فقرة كلها موجبة، ويتم تقدير الدرجات وفقاً لتدرج البدائل موافق جداً-موافق-محايد-غير

موافق-غير موافق أبداً، بحيث تأخذ الإجابات على العبارات النقاط وفق الترتيب (1-2-3-4-5) وبذلك تصبح أعلى درجة للمقياس هي (185) درجة، وأدنى درجة هي (37) درجة، وهذا ما يوضحه الجدول الآتي : جدول رقم (30) : يبين مستويات مقياس التوافق المهني

المستوى	المدى
مرتفع.	111 - 185
منخفض.	37 - 111

يتضح من خلال الجدول رقم (30) أنه إذا انحصرت القيم بين (111-185) درجة، فهذا يعني أن مستوى التوافق المهني مرتفع، وإذا انحصرت القيم بين (37-111) درجة، فهذا يعني أن مستوى التوافق المهني منخفض.

5. إجراءات التطبيق في الدراسة الأساسية:

طبقت أدوات الدراسة الأساسية في السنة الدراسية (2023/2022) على أساتذة التعليم المتوسط، واستغرق التطبيق حوالي سنة نظراً لاختيار الظروف المناسبة بما في ذلك الابتعاد عن فترة الفروض والامتحانات التي من شأنها إرهاق الأستاذ ومنعه من التركيز أثناء الإجابة على فقرات المقياسين. ولقد تم اتباع الخطوات التالية في التطبيق: - طبع عدد لا بأس به من نسخ المقياسين - تم تطبيق المقياسين بطريقة جماعية في قاعات الأساتذة وفقاً لقائمة أسماء الأساتذة المسحوبة في القرعة - الاعتماد على مساعدة بعض مستشاري التوجيه المدرسي والمهني في التوزيع وشرح التعليمات لبعض الأساتذة.

6. الأساليب الاحصائية ومعادلات القياس:

بعد الانتهاء من عملية توزيع المقياسين على أفراد العينة تم استرجاعها وتفرغ البيانات في برنامج (spss22) ثم استخدمنا المعادلات التالية: - معامل الارتباط بيرسون - معادلة ألفا-كرونباخ - الانحدار الخطي البسيط والمتعدد - اختبار (ت) للفروق.

الفصل الخامس

عرض نتائج الدراسة

1. عرض نتائج الفرضية الأولى.

1.1. نص الفرضية الأولى.

2. عرض نتائج الفرضية الثانية.

2.1. نص الفرضية الثانية.

3. عرض نتائج الفرضية الثالثة.

3.1. نص الفرضية الثالثة.

4. عرض نتائج الفرضية الرابعة.

4.1. نص الفرضية الرابعة.

5. عرض نتائج الفرضية الخامسة.

5.1. نص الفرضية الخامسة.

6. عرض نتائج الفرضية السادسة.

6.1. نص الفرضية السادسة.

تمهيد:

للتمكن من الاجابة على أسئلة الدراسة الحالية، تم تطبيق الأدوات البحثية التي سبق ذكرها بالتفصيل في الفصل السابق، وبعد القيام بتفريغ المعطيات المطلوبة للدراسة على برنامج الحزم الاحصائية (SPSS v22) وبلاستعانة بمجموعة من الأساليب الاحصائية الملائمة لكل نوع من فرضيات الدراسة، تم التوصل الى النتائج التي سوف يتم عرضها بشكل من التفصيل في هذا الفصل.

1. عرض نتائج الفرضية الأولى:

1.1. نص الفرضية:

هناك أثر لفاعلية الذات المهنية على مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط.

لتحديد حجم الأثر الذي تخلفه فاعلية الذات المهنية على مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط، نقوم بحساب معامل الانحدار الخطي البسيط، حيث يستعمل هذا النوع من الأساليب الاحصائية من أجل معرفة اتجاه تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع وكذا التنبؤ بقيمة المتغير التابع في حالة وجود متغيرين اثنين فقط الأول مستقل والثاني تابع، كما يمكننا أيضاً قياس مدى الارتباط الكلي بين المتغير المستقل والمتغير التابع، ولمعامل الانحدار البسيط متطلبات يجب توفرها نذكر منها ما يلي:

- استخراج معمل الانحدار y , x مفترضا العلاقة الخطية واختبار معنوية معالم النموذج.
- استخراج فترة الثقة 90 بالمئة لكل من معلمتي الانحدار B_0 , B_1
- استخراج جدول تحليل التباين Anova
- اختبار جودة توفيق النموذج الخطي باستعمال معامل التحديد مع تحليل الأخطاء العشوائية.
- اختبار التوزيع الطبيعي للأخطار العشوائية بيانياً.
- عرض نموذج الانحدار الخطي في شكل معادلة خطية من الدرجة الأولى تعكس المتغير التابع

كدالة في المتغير المستقل كما يلي : $\hat{y} = b_0 + b_1 X$

$$b_0 = \bar{y} - b_1 \bar{x} \quad \text{و} \quad b_1 = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \quad \text{حيث أن:}$$

2.1. جدول رقم (31) يوضح نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لفاعلية الذات المهنية وأثرها على مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط.

النموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	مربع معامل الارتباط المعدل	الخطأ المعياري للتقدير	قيمة (t)	قيمة (f)	مستوى الدلالة
المتغير المستقل	0.89	0.75	0.75	2.15	13.39	216	0.01
المتغير التابع							
فاعلية الذات المهنية	مستوى التوافق المهني				دالة عند 0.00		

يتضح من خلال الجدول أن قيمة (ف) لنموذج الانحدار الخطي البسيط تساوي (216) عند مستوى الدلالة (0.00) مما يدل على وجود دلالة احصائية لنموذج الانحدار الخطي البسيط الذي تم توقيفه بالمتغير التابع مستوى التوافق المهني بدلالة فاعلية الذات المهنية عند مستوى الدلالة (0.00) يتبين كذلك أن قيمة معامل الارتباط تساوي (0.89) وعند تربيعها أصبحت قيمة معامل التحديد تساوي (0.75).

أي أن النموذج يفسر نسبة (75) بالمئة من التباين الكلي للمتغير التابع مستوى التوافق المهني وبعد تعديل أثر المتغير المستقل في النموذج أصبحت (ر) المعدلة تساوي (0.75) مما يعني أن النموذج يفسر (75) بالمئة من التباين الكلي للمتغير التابع والباقي (25) بالمئة. وعليه فالنموذج جيد كونه يحقق نسبة (75) بالمئة من التنبؤات.

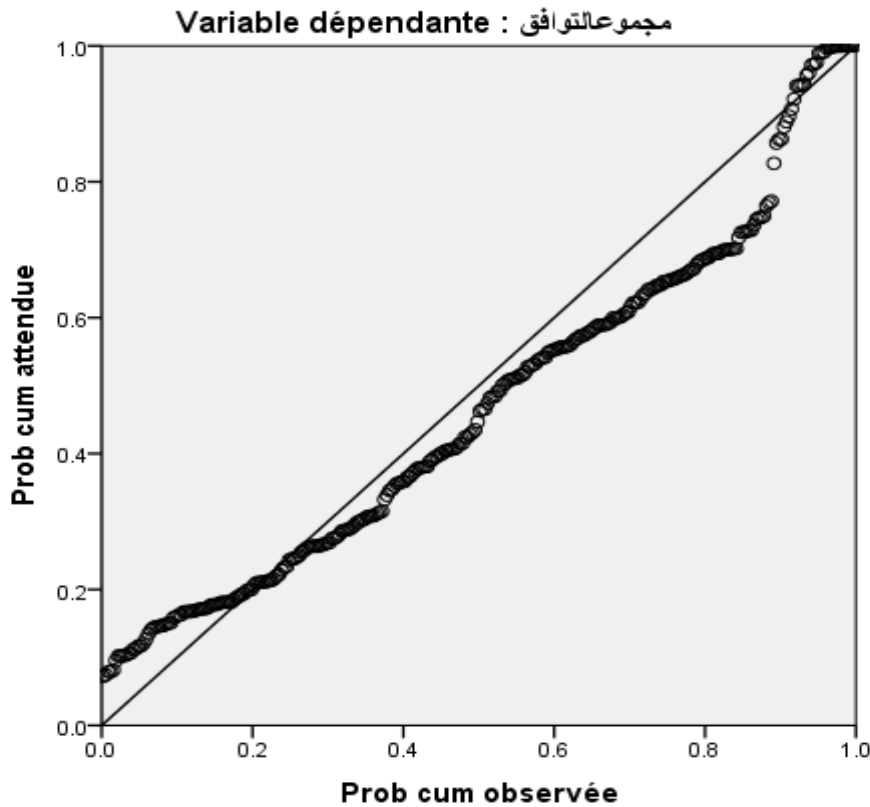
ولمعرفة درجة مساهمة المتغير المستقل فاعلية الذات المهنية في المتغير التابع مستوى التوافق المهني تم حساب معاملات بيطا المعيارية كما هو مبين في الجدول الآتي:

3.1. جدول رقم (32) يوضح معاملات (بيطا) لمساهمة المتغير المستقل (فاعلية الذات المهنية) في المتغير التابع (مستوى التوافق المهني).

المتغير المستقل	المتغير التابع	المعاملات غير الممعيرة	المعاملات المعيارية	مستوى الدلالة
فاعلية الذات المهنية	مستوى التوافق المهني	معامل B	الخطأ المعياري	قيمة (beta)
		0.96	0.11	0.85
				0.00

يلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه أنه يوجد أثر ذو دلالة احصائية لتأثير فاعلية الذات المهنية على مستوى التوافق المهني عند مستوى الدلالة (0.00)

Tracé P-P normal de régression Résidus standardisés



الشكل رقم (07) منحنى بياني يوضح انشار نقاط الأثر لمساهمة المتغير المستقل في المتغير التابع.

2. عرض نتائج الفرضية الثانية :

1.2. نص الفرضية: مستوى فاعلية الذات المهنية مرتفع لدى أساتذة التعليم المتوسط.

لمعالجة هذا النوع من الفرضيات يجب اتباع الخطوات التالية:

- حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري عن طريق برنامج الحزم الاحصائية (SPSS).
- حساب المتوسط النظري وذلك بجمع القيمة الدنيا مع القيمة العليا ثم تقسيم الناتج على اثنان وفقاً للمقياس المستخدم في دراسة هاته الفرضية والذي يتكون من (45) سؤال كلها موجبة ولديه ثلاثة بدائل، اذن فالقيمة الدنيا هي (45) والقيمة العليا هي (135) $90 = 2/180 = 135 + 45$.
- نقوم بمقارنة المتوسط الحسابي بالمتوسط النظري فاذا كان:
- المتوسط الحسابي أقل من المتوسط النظري فإن أن المستوى منخفض.
- المتوسط الحسابي يساوي المتوسط النظري فإن أن المستوى متوسط.
- المتوسط الحسابي أكبر من المتوسط النظري فإن أن المستوى مرتفع.
- استخدام اختبار (ت) للفروق لعينة واحدة لمعرفة دلالة الفرق في المتغيرات.

2.2. جدول رقم (33) يوضح دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري باختبار

(ت) للفروق لعينة واحدة لمستوى فاعلية الذات المهنية.

المتغيرات	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
مستوى فاعلية الذات المهنية	90	96.06	10.33	10.21	0.00

يتبين من خلال الجدول رقم (33) أن المتوسط الحسابي لدرجات العينة المكونة من (300) فرد على استبيان فاعلية الذات المهنية كان يساوي قيمة (96.09) بانحراف معياري قدره (10.33) أما المتوسط النظري (القيمة المحكية) فبلغت قيمة (90)، وبعد استخدام اختبار (ت) للفروق لعينة واحدة لمعرفة دلالة الفرق تبين أن قيمة (ت) تساوي (10.21) وهي دالة احصائياً عند مستوى الدلالة (0.00) كما أن المتوسط الحسابي كان أكبر من المتوسط النظري وعليه فمستوى فاعلية الذات المهنية مرتفع لدى أفراد العينة.

3 - عرض نتائج الفرضية الثالثة :

1.3. نص الفرضية: مستوى التوافق المهني مرتفع لدى أساتذة التعليم المتوسط.

المقياس المستخدم في دراسة هاته الفرضية يتكون من (37) فقرة كلها موجبة وهو خماسي البدائل، اذن فالقيمة الدنيا للمقياس هي (37) والقيمة العليا هي (185) اذن $111 = 2/222 = 185 + 37$ فالمتوسط النظري يساوي (111).

2.3. جدول رقم (34) يوضح دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري باختبار

(ت) للفروق لعينة واحدة لمستوى التوافق المهني.

المتغيرات	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
مستوى التوافق المهني	111	118.37	14.56	9.91	0.00

يتبين من خلال الجدول رقم (34) أن المتوسط الحسابي لدرجات العينة المكونة من (300) فرد على مقياس التوافق المهني كان يساوي قيمة (118.37) بانحراف معياري قدره (14.56) أما المتوسط النظري (القيمة المحكية) فبلغت قيمة (111)، وبعد استخدام اختبار (ت) للفروق لعينة واحدة

لمعرفة دلالة الفرق تبين أن قيمة (ت) تساوي (9.91) وهي دالة احصائياً عند مستوى الدلالة (0.00) كما أن المتوسط الحسابي كان أكبر من المتوسط النظري وعليه فمستوى التوافق المهني مرتفع لدى أفراد العينة.

4 - عرض نتائج الفرضية الرابعة :

1.4. نص الفرضية:

هناك أثر لأبعاد فاعلية الذات المهنية على مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط.

2.4. جدول رقم (35) يوضح نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأبعاد فاعلية الذات المهنية على

مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط.

مستوى الدلالة	قيمة (f)	قيمة (t)	الخطأ المعياري للتقدير	مربع الارتباط المعدل	معامل التحديد	معامل الارتباط	النموذج	
0.01	230	12.99	2.56	0.71	0.71	0.85	المتغيرات المستقلة	المتغير التابع
							البعد الأول	التوافق المهني
0.01	233	14.63	2.33	0.61	0.62	0.76	البعد الثاني	التوافق المهني
0.01	236	14.22	2.96	0.65	0.65	0.79	البعد الثالث	التوافق المهني
0.01	240	15.69	2.01	0.74	0.74	0.88	البعد	التوافق

							المهني	الرابع
0.01	244	15.94	2.06	0.75	0.75	0.89	التوافق المهني	البعد الخامس

يتضح من خلال الجدول المبين أعلاه أن قيمة (ف) لنموذج الانحدار المتعدد تساوي (230) عند مستوى الدلالة (0.00) في البعد الأول (الثقة في النفس) مما يدل على وجود دلالة احصائية لنموذج الانحدار المتعدد الذي تم توقيفه بالمتغير التابع مستوى التوافق المهني بدلالة أبعاد فاعلية الذات المهنية عند مستوى الدلالة (0.00)، أما في البعد الثاني (الجدية في العمل) فقد بلغت قيمة (ف) لنموذج الانحدار المتعدد (233) عند مستوى الدلالة (0.00) مما يدل على وجود دلالة احصائية لنموذج الانحدار المتعدد الذي تم توقيفه بالمتغير التابع مستوى التوافق المهني بدلالة أبعاد فاعلية الذات المهنية عند مستوى الدلالة (0.00) .

أما في البعد الثالث (المبادرة) فقد بلغت قيمة (ف) لنموذج الانحدار المتعدد (236) عند مستوى الدلالة (0.00) مما يدل على وجود دلالة احصائية لنموذج الانحدار المتعدد الذي تم توقيفه بالمتغير التابع مستوى التوافق المهني بدلالة أبعاد فاعلية الذات المهنية عند مستوى الدلالة (0.00).

أما في البعد الرابع (التعلق بالمهنة) فقد بلغت قيمة (ف) لنموذج الانحدار المتعدد (240) عند مستوى الدلالة (0.00) مما يدل على وجود دلالة احصائية لنموذج الانحدار المتعدد الذي تم توقيفه بالمتغير التابع مستوى التوافق المهني بدلالة أبعاد فاعلية الذات المهنية عند مستوى الدلالة (0.00).

أما في البعد الخامس (اتخاذ القرار) فقد بلغت قيمة (ف) لنموذج الانحدار المتعدد (244) عند مستوى الدلالة (0.00) مما يدل على وجود دلالة احصائية لنموذج الانحدار المتعدد الذي تم توقيفه بالمتغير التابع مستوى التوافق المهني بدلالة أبعاد فاعلية الذات المهنية عند مستوى الدلالة (0.00).

- يتبين كذلك أن قيمة معامل الارتباط تساوي (0.85) وعند تربيعها أصبحت قيمة معامل التحديد تساوي (0.71)

- أي أن النموذج يفسر نسبة (71) بالمئة من التباين الكلي للمتغير التابع مستوى التوافق المهني وبعد تعديل أثر المتغيرات المستقلة في النموذج أصبحت (ر) المعدلة تساوي (0.71) مما يعني أن النموذج يفسر (71) بالمئة من التباين الكلي للمتغير التابع والباقي (29) بالمئة.
- وعليه فالنموذج جيد كونه يحقق نسبة (71) بالمئة من التنبؤات فيما يتعلق بالبعد الأول.
- يتبين كذلك أن قيمة معامل الارتباط تساوي (0.76) وعند تربيعها أصبحت قيمة معامل التحديد تساوي (0.62)
- أي أن النموذج يفسر نسبة (62) بالمئة من التباين الكلي للمتغير التابع مستوى التوافق المهني وبعد تعديل أثر المتغيرات المستقلة في النموذج أصبحت (ر) المعدلة تساوي (0.61) مما يعني أن النموذج يفسر (61) بالمئة من التباين الكلي للمتغير التابع والباقي (39) بالمئة.
- وعليه فالنموذج لا بأس به كونه يحقق نسبة (61) بالمئة من التنبؤات فيما يتعلق بالبعد الثاني.
- كما يتضح أن قيمة معامل الارتباط تساوي (0.79) وعند تربيعها أصبحت قيمة معامل التحديد تساوي (0.65)
- أي أن النموذج يفسر نسبة (65) بالمئة من التباين الكلي للمتغير التابع مستوى التوافق المهني وبعد تعديل أثر المتغيرات المستقلة في النموذج أصبحت (ر) المعدلة تساوي (0.65) مما يعني أن النموذج يفسر (65) بالمئة من التباين الكلي للمتغير التابع والباقي (35) بالمئة.
- وعليه فالنموذج لا بأس به كونه يحقق نسبة (65) بالمئة من التنبؤات فيما يتعلق بالبعد الثالث.
- يتبين كذلك أن قيمة معامل الارتباط تساوي (0.88) وعند تربيعها أصبحت قيمة معامل التحديد تساوي (0.74)
- أي أن النموذج يفسر نسبة (74) بالمئة من التباين الكلي للمتغير التابع مستوى التوافق المهني وبعد تعديل أثر المتغيرات المستقلة في النموذج أصبحت (ر) المعدلة تساوي (0.74) مما يعني أن النموذج يفسر (74) بالمئة من التباين الكلي للمتغير التابع والباقي (26) بالمئة.
- وعليه فالنموذج جيد كونه يحقق نسبة (74) بالمئة من التنبؤات فيما يتعلق بالبعد الرابع.

- كما يتضح لنا أن قيمة معامل الارتباط تساوي (0.89) وعند ترييعها أصبحت قيمة معامل التحديد تساوي (0.75)
- أي أن النموذج يفسر نسبة (75) بالمئة من التباين الكلي للمتغير التابع مستوى التوافق المهني وبعد تعديل أثر المتغيرات المستقلة في النموذج أصبحت (R) المعدلة تساوي (0.75) مما يعني أن النموذج يفسر (75) بالمئة من التباين الكلي للمتغير التابع والباقي (25) بالمئة.
- وعليه فالنموذج جيد كونه يحقق نسبة (75) بالمئة من التنبؤات فيما يتعلق بالبعد الخامس.
- ولمعرفة درجة مساهمة المتغيرات المستقلة (أبعاد فاعلية الذات المهنية) في المتغير التابع (مستوى التوافق المهني) تم حساب معاملات بيطا المعيارية كما هو مبين في الجدول الآتي:

3.4. جدول رقم (36) يوضح معاملات (بيطا) لمساهمة المتغيرات المستقلة (أبعاد فاعلية

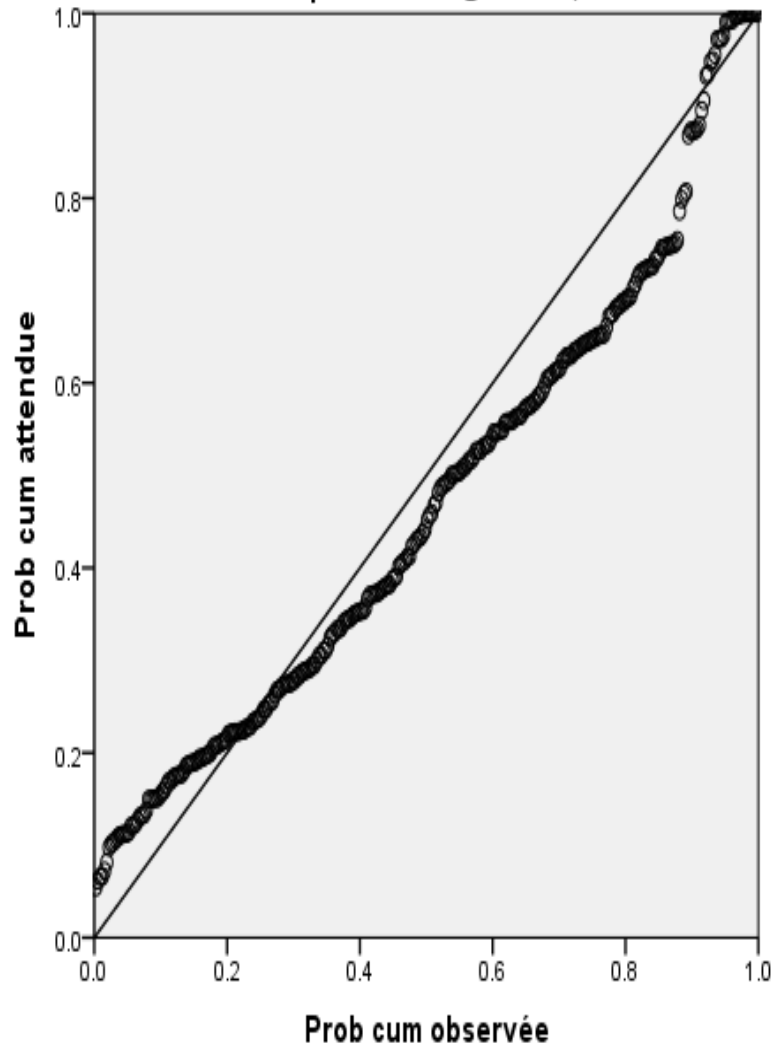
الذات المهنية) في المتغير التابع (مستوى التوافق المهني).

مستوى الدلالة	المعاملات المعيارية	المعاملات غير الممعبرة		المتغير التابع	المتغيرات المستقلة
0.00	قيمة (beta)	الخطأ المعياري	معامل B	مستوى التوافق المهني	أبعاد فاعلية الذات المهنية
0.00	0.84	0.05	0.97	البعد الأول	
0.00	0.80	0.12	0.91	البعد الثاني	
0.00	0.77	0.18	0.88	البعد الثالث	
0.00	0.85	0.06	0.96	البعد الرابع	
0.00	0.81	0.09	0.94	البعد الخامس	

يلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه أنه يوجد أثر واضح ذو دلالة احصائية لأبعاد فاعلية الذات المهنية على مستوى التوافق المهني عند مستوى الدلالة (0.00) حيث أن معامل (B) كان مرتفع بحيث تراوحت قيمته ما بين (0.88 و 0.97) عند قيمة (beta) التي انحصرت قيمتها ما بين (0.77 و 0.85) لذا فإن المتغيرات المستقلة (أبعاد فاعلية الذات المهنية) كانت لها مساهمة معتبرة في المتغير التابع (مستوى التوافق المهني).

Tracé P-P normal de régression Résidus standardisés

Variable dépendante : مجموعالتوافق



- الشكل رقم (08) منحنى بياني يوضح انشار نقاط الأثر لمساهمة أبعاد المتغير المستقل في المتغير التابع.

5. عرض نتائج الفرضية الخامسة:

1.5. نص الفرضية: لا يوجد فروق في مستوى فاعلية الذات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط ترجع للمتغيرات التالية: (السن، الجنس، الخبرة المهنية).

2.5. جدول رقم: (37) يبين فروق في مستوى فاعلية الذات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط ترجع لمتغير السن.

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ن	السن	مستوى فاعلية الذات المهنية
دال عند 0.01	298	2.78	2.63	13.38	194	المجموعة 1	البعد الأول (الثقة في النفس)
			3.38	18.60	106	المجموعة 2	
دال عند 0.01	298	0.56	3.77	15.92	194	المجموعة 1	البعد الثاني (الجدية)
			2.74	19.10	106	المجموعة 2	
دال عند 0.01	298	1.79	3.68	14.69	194	المجموعة 1	البعد الثالث (المبادرة)
			2.16	19.00	106	المجموعة 2	
دال عند 0.01	298	2.80	3.33	15.38	194	المجموعة 1	البعد الرابع (التعلق بالمهنة)
			2.56	20.01	106	المجموعة 2	
دال عند 0.01	298	2.66	2.02	14.22	194	المجموعة 1	البعد الخامس (اتخاذ القرار)
			3.09	19.02	106	المجموعة 2	

دال عند 0.01	298	11.73	8.51	73.59	194	المجموعة 1	الدرجة الكلية
			11.87	95.73	106	المجموعة 2	

يتضح من خلال الجدول المبين أعلاه وجود فروق بين متوسطي الدرجة الكلية للاستبيان لدى أساتذة التعليم المتوسط، حيث بلغ المتوسط الحسابي لمستوى فاعلية الذات المهنية للمجموعة الأولى (الأكبر سنًا) قيمة (73.59) بانحراف معياري قدره (8.51) أما المتوسط الحسابي لفاعلية الذات المهنية للمجموعة الثانية (الأصغر سنًا) فبلغت قيمته (95.73) بانحراف معياري قدره (11.87) إلا أن قيمة (ت) بلغت (11.73) عند درجة الحرية (298) وهي دالة إحصائية مما يعني وجود فروق في مستوى فاعلية الذات المهنية ترجع إلى متغير السن، ولصالح للمجموعة الثانية (الأصغر سنًا) وبالتالي نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل.

3.5. جدول رقم: (38) للفروق في مستوى فاعلية الذات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط ترجع لمتغير الجنس.

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ن	الجنس	مستوى فاعلية الذات المهنية
دال عند 0.01	298	1.99	2.52	22.11	142	ذكور	البعد الأول (الثقة في النفس)
			2.11	21.69	158	إناث	
غير دال	298	0.63	3.39	23.99	142	ذكور	البعد الثاني (الجدية)
			4.03	23.12	158	إناث	
غير دال	298	1.80	3.68	31.69	142	ذكور	البعد الثالث (المبادرة)
			2.12	32.86	158	إناث	

دال عند 0.05	298	2.32	2.49	25.03	142	ذكور	البعد الرابع (التعلق بالمهنة)
			2.88	25.69	158	إناث	
غير دال	298	1.74	3.69	19.67	142	ذكور	البعد الخامس (اتخاذ القرار)
			3.01	18.62	158	إناث	
غير دال	298	8.22	10.96	122.49	142	ذكور	الدرجة الكلية
			10.01	121.98	158	إناث	

يتضح من خلال الجدول المبين أعلاه وجود فرق بسيط بين متوسطي الدرجة الكلية للاستبيان لدى أساتذة التعليم المتوسط، حيث بلغ المتوسط الحسابي لمستوى فاعلية الذات المهنية للمجموعة الأولى (ذكور) قيمة (122.49) بانحراف معياري قدره (10.96) أما المتوسط الحسابي لفاعلية الذات المهنية للمجموعة الثانية (إناث) فبلغت قيمته (121.98) بانحراف معياري قدره (10.01) إلا أن قيمة (ت) بلغت (8.22) عند درجة الحرية (298) وهي غير دالة إحصائياً مما يعني عدم وجود فروق في مستوى فاعلية الذات المهنية ترجع إلى متغير الجنس، وبالتالي نقبل الفرض الصفري ونرفض الفرض البديل.

4.5. جدول رقم: (39) يبين فروق في مستوى فاعلية الذات المهنية لدى أساتذة التعليم

المتوسط ترجع لمتغير الخبرة المهنية.

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ن	الخبرة المهنية	مستوى فاعلية الذات المهنية
دال عند 0.01	298	2.34	5.99	19.98	191	المجموعة 1	البعد الأول (الثقة في النفس)
			2.21	26.74	109	المجموعة 2	

0.01	دال عند	298	1.24	2.93	18.24	191	المجموعة 1	البعد الثاني (الجدية)
				3.66	25.54	109	المجموعة 2	
0.01	دال عند	298	0.97	3.25	16.99	191	المجموعة 1	البعد الثالث (المبادرة)
				3.47	22.39	109	المجموعة 2	
0.01	دال عند	298	1.91	3.63	19.00	191	المجموعة 1	البعد الرابع (التعلق بالمهنة)
				3.66	26.23	109	المجموعة 2	
0.01	دال عند	298	2.43	3.33	17.01	191	المجموعة 1	البعد الخامس (اتخاذ القرار)
				3.00	23.55	109	المجموعة 2	
0.01	دال عند	298	9.05	9.64	91.22	191	المجموعة 1	الدرجة الكلية
				10.36	124.4	109	المجموعة 2	
				5				

يتضح من خلال الجدول المبين أعلاه وجود فروق بين متوسطي الدرجة الكلية للاستبيان لدى أساتذة التعليم المتوسط، حيث بلغ المتوسط الحسابي لمستوى فاعلية الذات المهنية للمجموعة الأولى (الأكثر خبرة) قيمة (91.22) بانحراف معياري قدره (9.64) أما المتوسط الحسابي لفاعلية الذات المهنية للمجموعة الثانية (الأقل خبرة) فبلغت قيمته (124.45) بانحراف معياري قدره (10.36) إلا أن قيمة (ت) بلغت (9.05) عند درجة الحرية (298) وهي دالة إحصائياً مما يعني وجود فروق في مستوى فاعلية الذات المهنية ترجع إلى متغير الخبرة المهنية، ولصالح المجموعة الثانية (الأقل خبرة) وبالتالي نقبل الفرض البديل ونرفض الفرض الصفري.

6 - عرض نتائج الفرضية السادسة :

1.6. نص الفرضية: لا يوجد فروق في مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط ترجع للمتغيرات التالية: (السن، الجنس، الخبرة المهنية).

2.6. جدول رقم : (40) يبين فروق في مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط ترجع لمتغير السن.

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ن	السن	مستوى التوافق المهني
دال عند 0.01	298	2.69	4.23	18.11	113	المجموعة 1	البعد الأول (ظروف العمل)
			3.68	23.56	187	المجموعة 2	
دال عند 0.01	298	0.15	3.22	19.89	113	المجموعة 1	البعد الثاني (العلاقات مع الزملاء)
			4.23	28.48	187	المجموعة 2	
دال عند 0.01	298	2.88	2.01	28.37	113	المجموعة 1	البعد الثالث (الإدارة)
			4.59	19.36	187	المجموعة 2	
دال عند 0.01	298	2.34	2.55	22.12	113	المجموعة 1	البعد الرابع (الإنتاجية)
			3.82	18.22	187	المجموعة 2	
دال عند 0.01	298	2.11	4.19	24.56	113	المجموعة 1	البعد الخامس (قيمة العمل)
			3.13	16.37	187	المجموعة 2	

دال عند 0.01	298	1.07	2.29	26.24	113	المجموعة 1	البعد السادس (ضمانات العمل)
			2.88	19.12	187	المجموعة 2	
دال عند 0.01	298	10.38	10.39	139.29	113	المجموعة 1	الدرجة الكلية
			8.25	125.11	187	المجموعة 2	

يتضح من خلال الجدول المبين أعلاه وجود فروق بين متوسطي الدرجة الكلية للمقياس لدى أساتذة التعليم المتوسط، حيث بلغ المتوسط الحسابي لمستوى التوافق المهني للمجموعة الأولى (الأصغر سنًا) قيمة (139.29) بانحراف معياري قدره (10.39) أما المتوسط الحسابي لمستوى التوافق المهني للمجموعة الثانية (الأكبر سنًا) فبلغت قيمته (125.11) بانحراف معياري قدره (8.25) إلا أن قيمة (ت) بلغت (10.38) عند درجة الحرية (298) وهي دالة إحصائياً مما يعني وجود فروق في مستوى التوافق المهني ترجع إلى متغير السن لصالح المجموعة الأولى (الأصغر سنًا)، وبالتالي نقبل الفرض البديل.

3.6. جدول رقم : (41) يبين فروق في مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط

ترجع لمتغير الجنس.

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ن	الجنس	مستوى التوافق المهني
دال عند 0.01	298	1.64	4.21	16.69	104	ذكور	البعد الأول (ظروف العمل)
			2.89	20.12	196	إناث	
دال عند 0.01	298	2.01	4.93	18.24	104	ذكور	البعد الثاني (العلاقات مع الزملاء)
			2.66	22.54	196	إناث	
دال عند	298	1.56	3.25	19.23	104	ذكور	البعد الثالث

0.01			4.01	25.02	196	إناث	(الإدارة)
دال عند	298	2.37	3.05	14.13	104	ذكور	البعد الرابع
0.01			4.58	19.69	196	إناث	(الإنتاجية)
دال عند	298	1.02	2.69	18.59	104	ذكور	البعد الخامس
0.01			4.26	22.14	196	إناث	(قيمة العمل)
دال عند	298	2.59	3.94	16.99	104	ذكور	البعد السادس
0.01			4.09	21.08	196	إناث	(ضمانات العمل)
دال عند	298	9.08	12.14	103.87	104	ذكور	الدرجة الكلية
0.01			10.57	130.59	196	إناث	

يتضح من خلال الجدول المبين أعلاه وجود فروق بين متوسطي الدرجة الكلية للمقياس لدى أساتذة التعليم المتوسط، حيث بلغ المتوسط الحسابي لمستوى التوافق المهني للمجموعة الأولى (ذكور) قيمة (103.87) بانحراف معياري قدره (12.14) أما المتوسط الحسابي لمستوى التوافق المهني للمجموعة الثانية (إناث) فبلغت قيمته (130.59) بانحراف معياري قدره (10.57) إلا أن قيمة (ت) بلغت (9.08) عند درجة الحرية (298) وهي دالة إحصائياً مما يعني وجود فروق في مستوى التوافق المهني ترجع إلى متغير الجنس لصالح المجموعة الثانية (الإناث)، وبالتالي نقبل الفرض البديل.

4.6. جدول رقم : (42) يبين فروق في مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط
ترجع لمتغير الخبرة المهنية.

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ن	الخبرة المهنية	مستوى التوافق المهني
دال عند 0.01	298	1.67	4.49	18.02	97	المجموعة 1	البعد الأول (ظروف العمل)
			2.77	14.38	203	المجموعة 2	
دال عند 0.01	298	0.86	3.01	19.82	97	المجموعة 1	البعد الثاني (العلاقات مع الزملاء)
			2.34	15.88	203	المجموعة 2	
دال عند 0.01	298	2.64	3.77	18.45	97	المجموعة 1	البعد الثالث (الإدارة)
			2.46	16.56	203	المجموعة 2	
دال عند 0.01	298	2.48	2.02	19.23	97	المجموعة 1	البعد الرابع (الإنتاجية)
			4.00	17.87	203	المجموعة 2	
دال عند 0.01	298	1.09	3.15	20.51	97	المجموعة 1	البعد الخامس (قيمة العمل)
			3.02	16.36	203	المجموعة 2	
دال عند 0.01	298	9.05	3.25	19.29	97	المجموعة 1	البعد السادس (ضمانات العمل)
			3.97	16.17	203	المجموعة 2	
دال عند	298	12.1	10.83	115.3	97	المجموعة 1	الدرجة الكلية

0.01		1		2			
			8.28	97.22	203	المجموعة 2	

يتضح من خلال الجدول المبين أعلاه وجود فروق بين متوسطي الدرجة الكلية للمقياس لدى أساتذة التعليم المتوسط، حيث بلغ المتوسط الحسابي لمستوى التوافق المهني للمجموعة الأولى (الأقل خبرة) قيمة (115.32) بانحراف معياري قدره (10.83) أما المتوسط الحسابي لمستوى التوافق المهني للمجموعة الثانية (الأكثر خبرة) فبلغت قيمته (97.22) بانحراف معياري قدره (8.28)

إلا أن قيمة (ت) بلغت (12.11) عند درجة الحرية (298) وهي دالة إحصائياً مما يعني وجود فروق في مستوى التوافق المهني ترجع إلى متغير الخبرة المهنية لصالح المجموعة الأولى (الأقل خبرة)، وبالتالي نقبل الفرض البديل.

الفصل السادس

تفسير ومناقشة نتائج الدراسة

1 - تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى.

1.1 - نص الفرضية الأولى.

2 - تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية.

2.1 - نص الفرضية الثانية.

3 - تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة.

3.1 - نص الفرضية الثالثة.

4 - تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة.

4.1 - نص الفرضية الرابعة.

5 - تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة.

5.1 - نص الفرضية الخامسة.

6 - تفسير ومناقشة نتائج الفرضية السادسة.

6.1 - نص الفرضية السادسة.

1 - تفسير نتائج الفرضية الأولى:

1.1. نص الفرضية:

هناك أثر لفاعلية الذات المهنية على مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط.

انطلاقاً من نتائج الجدول رقم (31) تبين أن لفاعلية الذات المهنية أثر واضح وكبير على مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط، على اعتبار أن التوافق المهني نوع من أنواع التوافق الاجتماعي الذي "يتضمن السعادة مع الآخرين والالتزام بأخلاقيات المجتمع ومسايرة المعايير الاجتماعية والامتثال لقواعد الضبط الاجتماعي وتقبل التغيير الاجتماعي، والتفاعل الاجتماعي السليم والعمل لخير الجماعة" (فحجان، 2010:13)

وهذا التوافق الاجتماعي يتطلب بالضرورة وجوب تحقق التوافق النفسي لدى الأستاذ بصفته شخص سوي مؤهل للقيام بالمهام الموكلة إليه (التدريس)، فالعلاقة بين كل من فاعلية الذات المهنية والتوافق المهني والسلامة النفسية للأستاذ، هي علاقة تكامل وثيقة لا يمكن الفصل بين مكوناتها، بحكم أن شخصية الفرد هي تلك العوامل النفسية والاجتماعية والبيئية والاقتصادية والعقائدية التي تتفاعل فيما بينها بشكل دينامي متناغم ومنسجم يؤثر كل عامل فيها على بقية العوامل الأخرى.

لذا لا يمكن الاغفال بأي حال من الأحوال أو تجاهل أحد هاته المكونات عند محاولة دراسة الذات المهنية عند الأستاذ على اعتباره جزء لا يتجزأ من العملية التربوية، ولعل هذا ما نوهت إليه الدكتورة سوسن شاكرا مجيد في كتابها حول اضطرابات الشخصية أنماطها-قياسها حين أكدت على ضرورة مراعاة جميع جوانب الشخصية عند دراسة الفرد من قبل القائمين على مجال علم النفس المدرسي قائلة: "أن الشخصية في آخر تحليل هي تركيب دينامي بين عدة مكونات معرفية-ذهنية، وجدانية، حس-حركية (فيزيولوجية)، حيث على أي تدخل تربوي تعليمي أن يراعي هذه المعطيات والأبعاد الثلاث في شخصية الفرد الإنساني" (مجيد، 2015: 23)

وهو الأمر الذي جسده نتائج دراستنا الحالية، حيث ظهر أنه لفاعلية الذات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط انعكاس جلي في مجال العمل من ناحية التوافق المهني والشعور بالرضا الوظيفي الذي ينعكس بدوره على مستوى المردودية التي تتجسد في نماذج التحصيل الدراسي للتلاميذ من جهة، والارتقاء بالمنظومة التربوية من جهة أخرى.

وفي هذا الصدد تؤكد "كايتلين برامبل" "Caitlyn Bramble" في بحثها حول فاعلية الذات المهنية لدى معلمي المتاحف، أن اكتساب المعارف الجديدة يرتبط بشكل إيجابي بفاعلية المعلم، حيث تشير الأبحاث الحديثة إلى أن المعلمين الحاصلين على درجات عالية من الفاعلية الذاتية يشعرون بالرضا وهم أيضا على استعداد لمواصلة مهنتهم، ومن أجل تطوير هذه الكفاءة الذاتية، يحتاج المعلمون إلى الوصول إلى علاقات التوجيه وتوفر فرص التعلم المهنية، إضافة إلى الإداريين الداعمين في أنظمتهم المدرسية لتنمية إيجابياتهم (Bramble 2020)

أي أن فاعلية الذات المهنية لها تأثير مباشر على استمرار الأستاذ في القيام بعمله على أكمل وجه، وشعوره بالفخر والاطمئنان أثناء تأدية مهامه مما يشكل لديه مستوى عالٍ من التوافق المهني، وهذا ما استنتجته الدراسة الراهنة من خلال تحقيق الفرضية العامة.

بحيث اتفقت دراستنا مع دراسة كل من أكسوي و نihal (Aksoy, Nihal 2020) والتي كان الهدف منها هو البحث عن دور الوسيط للاعتقاد بالفاعلية الذاتية المهنية بين السلامة النفسية والمبادرة الشخصية المبلغ عنها ذاتياً، حيث أجريت الدراسة التجريبية على (100) متخصص في السلامة المهنية لاختبار القياسات النفسية لمقياس المبادرة الشخصية المبلغ عنها ذاتياً بعد ذلك ارسلت اجابات السلامة النفسية والاعتقاد بالكفاءة الذاتية المهنية لأحصائي السلامة المهنية ومقاييس المبادرة الشخصية المبلغ عنها ذاتيا إلى متخصصي السلامة المهنية، ووفقا لنتائج تحليل الارتباط هناك علاقة ارتباط قوية بين السلامة النفسية والاعتقاد بالفاعلية الذاتية المهنية والمبادرة الشخصية المبلغ عنها ذاتيا.

حيث أظهر تحليل الانحدار أن الاعتقاد بالفاعلية الذاتية المهنية له دور وسيط بين السلامة النفسية والمبادرة الشخصية المبلغ عنها ذاتيا أي أن فاعلية الذات المهنية تؤثر في كل من السلامة النفسية

والمبادرة الشخصية للذات يشكلان جوهر التوافق المهني عند العامل بصفة عامة، وعند متخصصي السلامة المهنية بصفة خاصة.

كما اتفقت نتائج دراستنا الحالية أيضاً مع دراسة جولتان حسن حجازي (2013) والتي كانت حول فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية، والتي هدفت الى التعرف على مستوى فاعلية الذات ومستوى التوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية، كما هدفت أيضاً إلى تحديد طبيعة العلاقة بين الدرجة الكلية والأبعاد لكل من مقياس فاعلية الذات والتوافق المهني وجودة الأداء، وانتهت النتائج إلى أن مستوى فاعلية الذات يزيد عن نسبة (80) بالمئة كمستوى افتراضي، وأن مستوى التوافق المهني ومستوى جودة الأداء يقل عن نسبة (80) بالمئة كمستوى افتراضي، كما أسفرت النتائج أيضاً إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الدرجة الكلية وأبعاد مقياس فاعلية الذات والدرجة الكلية وأبعاد مقياس التوافق المهني ما عدا التوافق الاجتماعي، والدرجة الكلية وأبعاد مقياس جودة الأداء، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات غرف المصادر في مدارس الضفة الغربية مرتفعات الفاعلية الذاتية ومنخفضات الفاعلية الذاتية على مقياس التوافق المهني، ومقياس جودة الأداء (حجازي، 2013).

بمعنى أن العلاقة بين فاعلية الذات والتوافق المهني لدى معلمات غرف المصادر هي علاقة طردية قوية بالرغم من عدم توفر عنصر جودة الأداء الذي يبدو جد مهم في العملية التدريسية، كونه يضمن تحقيق النتائج المرجوة من البرنامج التدريبي وبناء على ما قد سبق يمكن القول أن فاعلية الذات المهنية وفقاً لأغلب الباحثين في هذا المجال هي خاصية فردية تتطور باستمرار مع حدوث التطور استجابة لتصور الأساتذة لتجارب الحياة المهنية كوكلاء على بيئة التدريس، وهو الأمر الذي يؤثر إيجاباً على التوافق المهني لديهم وعلى مهاراتهم المعرفية والسلوكية لتحقيق النتائج المرجوة كعملاء على أنفسهم.

بحيث يجندون الأدلة المعرفية والحوافز الذاتية لإنتاج التغييرات الشخصية اللازمة، فهم وكلاء يؤثرون على أنفسهم بقدر ما يؤثرون على بيئتهم.

2 - تفسير نتائج الفرضية الثانية:

1.2. نص الفرضية: مستوى فاعلية الذات المهنية مرتفع لدى أساتذة التعليم المتوسط.

يستخدم هذا النوع من الفرضيات لإثبات وجود الخاصية، وبما أنه في دراسة هاته الفرضية تبين من خلال النتائج المتحصل عليها أن المتوسط الحسابي كان أكبر من المتوسط النظري وعليه فمستوى فاعلية الذات المهنية مرتفع لدى أفراد العينة، أي أن السمة المراد قياسها موجودة فعلياً عند أفراد العينة، ففاعلية الذات المهنية خاصة ضرورية وجب توفرها عند الأساتذة لمواصلة عملهم بصورة سليمة، ولعل هذا ما أكدت عليه "جينيه كريستين هيرناندي" (2020) «Jenny Christine Hernandez» في دراستها حول تنمية الفاعلية الذاتية للمعلمين قبل الخدمة في جميع جوانب تعليم المعلمين حيث رأت "جينيه" أن أعداد المعلم يلعب دوراً أساسياً في نجاح التعليم الأمريكي، والعديد من البرامج لا تعد المعلمين بشكل كافٍ للفصل الدراسي، لذا كان الغرض من دراستها هاته هو فهم الفاعلية الذاتية للمعلم قبل الخدمة بشكل أفضل، حيث اعتمدت على توجيهات نظرية باندورا (1977) للكفاءة الذاتية وتم توزيع مقياس الفاعلية الذاتية للمعلمين "لموران وهوي" (2001) ثلاث مرات طوال فصل الدراسي للمعلمين الذين يكملون تدريس طلابهم للكشف عن التغيرات في مستويات الفاعلية الذاتية، تم استخدام مقياس الكفاءة الذاتية للمعلم، كما تمت مقابلة المعلمين الحافظين حول تصورات مصادر الإيمان بالكفاءة الذاتية لمعرفة الجوانب المفيدة لتعليم المعلمين والجوانب الصعبة من تعليم المعلمين.

حيث أسفرت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الكفاءة الذاتية للمعلمين ومع ذلك كان إحساسهم بالفاعلية الذاتية مرتفعاً باستمرار، في حين كان للإقناع اللفظي والخبرات تأثير كبير على معتقدات الفاعلية الذاتية للمعلم، أي أن الشعور بفاعلية الذات المهنية المرتفعة باستمرار هو أمر لا بد من توفره في الحياة المهنية للأستاذ.

وهذا ما أثبتته نتائج دراستنا الحالية والتي اتفقت مع دراسة بقيعي (2016) التي هدفت إلى معرفة درجة الفاعلية الذاتية التدريسية لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في الأردن في ضوء متغيرات الجنس والخبرة التدريسية والمؤهل العلمي والتخصص والصفوف التي يدرسها المعلم، حيث تكونت عينة الدراسة

من (440) معلماً ومعلمة، أين أسفرت النتائج عن وجود درجة عالية من الفاعلية الذاتية التدريسية لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في الأردن، ووجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) في الفاعلية الذاتية التدريسية تبعاً لمتغيري الجنس، والمؤهل العلمي ولصالح الإناث ومؤهل البكالوريوس، ولم تظهر فروق دالة إحصائياً تبعاً لمتغير الخبرة التدريسية والتخصص والصفوف التي يدرسها المعلم.

واتفقت أيضاً نتائج دراستنا الحالية مع دراسة كل من عبد الحليم خلفي وعبد المولى بوشامي (2018) والتي كانت حول علاقة الفاعلية الذاتية بالكفايات المهنية لدى معلمي الابتدائي في تمارست، حيث هدفت الدراسة الى الكشف عن مستويات الفاعلية الذاتية والكفايات المهنية والفروق والعلاقات بينهما لدى معلمي الابتدائي في تمارست، حيث تم تطبيق مقياسي الفاعلية الذاتية والكفايات المهنية على عينة قصدية قوامها (60) معلم في مرحلة التعليم الابتدائي حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي وبالاستعانة ببرنامج الحزم الاحصائية (spss22) أسفرت الدراسة على النتائج التالية: مستوى الفاعلية الذاتية مرتفع قدر بـ (81.25) بالمئة، وكذا الكفايات المهنية قدرت بـ (63.70) بالمئة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الفاعلية الذاتية والكفايات المهنية بحسب كل من الجنس والسن والخبرة المهنية والحالة الاجتماعية، كما تبين أيضاً عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الفاعلية الذاتية والكفايات المهنية. (خلفي وبوشامي، 2018)

كما اتفقت أيضاً نتائج دراستنا الحالية مع دراسة هدى الخلايلة (2011) حول الفاعلية الذاتية لمعلمي مدارس محافظة الزرقاء في ضوء بعض المتغيرات كالجنس والمرحلة الدراسية والخبرة التدريسية للمعلم، حيث تكونت عينة الدراسة من (401) معلم ومعلمة طبق عليهم مقياس الفاعلية الذاتية للمعلمين لـ "تشانن موران" و "ولفولك" "Tchannen-Moran & Woolfolk" (2001)

وأسفرت النتائج عن تمتع المعلمين بمستوى مرتفع من الفاعلية الذاتية، وأن المعلمين أكثر فاعلية في بعد الادارة الصفية وأقلها في بعد مشاركة الطلبة في العملية التعليمية التعلمية، كما أظهرت النتائج أيضاً وجود فروق في تقديرات المعلمين لفاعليتهم الذاتية تعزى لمتغير المرحلة الدراسية، والتفاعل الشئائي بين متغيري الجنس والمرحلة الدراسية، ومتغيري الجنس والخبرة المهنية. (الخلايلة، 2011)

كما اتفقت نتائج دراستنا الحالية أيضاً مع العديد من الدراسات الحديثة في هذا المجال والتي نذكر منها دراسة مزياني جيلالي (2022) والتي هدفت إلى التعرف على مستوى فاعلية الذات في ادارة الصف لدى الأساتذة المبتدئين، وتقييم الفروق في متوسط فاعلية الذات في ادارة الصف تبعاً لبعض المتغيرات كالمرحلة التعليمية والجنس ونمط التكوين، حيث تم تطبيق مقياس فاعلية الذات على عينة قوامها (293) أستاذ مبتدئ في التعليم المتوسط والثانوي خلال السنة الدراسية 2016/2017.

أين أسفرت نتائج الدراسة على تمتع الأساتذة بمستوى فاعلية ذاتية مرتفع في ادارة الصف، كما أظهرت النتائج أيضاً وجود فروق ذات دلالة احصائية في متوسط فاعلية الذات في ادارة الصف، تعزى الى متغير نمط التكوين الجامعي ولصالح الأساتذة خريجي المدارس العليا. (مزياني، 2022)

إن الملاحظ من خلال سرد الدراسات السابقة حول ارتفاع مستوى فاعلية الذات المهنية لدى الأساتذة، هو مساهمة هاته السمة بشكل كبير وفعال في تحسين مستوى الأداء لدى الأستاذ لاسيما في اتقان دوره البارز في بلورة الحصص التدريسية وتكييفها بما يتناسب مع مواكبة العصر وتطوراته المستمرة.

ويمكن ارجاع تمتع الأساتذة بمستوى عال من فاعلية الذات المهنية الى تشكيلهم لمزيج بين العوامل الداخلية والبيئية الخارجية يعرف بالصلابة النفسية لمواجهة تحديات المهنة والاصرار على تقديم البروفيل المتميز للأستاذ من خلال التحكم السلس في لفت انتباه التلاميذ دون الضجر أثناء سير العملية التعليمية، فاعتقادات الأستاذ المرتفعة حول قدرته على تنظيم المخططات العملية لإنجاز الأهداف التربوية، هي التي تجعله في تمام الاستعداد لمواجهة المواقف الطارئة أثناء العمل هذا وفقاً لنظرية التعلم الاجتماعي المعرفي "الجولييان روتر" "Julian Rotter's" التي تنص احدى مسلماتها على أنه كلما تراكمت خبرات الفرد كان أقدر على تقويم الخبرات الجديدة على أساس التعزيزات السابقة التي تلقاها خلال توظيفه لهذه الخبرات في التعامل مع المحددات البيئية.

3 - تفسير نتائج الفرضية الثالثة:

1.3. نص الفرضية: مستوى التوافق المهني مرتفع لدى أساتذة التعليم المتوسط.

تشير نتائج الدراسة الحالية إلى وجود مستوى مرتفع من التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط، وهذا يثبت وجود الخاصية عند أفراد العينة، فالتوافق المهني أمر ضروري بالنسبة للعامل بصفة عامة وبالنسبة للأستاذ بصفة خاصة، كونه يمكن هذا الأخير من الاستمرارية في مهنة التدريس واشباع حاجياته البيولوجية والنفسية والاجتماعية على حد سواء وبدون ضغوط، وفي هذا الشأن اتفقت نتائج دراستنا الحالية مع العديد من الدراسات التي نذكر منها دراسة سامي خليل فحجان (2010) التي كانت بهدف التعرف على التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة بمحافظات التربية الخاصة بمحافظات غزة.

وتوصلت النتائج إلى وجود مستوى مرتفع في متغيرات الدراسة لدى معلمي التربية الخاصة، حيث بلغ الوزن النسبي للتوافق المهني قيمة (73.3%) والمسؤولية الاجتماعية قيمة (84.6%) ومرونة الأنا بلغت قيمة (75%) وبلغ معامل الارتباط بيرسون بين مرونة الأنا والتوافق المهني قيمة (0.52) وبين مرونة الأنا والمسؤولية الاجتماعية بلغ قيمة (0.80) أي أن هناك علاقة طردية قوية بين هاتين المتغيرات، فكلما ارتفعت مرونة الأنا كلما زاد مستوى كل من التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية، كما أشارت الدراسة أيضاً إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى إلى كل من متغير المؤهل العلمي والحالة الاجتماعية والجنس وسنوات الخبرة ونوع الاعاقة التي يعمل معها والدخل الشهري وفئة المعلم في كل من التوافق المهني ومرونة الأنا والمسؤولية الاجتماعية. (فحجان، 2010)

ولعل انعدام الفروق بين متغيرات هاته الدراسة يمكن إرجاعه إلى انسجام أفراد العينة فيما بينهم وعملهم كفريق واحد يتمتع كل منهم بمستوى عالٍ من التوافق المهني، فارتفاع درجة هذا الأخير مؤشر قوي على عمل معلمي التربية الخاصة في جو مهني راقٍ تنعدم فيه الاتكالية على الغير وتأجيل المهام والاجتهاد النفسي وغيرها من الأسباب المؤدية للإصابة بالاحتراق الوظيفي.

كما اتفقت نتائج دراستنا الحالية أيضاً مع دراسة كل من عماد لبيس وخطاش ربيعة (2020) حيث توصلت النتائج إلى وجود مستوى مرتفع من التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط بلغت نسبته (73) بالمئة، ومستوى توافق زواجي بنسبة (63) بالمئة، كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة قوية وموجبة بين كل من التوافق المهني والتوافق الزواجي لدى أفراد العينة بلغت قيمة معامل الارتباط فيها (0.38) كما دلت النتائج على وجود فروق في التوافق الزواجي تعزى لمتغير المنطقة وعدم وجود فروق في التوافق الزواجي تعزى لمتغير السن والجنس وسنوات الزواج. (لبيس وربيعة، 2020)

ويمكن ارجاع هذه النتائج إلى مدى أهمية التوافق المهني في حسن ادارة الصراع داخل وخارج بيئة العمل حيث يؤكد "جارسون" في هذا الصدد: "أن ظروف المنزل غير الملائمة هي من المؤثرات الخارجية للتوافق، فالنزاع العائلي واحد من أعظم العوامل العامة خارج بيئة العمل، والتي تتصل بسوء التوافق، فالعامل غير السعيد في منزله قد ينمي عادة معيشية أو اتجاهات لا تؤدي إلى علاقات وعادات عمل حسنة." (أحمد زين الدين وصابر، 2014:147)

كما أن "الشخص المتوافق هو الإنسان القادر على ادراك الحقيقة بشكل جيد لأنه يتقبل الحقائق ذات العلاقة به حتى لو كانت لا تعجبه، وعلى ذلك يتضمن التوافق كل التباينات والتغيرات في السلوك، لإشباع العلاقة المنسجمة مع البيئة، والبيئة هنا تشمل كل المؤثرات والإمكانات للحصول على الاستقرار النفسي والبدني في معيشته، ولهذا البيئة ثلاثة جوانب البيئة الطبيعية المادية والبيئة الاجتماعية ثم الفرد ومكوناته، واستعدادده، وميوله، وفكرته عن نفسه." (الرواحية، 2016:10)

إذن فالمستوى المرتفع من التوافق المهني ينعكس على تحسين جودة العلاقات الاجتماعية داخل وخارج الأسرة، فالأساتذة ذوي مستويات مرتفعة من التوافق المهني يمتلكون ميكانيزمات وأليات خفض الضغوط ولهم القدرة على تسيير المواقف المثيرة للقلق، وهذا ما يعرف بالذكاء الانفعالي.

إذن فالدعامة الأساسية والرئيسية التي تستند عليها العلاقة بين التوافق المهني والتوافق الزواجي غالباً ما تتجسد في قدرة الأساتذة على التفاعل والتواصل الجيد داخل بيئة العمل وخارجها.

كما اختلفت نتائج دراستنا الحالية مع دراسة كل من محمد عطا الله ولامية بويدي (2023) والتي كانت بهدف التعرف على مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط، من خلال محددات المناخ التنظيمي السائدة، أين أسفرت نتائج هاته الدراسة على انخفاض كل من مستوى التوافق المهني ومستوى المناخ التنظيمي لدى أفراد العينة.

ويرجع هذا الاختلاف في النتائج إلى اختلاف الظروف البيئية المتعلقة بمحيط العمل والتي تؤثر بشكل كبير على مستوى التوافق المهني للأستاذ، حيث "تعرف البيئة بأنها كل ما يثير الفرد أو الجماعة ويؤثر في سلوكهم ويؤكد علماء الاجتماع على ضرورة دراسة الظروف أو الحوادث الخارجة عن الكائن العضوي سواء أكانت فيزيقية أم اجتماعية أم ثقافية والتي تؤثر في الأفراد مثل الشروط السكنية والأماكن التي يتواجد فيها وما يحيط به من عوامل الطبيعة المختلفة." (عطاالله وبويدي، 2023:105)

إضافة إلى طبيعة الأدوات المستعملة وظروف تطبيقها، كما أن حجم العينة ومستوى تجانسها الذي يرمز لمدى تمثيلها لمجتمع البحث، والتخصص والجنس والسن وعدد سنوات العمل، كلها متغيرات من شأنها التأثير على نتائج الدراسة.

وفي هذا الشأن يؤكد (السمادون 2001) على وجود الأثر الكبير لكل من جنس المعلم والتخصص الأكاديمي والخبرة التدريسية على درجة التوافق المهني للأستاذ، وهذا ما توصل إليه في دراسته على (360) معلماً ومعلمة، أين أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية بين درجات أفراد العينة على مقياس الذكاء الوجداني ودرجاتهم على مقياس التوافق المهني، كما بينت نتائج الدراسة أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في درجة توافقتهم المهني متمثلة في الرضا الذاتي والتوافق النفسي وكفاءتهم أو نموهم المهني والدرجة الكلية وفقاً للتخصص الأكاديمي وأيضاً سنوات الخبرة بالتدريس، أما بالنسبة للتوافق الاجتماعي للمعلمين فقد كانت الفروق دالة إحصائية وفقاً لسنوات الخبرة بالتدريس بينما الفروق غير دالة إحصائية بالنسبة للتخصص الدراسي، كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن لتفاعل كل من الجنس مع التخصص الدراسي أثراً على النمو المهني للمعلم بينما لم يظهر أثر هذا التفاعل على الأبعاد الفرعية الأخرى للتوافق المهني (أبوغالي وبسيسو، 2009:143)

4 - تفسير نتائج الفرضية الرابعة:

1.4. نص الفرضية:

هناك أثر لأبعاد فاعلية الذات المهنية على مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط.

أسفرت نتائج الدراسة الراهنة على وجود دلالة احصائية لنموذج الانحدار الذي تم توقيفه بالمتغير التابع مستوى التوافق المهني بدلالة أبعاد فاعلية الذات المهنية عند مستوى الدلالة (0.00) لذا فإن المتغيرات المستقلة أبعاد فاعلية الذات المهنية كانت لها مساهمة معتبرة في المتغير التابع مستوى التوافق المهني، مما يدل على وجود أثر واضح وجلي لأبعاد فاعلية الذات المهنية على مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط، حيث اتفقت نتائج دراستنا الحالية مع العديد من الدراسات التي أجريت في هذا المجال والتي نذكر منها دراسة حنة (2018)

حيث توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية دالة احصائياً بين الفاعلية الذاتية بأبعادها المثابرة والمبادرة والمجهود وقدرة الفاعلية بالتوافق المهني. (عبد الرحمن، 2021)

ويمكن تفسير اتفاق هاته النتائج نظراً لتشابه نوع العينة مع الدراسة السابقة واتفاق الوسط، ألا وهو الوسط المدرسي الذي يتسم بالصرامة في احترام الوقت، ووجوب تقدير الآخرين، وغيرها من المبادئ النبيلة التي تسعى المدرسة بصفة عامة إلى غرسها في ذات التلميذ عن طريق الأستاذ، هذا الأخير الذي وإن توفر على فاعلية ذات مهنية مرتفعة فسوف تؤثر أبعادها على مستوى التوافق المهني لديه كما بينته النتائج أعلاه، أي أن الأساتذة الذين يتميزون بفاعلية ذات مهنية مرتفعة يشعرون بامتلاكهم للقدر الكافية لإنجاز المهام المنوطة إليهم بدقة عالية وبإيجابية يمكن من خلالها النهوض بالمنظومة التربوية إلى أرقى المستويات، أما الأساتذة ذوي فاعلية الذات المهنية المنخفضة فإنهم يرون أنفسهم عاجزين عن تحقيق ذلك، كون أن البحوث والدراسات الحديثة في هذا المجال تؤكد أن الأساتذة ذوي الإحساس المنخفض بفاعلية الذات المهنية يميلون إلى البحث في طرائق وأنواع عقاب المتعلمين ويتفادون الاهتمام باستراتيجيات التعلم التي تتطلب عمليات عقلية عليا وكفاءة بيداغوجية عالية.

وحول هذا الطرح: " يرى باندورا (Bandura 1977) أن كفاءة الذات تؤثر في أنماط التفكير والتصرفات المختلفة وفي الإثارة العاطفية، وكلما ارتفع مستوى فاعلية الذات ارتفع بالتالي الإنجاز وانخفضت الإستشارة الانفعالية". (بادي، 2022:452)

كما اتفقت نتائج دراستنا الحالية أيضاً مع دراسة كل من جدو (Guido, 2007) والتي هدفت إلى التعرف على علاقة فاعلية الذات بالتوافق المهني للمعلم والالتزام بالعمل، حيث توصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة بين التوافق المهني للمعلم وكل من فاعلية الذات والتفاعل مع المجتمع المدرسي، وعدم وجود علاقة بين التوافق المهني للمعلم والالتزام بالعمل. (عبد الحميد، 2012)

ودراسة (عبد الرحمن، 2021) التي كانت بهدف التعرف على العلاقة بين كل من فاعلية الذات وضغوط العمل والذكاء الانفعالي والتوافق المهني لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ببعض الجامعات المصرية، وخلصت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين فاعلية الذات بأبعادها والدرجة الكلية، وبين فاعلية الذات بأبعادها والدرجة الكلية للتوافق المهني عند مستوى الدلالة (0.01)، كما أشارت النتائج الى أنه يمكن التنبؤ بفاعلية الذات من خلال كل من التوافق المهني والذكاء الانفعالي، كما أكدت النتائج وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.01) بين متوسطات درجات أفراد العينة تعزى لمتغير النوع والتخصص والمؤهل العلمي في مقياس فاعلية الذات لصالح الذكور تخصص أدبي الهيئة المعاونة، ووجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات درجات أفراد العينة تعزى لمتغير النوع فقط في مقياس ضغوط العمل لصالح الإناث، ووجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.01) بين متوسطات درجات أفراد العينة تعزى لمتغير النوع والتخصص في مقياس الذكاء الانفعالي لصالح الذكور تخصص أدبي، وكذا وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات درجات أفراد العينة تعزى لمتغير النوع والدرجة العلمية في مقياس التوافق المهني لصالح الذكور أعضاء هيئة التدريس، وعند مستوى الدلالة (0.01) في التخصص لصالح التخصص الأدبي.

ويفسر الباحث هذه النتائج في ضوء ما توصلت إليه الدراستين السابقتين، على اثبات وجود علاقة ارتباطية قوية بين فاعلية الذات المهنية ومستوى التوافق المهني للأساتذة، مما يعني وجود أثر كبير لأبعاد فاعلية الذات المهنية على مستوى التوافق المهني للأستاذ، "المعلم الذي يمتلك كفاءة ذاتية عالية يكون أداؤه أفضل؛ حيث تكون لديه رغبة كبيرة في التعليم، وي بذل جهداً لإثارة دافعية طلبته، ويكون أكثر سعادة، ويمتلك درجة عالية من الثقة بنفسه." (لقوقي وبن زاهي، 2019:113)

هذا بما يتعلق بالبعد الأول [الثقة في النفس]، أما بشأن البعد الثاني [الجدية في العمل]، فمما لاشك فيه أن اتقان العمل يرفع الروح المعنوية للعامل مما يشعره بالراحة النفسية أثناء العمل نتيجة اشباع متطلبات الضمير المهني، وهو الأمر الذي ينعكس إيجاباً على توافق العامل مع مهنته، فالأستاذ المتميز بالجدية في احترام الوقت والحرص على إيصال المعلومة لكافة التلاميذ بمختلف الطرق والوسائل المتاحة لا يجد صعوبة في التوافق المهني، بل وأن بعد الجدية يدفعه أكثر إلى التزامه بالآجال المحددة أثناء القيام بالمهام الإدارية كإرجاع النقاط ومعدلات التلاميذ وعدم التماطل في التصحيح من أجل تقويم التلاميذ.

أما بخصوص البعد الثالث [المبادرة] فيعزز هذا البعد علاقة الأستاذ بمهنة التدريس كونه يتمثل في تطوع الأستاذ في الأعمال المتعلقة بمهنة التدريس ومساعدة التلاميذ على الرفع من مستواهم التحصيلي إضافة إلى تحفيز الزملاء على المبادرة في العمل والتطلع المستمر على الطرائق الحديثة المبتكرة في مجال التدريس مما يكسبه الابتعاد عن تأجيل الأعمال أو الاتكال على الغير في إنجاز المهام التعليمية وهو الأمر الذي يرفع مستوى التوافق المهني لديه.

أما فيما يتعلق بتأثير البعد الرابع [التعلق بالمهنة] والذي يتجسد في حب المهنة والاعتزاز بالمكانة المرموقة التي يحظى بها الأستاذ داخل المجتمع، على اعتباره المساهم الأول في اعداد النشء مما يكسبه الشعور الدائم بالافتخار بمرتبة الأستاذ أثناء ظروف العمل الصعبة، أي مواجهة ضغوط العمل بكل أريحية نتيجة شعوره بتحقيق الذات واقترابه من الأنا المثالي مما يدفعه إلى الاهتمام أكثر بكل ما يتعلق بالعملية التعليمية التعليمية للوصول إلى أعلى مستوى من التوافق المهني.

أما بخصوص أثر البعد الأخير [اتخاذ القرار] والذي يتجسد في مشاركة الأستاذ في اتخاذ القرارات أثناء تقييم التلاميذ والتواصل بفاعلية مع الزملاء لزيادة الوعي التربوي لديهم مما يشكل البروفيل المهني لديه إثر التمسك بالحقوق الشخصية في إطار الأخلاقيات الاجتماعية والتعبير عن الرأي بوضوح في القضايا التربوية أمام الآخرين وعدم التنازل عن اتخاذ القرارات المهنية الصائبة، وهو الأمر الذي يصب في اتجاه واحد ألا وهو ارتفاع مستوى التوافق المهني للأستاذ.

ويدعم تفسير الباحث طرح آية ع الحميد في هذا المجال "أن المهارات الاجتماعية باعتبارها مكون من مكونات الذكاء الانفعالي تعد ذات أهمية في مساعدة المعلمين على تحقيق درجات مرتفعة من النجاح المهني والتوافق الشخصي والاجتماعي، تدعم الانسجام داخل مجموعة العمل، وتزيد الحساسية الوجدانية، وتسهم بشكل إيجابي في الرغبة على مساعدة الآخرين." (عبد الحميد، 2012: 205)

5 - تفسير نتائج الفرضية الخامسة:

1.5. نص الفرضية: لا يوجد فروق في فاعلية الذات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط ترجع للمتغيرات التالية: (السن ، الجنس ، الخبرة)

أسفرت نتائج الدراسة الراهنة على وجود فروق في مستوى فاعلية الذات المهنية تبعاً لمتغير السن بين الفئتين الأولى التي تضم فئة الأساتذة الأكبر سناً، والثانية التي تتضمن فئة الأساتذة الأصغر سناً، فالفرق في مستوى فاعلية الذات المهنية كانت دالة إحصائياً ولصالح الفئة الثانية في كل أبعاد الاستبيان وكذا الدرجة الكلية للاستبيان.

ويفسر الباحث هذه النتائج في إطار التراث النظري المتعلق بفاعلية الذات المهنية، على أن عامل السن مؤثر فعلي في ارتفاع أو انخفاض مستوى الفاعلية لدى العامل، كون أن الأساتذة الأصغر سن يتميزون بالحماس القوي اتجاه خوض التجارب الجديدة في مهنة التدريس لإثبات جدارتهم في استحقاق الوظيفة، ولضمان استمراريتهم في ميدان التعليم، فهم يحرصون دائماً على تقديم الأفضل مما يرفع شعورهم بفاعلية الذات المهنية، ليبدأ هذا الشعور بالانخفاض لديهم شيئاً فشيئاً مع تقدمهم في السن نتيجة عوامل داخلية، فتبني وجهات نظر سلبية حول شيخوخة الفرد يكون له انعكاسات على مستوى

فاعلية الذات المهنية لدى الأساتذة الأكبر سناً، إضافة إلى عوامل أخرى خارجية كالصرامة في التقيد بالروتين اليومي وعدم ملائمة الحجم الساعي ومختلف الضغوط المهنية المتعلقة بيئة التدريس بما يدخل في ذلك صعوبة التنقل إلى مكان العمل وعدم قدرة المهنة على اشباع حاجيات الأستاذ وغيرها من الأسباب المؤدية إلى تراجع مستوى فاعلية الذات المهنية.

ويدعم تفسير الباحث طرح الخلايلة (2011) حول نفس الموضوع، بالتأكيد على أن الخبرات السلبية المتكررة التي يواجهها المعلمون أثناء ممارسة مهنة التدريس هي السبب الرئيسي وراء انخفاض مستوى الفاعلية الذاتية لديهم، إضافة إلى بعض العوامل الاقتصادية كتدني أجور المعلمون مقارنة بأجور المهن الأخرى وانخفاض القدرة الشرائية لدى المعلمون بصفتهم المعيلين بالدرجة الأولى لأسرهم.

كما أشارت نتائج الدراسة الحالية إلى عدم وجود فروق دالة احصائياً بين الجنسين في مستوى فاعلية الذات المهنية، بحيث اتفقت هذه النتيجة مع دراسة الزهراني (2016) والتي كانت بهدف التعرف على العلاقة بين فاعلية الذات الأكاديمية والعادات العقلية والتحصيل الدراسي لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، حيث تكونت عينة الدراسة من (658) طالباً وطالبة، أين توصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين فاعلية الذات الأكاديمية والعادات العقلية والتحصيل الدراسي، وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية على مقياس فاعلية الذات تبعاً لمتغير النوع، كما أشارت الدراسة أيضاً إلى إمكانية التنبؤ بمستوى فاعلية الذات الأكاديمية من خلال العادات العقلية والتحصيل الدراسي. (الدميني والهادي، 2022)

واتفقت النتائج مع دراسة بن فروج وبوفاتح (2021) والتي كانت بهدف التعرف على مستوى فاعلية الذات لدى أساتذة التعليم الابتدائي بولاية الأغواط في ضوء بعض المتغيرات، أين توصلت النتائج إلى تمتع أفراد العينة بمستوى متوسط من فاعلية الذات، وعدم وجود فروق بين الجنسين في فاعلية الذات، وانعدام التباين بين الأساتذة في المؤهل العلمي والصف.

ويفسر الباحث هذه النتائج بإمكانية تساوي الأساتذة كل من الذكور والإناث في الشعور بالقدرة على النجاح في تحقيق الأهداف الدراسية، فحسب "باندورا" توقعات الفاعلية الذاتية تسبق توقعات

الفرد عن ناتج السلوك، لذا يمكن للجنسين اكتساب نفس المستوى من التوقعات حول إنجاز المهام التدريسية المطلوبة خصوصاً وإن كانا يعملان في نفس البيئة المهنية وتحت نفس الظروف الخارجية، فالتوقعات هي التي تقود الأستاذ لأن يطور من معتقداته حول مهنة التدريس، كما أن الخبرات الناجحة أو تجارب الانجاز الناجحة وفقاً للنظرية المعرفية الاجتماعية التي يمكن أن يمر بها كلا الجنسين من الأساتذة تعد الدعامة الأساسية لبناء الحافز الذاتي الذي يوجه السلوك نحو الرغبة بمعاودة النجاح.

إذن فالانطباع الذي تتركه هاته التجارب الناجحة في نفسية الأساتذة على حد سواء هو المكون الرئيسي للشعور بارتفاع مستوى فاعلية الذات المهنية لكلا الجنسين من الأساتذة، إضافة إلى الاقناع اللفظي الذي يعد من أهم مصادر الفاعلية الذاتية حسب نفس النظرية سالفه الذكر، فالتشجيع اللفظي المتعلق بإنجاز المهمات التدريسية الصعبة الذي يمكن أن يتلقاه كلا الجنسين من الأساتذة بنفس المقدار يؤدي حتماً إلى انعدام الفروق بين الأساتذة في مستوى فاعلية الذات المهنية وفقاً لمتغير النوع، علماً أن هذا التشجيع يزيد مدى تأثيره على الأستاذ أو ينقص تبعاً لمكانة المشجع، فإن كان الفرد الذي يصدر منه التشجيع اللفظي ذو خبرة وتجربة واسعة في مجال التعليم، فذلك يجعل توجيهاته تتميز بالثقة والمصداقية ويكون لها وقع خاص على نفسية الأستاذ، بحيث تعزز الروح المعنوية لديه وترفع من كفاءاته المهنية، والعكس صحيح، فإن المشجع يفتقد للجدية وللنزاهة في العمل، فسوف ينعكس ذلك سلباً على حجم الأثر الذي يمكن تحلفه ارشاداته، إن لم تكن عديمة الأثر على الإطلاق.

كما أسفرت نتائج الدراسة الراهنة أيضاً على وجود فروق في مستوى فاعلية الذات المهنية تبعاً لمتغير الخبرة المهنية بين الفئتين الأولى التي تضم فئة الأساتذة الأكثر خبرة، والثانية التي تتضمن فئة الأساتذة الأقل خبرة، والفروق في مستوى فاعلية الذات المهنية كانت دالة إحصائياً ولصالح الفئة الثانية في كل أبعاد المقياس وكذا الدرجة الكلية للمقياس، بحيث اختلفت هذه النتيجة وجاءت معاكسة لكل من دراسة المعلا (2023) والتي كانت بهدف معرفة مستوى فاعلية الذات التدريسية لدى المعلمين، وتوصلت النتائج إلى وجود درجة مرتفعة من فاعلية الذات التدريسية لدى معلمي الصفوف الثلاثة الأولى ووجود فروق دالة إحصائياً تبعاً لمتغيرات الجنس والخبرة ورتبة المعلم ولصالح الإناث وأصحاب الخبرة فوق (15) سنة ورتبة معلم أول، وعدم وجود فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ودراسة العزب (2021) التي هدفت إلى التعرف على مستوى فاعلية الذات التدريسية والضغط المهنية المدركة لدى معلمي الصفوف الأولى بالمرحلة الابتدائية، كما هدفت أيضاً نفس الدراسة إلى البحث في الفروق في فاعلية الذات التدريسية والضغط المهنية المدركة تبعاً لمتغير النوع وعدد سنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية، حيث أسفرت النتائج عن وجود مستوى مرتفع من فاعلية الذات التدريسية ومستوى متوسط من الضغوط المهنية المدركة لدى أفراد العينة، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين أبعاد فاعلية الذات التدريسية وأبعاد الضغوط المهنية المدركة، عدا بعد الضغوط المرتبطة بالحوافز والمكافآت وجميع أبعاد فاعلية الذات التدريسية والدرجة الكلية، وعدم وجود فروق في كل من فاعلية الذات التدريسية والضغط المهنية المدركة تعزى لمتغير النوع وعدد سنوات الخبرة، بينما وجدت فروق في أبعاد فاعلية الذات التدريسية والضغط المهنية باختلاف عدد الدورات التدريبية.

ويفسر الباحث اختلاف النتائج إلى اختلاف البيئة التي تحمل في طياتها الكثير من العوامل السوسيوثقافية، فبالنسبة للبيئة الجزائرية يمكن ارجاع ارتفاع مستوى فاعلية الذات المهنية لدى فئة الأساتذة الأقل خبرة، لعدم خوضهم لتجربة الفشل من جهة ولاتساع سعة استيعاب الضغوط المهنية من جهة أخرى، فالأساتذة الأكثر خبرة تنخفض لديهم فاعلية الذات المهنية بسبب سنوات العمل العديدة التي تخلف كم هائل من الضغوط المهنية، ولعل هذا ما أكده الدكتور مصطفى منصوري (2010) في دراسته بغرب البلاد داخل المجتمع الجزائري حين قال بأنه قد "أقر 55.31% من المدرسين لو أنهم مارسوا مهنة أخرى ما عدا التعليم وهذا بسبب الضغوط المرتفعة التي يتعرضون لها يوميا وبإستمرار." (محمد، 2019:17) ناهيك عن معاملة أولياء التلاميذ التي لا تولي أهمية للخبرة المهنية، فتهميش خبرة الأستاذ وعدم تثمين مجهوداته المبذولة بشكل متكرر طيلة سنوات العمل يشكل لديه مفهوم "العمومية" "Generality" الذي يعتبر من أهم أبعاد الفاعلية الذاتية حسب "بانديرا" والذي يعني به بالمختصر المفيد: "إنتقال توقعات فاعلية الذات من موقف ما إلى موقف مشابه." (محمد، 2019:35)

فالشعور المتوالي بنقص تقدير الذات من جراء السنوات الطويلة في مهنة التدريس يضعف مستوى فاعلية الذات المهنية لدى بعض الأساتذة ذوي الخبرة المهنية الكبيرة في مجال التعليم.

6 - تفسير نتائج الفرضية السادسة:

1.6. نص الفرضية: لا يوجد فروق في مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط ترجع للمتغيرات التالية (السن ، الجنس ، الخبرة).

أسفرت نتائج الدراسة الراهنة على وجود فروق في مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط تعزى إلى متغير السن، بين المجموعتين الأولى التي تضم فئة الأساتذة الأصغر سناً والثانية التي تتضمن فئة الأساتذة الأكبر سناً، وجاءت الفروق في مستوى التوافق المهني دالة إحصائياً ولصالح المجموعة الأولى (الأصغر سناً).

ويمكن تفسير نتائج دراستنا الحالية بالاعتماد على التراث النظري، أي أن المجموعة الأولى من الأساتذة الأصغر سناً كان لصالحها الفرق في مستوى التوافق المهني، كونهم يتمتعون بالطموح المهني الذي يكتسي أهمية كبيرة لدى الأستاذ في انجاح العملية التعليمية، فغالباً ما تتجمع الطموحات عند العمال في مقتبل عمرهم مما يساعدهم على التخطيط للمستقبل، عكس الأساتذة الأكبر سناً والذين هم بصدد انهاء مشوارهم المهني، فشعور الأساتذة الأصغر سناً بالتوافق المهني بمثابة امتنان للمهنة على المساعدة في تحقيق الطموحات، إضافة الى أن الأستاذ الطموح يميل إلى الكفاح وتحمل المسؤولية والاعتماد على النفس مما ينجر عنه ارتفاع مستوى التوافق المهني لديه، ولعل هذا ما أشارت إليه حدة (2022) في دراستها حول أهمية الطموح المهني لدى المعلم في انجاح العملية التعليمية، أين توصلت في نتائج دراستها إلى أن الطموح يحقق النجاح في العمل ويساعد المعلم على تحقيق أهدافه، كما يساعد الطموح أيضاً في تطوير ذات وقدرات المعلم.

ويدعم تفسير الباحث نظرية "لاندي" "Landy" المعروفة باسم نظرية العملية المناوئة والتي تؤكد على أن مستوى الرضا الوظيفي للعامل سوف يتغير مع مرور الزمن حتى وإن تبقى الوظيفة ثابتة (فحجان، 2010)، فبمرور الوقت يضائل مستوى التوافق المهني للأساتذة الأكبر سناً، كما أن للعوامل الشخصية المؤثرة في مستوى التوافق المهني دور في ذلك، والتي نجد من بينها الحالة الصحية للعامل، فالأساتذة الأصغر سناً نادراً ما يشتكون من اصابات بأمراض مستعصية تدفعهم لاستكثار العطل

المرضية والغيابات المتكررة، إضافة إلى تميز الأساتذة الأصغر سناً بميلهم إلى مواكبة التطور التكنولوجي خصوصاً ذلك الحاصل على مستوى المنظومة التربوية من معدات حديثة ورقمة وحسابات الكترونية مهنية وغيرها...

كما أشارت نتائج الدراسة الحالية أيضاً على وجود فروق في مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط تعزى إلى متغير الجنس، بين المجموعتين الأولى التي تضم فئة الأساتذة الذكور والثانية التي تتضمن فئة الأساتذة الإناث، وجاءت الفروق في مستوى التوافق المهني دالة إحصائياً ولصالح المجموعة الثانية (الإناث)، حيث اتفقت هذه النتائج مع دراسة الزبيدي (2000) حول الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا المهني والصحة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة استهدفت هذه الدراسة معرفة علاقة الرضا المهني والصحة النفسية بالضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات العراقية على عينة تكونت من (200) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، وأظهرت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الضغوط النفسية والرضا المهني من جهة، وبين الضغوط النفسية والصحة النفسية من جهة أخرى، وبدلالة إحصائية كانت الفروق بين الذكور والإناث في مستوى التوافق المهني لصالح الإناث.

ويمكن ارجاع هاته النتائج إلى التكوين البيداغوجي والإعداد للمهنة اللذين هما الدعامتين الأساسيتين لفاعلية التدريس كما أكده أغلب الخبراء والباحثين في هذا المجال. (إبراهيم وفتحي، 2023) فالتساوي في كلا الدعامتين لدى أفراد العينة يعدم وجود الفروق بين الجنسين في مستوى التوافق المهني، أما التفاوت فيؤدي إلى بوجود الفروق مثلما جاءت به نتائج دراستنا الحالية، والذي يمكن مرده أيضاً إلى عدة عوامل بنيوية منها ملائمة العنصر النسوي أكثر لمهنة التدريس نظراً لتمتعه بالقابلية لتربية النشء، أما من الناحية النفسية ووفقاً لنظرية التحليل النفسي "فعملية التوافق المهني غالباً ما تكون لا شعورية، أي أن الأفراد لا يعون الأسباب الحقيقية لكثير من سلوكياتهم، فالشخص المتوافق هو من يستطيع إشباع المتطلبات الضرورية للهو بوسائل مقبولة اجتماعياً." (المرشدي وحسن، 2008:354).

كما أنه من بين محددات التوافق المهني نجد الرضا عن المهنة الذي يتضمن بدوره الرضا عن الأجر، فهذا الأخير غالباً ما يؤثر على فئة الرجال كونهم المسؤولين الأوائل عن اعادة أسرهم، عكس فئة الإناث اللواتي يشعرن بالدعم الاجتماعي الذي له أثر كبير في التخفيف من مستوى الضغوط المهنية كونهن يشعرن بتقديم المساعدة لأزواجهن من خلال القيام بالعمل.

ويدعم تفسير الباحث حول وجود الفروق رأي الدكتور عبد الله عبد العزيز السماري "ان الاختلاف في درجة التوافق المهني أمر طبيعي بين العاملين، حتى ولو كانوا يشتغلون أعمالاً أو وظائف متماثلة، وينشأ هذا الاختلاف بسبب اختلاف المعاملة التي يتلقاها كل فرد من رئيسه، أو المرتب الذي يحصل عليه أو العلاقة التي تربطه بزملائه في العمل." (السماري، 2006:44)

كما أشارت نتائج الدراسة الراهنة أيضاً على وجود فروق في مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط ترجع إلى متغير الخبرة، بين المجموعتين الأولى التي تضم فئة الأساتذة الأصغر سناً والثانية التي تتضمن فئة الأساتذة الأكبر سناً، وجاءت الفروق في مستوى التوافق المهني دالة إحصائياً ولصالح المجموعة الأولى (الأصغر سناً)، حيث أكدت هاته النتائج على أهمية التوافق المهني في الحياة المهنية للأستاذ من أجل المضي قدماً في مهنة التدريس، ودون التأثير بعامل سنوات العمل الشاقة، ولعل هذا ما أكدته "بروتن" (Bruton, 2020) في دراسته حول العلاقة بين الرضا المهني ونية البقاء في العمل بالتدريس لدى معلمي التربية الخاصة، حيث تكونت عينة الدراسة من (156) معلم من معلمي التربية الخاصة، وأظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي لكل من سنوات الخبرة التدريسية والرضا المهني على نية البقاء بالتدريس للفئات الخاصة. (عبد الحميد، 2012).

ومن خلال استقراء نتائج هاته الدراسة يمكن استخلاص أن مستوى التوافق المهني مؤشر حقيقي للتنبؤ بنية بقاء الأستاذ في مهنة التدريس، بحيث يتفق هذا مع نتائج الدراسة الحالية التي نصت على تمتع الأساتذة الأقل خبرة مستوى مرتفع من التوافق المهني كونهم يسعون دائماً لاكتساب الخبرة اللازمة خوفاً من الاخفاق في تأدية المهام مما يعزز بصفة غير مباشرة نية البقاء في مهنة التدريس، كما اتفقت أيضاً نتائج دراستنا مع دراسة أبو اليل محمد (2023) والتي هدفت إلى التعرف على العلاقة الارتباطية بين

التوافق المهني والارتياح النفسي والكشف عن الفروق بين متوسطات درجات التوافق المهني والارتياح النفسي لدى عينة من معلمي التربية الخاصة بمدينة الطائف وجدة والرياض تبعاً لمتغير الخبرة كما هدفت أيضاً إلى التعرف على مستوى التوافق المهني والارتياح النفسي، وخلص النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين كل من التوافق المهني والارتياح النفسي لدى أفراد العينة فكلما ازداد مستوى التوافق المهني ارتفع مستوى الارتياح، كما أظهرت النتائج أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات درجات الأفراد في التوافق المهني وفقاً لمتغير الخبرة ولصالح المعلمين والمعلمات الأقل من عام بمهنة التدريس.

ويفسر الباحث النتائج على ضوء الدراسات السابقة، بارتفاع مستوى التوافق المهني لدى الأساتذة الأقل خبرة نتيجة تمتعهم بمستوى عال من فاعلية الذات المهنية، فالعلاقة الطردية القوية بين فاعلية الذات المهنية ومستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط التي تم إثباتها من خلال الفروض السابقة ألفت بظلالها على متغير الخبرة المهنية.

كون أن الأستاذ المبتدئ عادة ما يتسم بالمشاورة والمبادرة من أجل كسب الاحترام والتقدير بين الزملاء والظفر برضى رؤساء العمل مما يجعله متوافقاً في مهنته، فالجدية والتفاني في أداء المهام المطلوبة له انعكاسات إيجابية على مستوى التوافق المهني الذي يعني التغلب على مختلف أنواع الضغوطات المهنية على اعتباره استراتيجية من استراتيجيات الوقاية من الاحتراق الوظيفي. وفي هذا الصدد يؤكد الباحثين في هذا مجال علم النفس على أن الإرضاء هو المحك الثاني للتوافق المهني فهو: "كل ما يعبر عن مدى كفاءة الموظف ونتاجيته وكفايته ومن الطريقة التي ينظر بها إليه مشرفه وزملاؤه، والشركة أو المؤسسة التي يعمل بها." (دحماني وذيب، 2019:729)

خاتمة

خاتمة:

بشكل عام نستخلص في الأخير بأنه تم التوصل إلى تحقيق أهداف الدراسة الراهنة والتي هدفت إلى الكشف عن فاعلية الذات المهنية وأثرها على مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط اضافة إلى معرفة مستوى كل من فاعلية الذات المهنية والتوافق المهني لدى أفراد عينة البحث ودراسة الفروق فيما بينها وفقاً لمتغيرات الدراسة، التي أجابت على كل التساؤلات التي طرحت في بداية الدراسة وذلك من خلال النتائج التالية:

فاعلية الذات المهنية تؤثر على مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط.

وجود بمستوى مرتفع في كل من فاعلية الذات المهنية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط.

أبعاد فاعلية الذات المهنية تؤثر على مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط.

وجود فروق في مستوى فاعلية الذات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير (السن والخبرة).

عدم وجود فروق في مستوى فاعلية الذات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير (الجنس).

وجود فروق في مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير (السن والجنس والخبرة المهنية).

لذا ومن خلال هذا العمل نستخلص أن لكل من فاعلية الذات المهنية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط، أهمية كبيرة لا يجب في أي حال من الأحوال التهاون عن زيادة الدراسات حولها، كون أن هذين المتغيرين يمثلان جوهر الصحة النفسية عند الأستاذ الذي لا يمكن لكل مجتمعات التحلي عنه مهما تطورت التكنولوجيا في مجال الذكاء الاصطناعي، وذلك لدوره الفعال في العملية التعليمية التعلمية، على اعتبار أن الإنسان كائن اجتماعي بطبعه يتعلم من أفراد مجتمعه عن طريق الاحتكاك وعلاقة التأثير والتأثر كما يتعلم من أستاذه مبادئ الاحترام والتقدير عن طريق الاقتداء والمحاكاة لنماذج الأساتذة ذوي فاعلية الذات المهنية المرتفعة.

الإقتراحات

الاقتراحات

على ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية في إطارها النظري، ومن خلال الجانب الميداني الذي أسفر على العديد من النتائج التي سبق ذكرها، يمكن أن يوصي الباحث بما يأتي:

- ❖ الاهتمام أكثر بالعوامل التي تؤثر في فاعلية الذات المهنية كتقدم الأساتذة في السن.
- ❖ العمل على قياس مستوى التوافق المهني للأساتذة بشكل دوري.
- ❖ ضرورة توفير متطلبات بيئة العمل التي تساعد الموظفين والموظفات على القيام بواجباتهم بكفاءة عالية.
- ❖ أخذ الجهات المعنية بعين الاعتبار حجم العمل الملقى على عاتق الأساتذة، بغية تحسين رواتبهم وامتيازاتهم وعلاوتهم.
- ❖ الاستفادة من مقاييس فاعلية الذات المهنية والتوافق المهني لتطوير الظروف الضرورية التي تخلق الشعور بالاستقرار والأمان، من أجل خلق جو ملائم للإبداع وبناء الكوادر المتميزة.
- ❖ اشراك المعلمين والأساتذة ذوي الخبرة في تعديل البرامج الدراسية.
- ❖ تعزيز المكانة الاجتماعية للأستاذ.
- ❖ تحسين الظروف البيئية المتعلقة بمهنة التدريس.
- ❖ وجوب المرونة في التعاملات الادارية مع الأساتذة كبار السن.
- ❖ منح الأستاذ الوزن الاجتماعي المرموق بغية تحسين الأداء.

الاقتراحات:

استكمالاً لمتطلبات هذا البحث نقترح عدداً من المتغيرات التي صادفتنا أثناء البحث، والتي لم نتناولها بالدراسة خشية التشعب والابتعاد عن صلب موضوع دراستنا الحالية:

✚ تكوين خلية اصغاء من شأنها التكفل بمختلف أنواع المشكلات المهنية التي تعيق الأستاذ عن تأدية مهامه بصورة مثلى.

✚ إجراء دراسات علمية أخرى مشابهة للبحث الحالي على شرائح اجتماعية مختلفة.

✚ تميم الدراسات التجريبية التي تتناول أثر البرامج الإرشادية في تنمية كل من فاعلية الذات المهنية والتوافق المهني

✚ إجراء المزيد من البحوث حول علاقة التوافق المهني بمتغيرات ديموغرافية ونفسية وفقاً لمستجدات العصر.

✚ إجراء دورات تدريبية وتأهيلية للأساتذة لمواكبة العصر في ظل التطور التكنولوجي والمعلوماتي الحاصل عن طريق الذكاء الاصطناعي.

المراجع

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية:

- 1) إبراهيم ، قادري و فتحي ، زقعار. (2023). التوافق المهني وعلاقته بالأعراض السيكوسوماتية لدى أساتذة التعليم الابتدائي . مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، 13 (01) ، 161-137 ،
- 2) إبراهيم، الشافعي إبراهيم. (2004) . الكفاءة الذاتية لدى المعلمين وعلاقتها بكل من الكفاءة الذاتية العامة والضغط المهنية والمعتقدات التربوية لدى عينات من المعلمين قبل وأثناء الخدمة – دراسة تنبؤية مقارنة ، المجلة التربوية ، 06 ، (02) .
- 3) أحلام، تباري. (2022) . التغيير التنظيمي وأثاره على الرضا الوظيفي والتوافق المهني لدى الاطارات. أطروحة دكتوراه الطور الثالث (ل م د) . تخصص علم النفس العمل والتنظيم. كلية العلوم الاجتماعية جامعة الجزائر.
- 4) أحمد ، عبد الهادي ضيف كيشار. (2022) . فعالية الذات الإبداعية وعلاقتها بالانخراط في التعلم في ضوء بعض المتغيرات لدى طلاب جامعة الطائف . مجلة كلية التربية ، 38 ، (12.2)، 391-347
- 5) أحمد زين الدين، بو عامر. و صابر، مجري.(2014). مصادر التوافق المهني لدى العامل. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، 06 ، 152-140
- 6) أحمد، عبد الله الديميني. وأمل، يحي الهادي.(2022). فعالية الذات وعلاقتها بمهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف الأول الثانوي في أمانة العاصمة. الآداب للدراسات النفسية والتربوية. 13، 7-76
- 7) أحمد، قدوري. (2021) . الصلابة النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة بأردان . مجلة آفاق علمية ، 13 ، (04)، 337-321
- 8) أمل، البكري (2011) . علم النفس المدرسي . المعتز : للنشر والتوزيع . عمان ، الأردن . الطبعة الأولى.

قائمة المراجع

- 9) آمنة، عبد العزيز صالح أبا الخيل. (2017). الفعالية الذاتية وعلاقتها بصعوبة اتخاذ القرار المهني لدى عينة من طالبات وطلاب السنة التحضيرية. مجلة العلوم التربوية، 02 (01)، 97-55.
- 10) آية، نبيل عبد الحميد. (2012). مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالتوافق المهني للمعلم. مجلة بحوث التربية النوعية. 24، 212-185.
- 11) بدرية، محمد بن يوسف الرواحية. (2016). التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذات المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية. رسالة ماجستير بالإرشاد والتوجيه، جامعة النزوى، سلطنة عمان.
- 12) بشير، معمريّة. (2011). أساسيات القياس النفسي وتصميم أدواته. دار الخلدونية للنشر والتوزيع. ط1. الجزائر.
- 13) جولتان، حسن حجازي. (2013). فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 09 (04)، 433-419.
- 14) جيلالي، مزباني. (2022). خصائص فاعلية الذات في إدارة الصف لدى الأساتذة المبتدئين. مجلة دراسات معاصرة، 06 (01)، 346-335.
- 15) حبيبة، روبيي. (2020). أثر برنامج إرشادي معرفي سلوكي في تنمية فاعلية الذات لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي. أطروحة دكتوراه في علوم التربية، جامعة محمد بوضياف المسيلة. الجزائر.
- 16) حدة، تومي. (2022). أهمية الطموح المهني لدى المعلم في إنجاح العملية التعليمية. مجلة الإناسة وعلوم المجتمع، 06 (01)، 68-56.
- 17) حنان، أحمد عبد الرحمن. (2021). فاعلية الذات وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية والديموجرافية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ببعض الجامعات المصرية "دراسة تنبؤية فارقة". مجلة التربية. 192 (02)، 342-274.

قائمة المراجع

- 18) الدغيم، محمد دغيم . (2015) الكفاءة المهنية وعلاقتها بمستوى الطموح والخوف من التقييم السلبي لدى الطالبات المعلمات المتفوقات وغير المتفوقات أكاديمياً . مجلة كلية التربية ، 162 ، (03)، 255 - 279.
- 19) رباب، عبد الفتاح أبو الليل محمد . (2023). التوافق المهني وعلاقته بالارتياح النفسي لدى معلمي التربية الخاصة . مجلة الارشاد النفسي، 75 ، (02) ، 71-117
- 20) رحاب، أمين مصطفى العزب.(2021). فاعلية الذات التدريسية وعلاقتها بالضغط المهنية المدركة لدى معلمي الصفوف الأولى بالمرحلة الابتدائية النظام التعليمي الجديد في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية. المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية. 29 ، 257-321
- 21) ردينة، خضر الطراونة.(2020). الرضا الوظيفي عند معلمات غرف مصادر الطلبة ذوي صعوبات التعلم في الأردن. مجلة علوم الانسان والمجتمع. 09، (04) ، 425-452
- 22) روح، الفؤاد محمد إبراهيم . (2006) . اضطرابات الشخصية وعلاقتها بالإساءة للمرأة في العلاقات الزوجية والعمل . أطروحة دكتوراه تخصص علم النفس . جامعة الزقازيق . كلية الآداب . مصر
- 23) زهية، حمزاوي. (2017) . صورة الجسد و علاقتها بتقدير الذات عند المراهق دراسة ميدانية لتلاميذ الثانوية بولاية مستغانم. أطروحة دكتوراه في علم النفس الجماعات والمؤسسات، جامعة وهران . الجزائر
- 24) سامي، خليل فحجان . (2010) . التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة . رسالة ماجستير في علم النفس . كلية التربية ، الجامعة الإسلامية غزة
- 25) سعاد، بنت محمد بن علي اللواتية. وعبد الحميد، سعيد حسن. وسعيد، بن يوسف بن حميد العامري. (2019). فعالية برنامج ارشادي جمعي قائم على نظرية الذكاءات

قائمة المراجع

- المتعددة في تنمية مفهوم الذات المهنية لدى طلبة الصف التاسع في محافظة الداخلية. مجلة كلية التربية. 43 ، (03)، 71-114
- 26) سعيدة، لونيس. (2020). فاعلية الذات الاجتماعية وعلاقتها بالتوافق الأكاديمي لدى طلبة الجامعة. مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، 06 ، (02)، 410-421
- 27) سفيان، بوعطيط. (2016). العوامل الشخصية والتنظيمية وتأثيراتها على التوافق المهني. مجلة ابحاث نفسية وتربوية، 09 ، 59-90
- 28) سهيل يوسف، ولاء. (2016). فاعلية الذات وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية . رسالة ماجستير في علم النفس العام ، كلية التربية بجامعة دمشق ، سوريا.
- 29) سوسن، شاكر مجيد. (2015). اضطرابات الشخصية أنماطها قياسها . دار صفاء: للنشر والتوزيع ، عمان . الأردن.
- 30) شذا، محمد الشهري. وفهد، بن أحمد النعيم. (2020). فاعلية الذات لدى معلمي ومعلمات صعوبات التعلم بمحافظة الأحساء في ضوء بعض المتغيرات . مجلة التربية الخاصة والتأهيل. 38، (01)، 81-115
- 31) صالح، حسن الداهري. (2015). أساسيات علم النفس الاداري ونظرياته . دار الاعصار العلمي: للنشر والتوزيع ، عمان . الأردن.
- 32) صلاح الدين، شيخاوي . (2020). دور الهوية الوظيفية في تحقيق التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الاقليمية ، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والبحوث التربوية، 05، (02).
- 33) صونيا ، دودو. (2017). الفعالية الذاتية وعلاقتها بالتوافق النفسي في ضوء متغيري التفاؤل والتشاؤم لدى الفريق شبه الطبي دراسة ميدانية بمستشفى محمد بوضياف بمدينة ورقلة ومستشفى الزهراوي بمدينة المسيلة . أطروحة دكتوراه في علم النفس المرضي المؤسساتي ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة . الجزائر

قائمة المراجع

- 34) ظلال، محمود حليوى . (2014) . دور المشكلات النفسية والاجتماعية في التوافق المهني - دراسة ميدانية في جامعة حلب . أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال ، جامعة حلب . سوريا.
- 35) عبد الحق، قرومي. (2015) . انعكاس التوافق المهني لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية على التوافق النفسي الاجتماعي لدى تلاميذ التعليم الثانوي . أطروحة دكتوراه في نظرية ومنهجية التربية البدنية والرياضية ، معهد التربية البدنية والرياضية بسيدي عبد الله. الجزائر
- 36) عبد الحليم، خلفي وعبد المولى، بوشامي.(2018). علاقة الفعالية الذاتية بالكفايات المهنية لدى معلمي الابتدائي في تلمسان. دراسات نفسية وتربوية، 11 ، (02)، 01-20
- 37) عبد القادر، بلعابد. (2016) . تشكيل البروفيل المهني على ضوء مفهوم النضج المهني. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. 26 ، 359-365
- 38) عبد الله، عبد العزيز السماري . (2006) . التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل في الأجهزة الأمنية . رسالة ماجستير في العلوم الاجتماعية ، كلية الدراسات العليا ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية . الرياض . السعودية .
- 39) عبير، فتحي الشرفا. (2011). الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل الإرشادي التربوي بقطاع غزة . رسالة ماجستير في علم النفس . كلية التربية . الجامعة الإسلامية غزة . فلسطين.
- 40) عطف، محمود أبو غالي ونادرة، غازي بسيسو . (2009) . التوافق المهني وعلاقته بأساليب إدارة الصراع لدى مديري المدارس الثانوية ومحافظات غزة ، بمجلة الجامعة الإسلامية، 17، (02)، 419-464
- 41) عطاالله، صلاح الدين فرح. (2009) . مقياس التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة. مجلة العلوم التربوية والدراسات الإسلامية السعودية. 21 ، (03) ، 689-733

قائمة المراجع

- 42) علي، راجح بركات. (بدون سنة). نظرية باندورا في التعلم الاجتماعي . أطروحة دكتوراه في علم النفس. جامعة أم القرى.
- 43) علي، محمد حسين سليمان.(2017). استراتيجية الصف المقلوب وتنمية المهارات التدريسية وتوكيد الذات المهنية لدى الطلاب المعلمين. مجلة كلية التربية، 186 ، (02) ، 74-13 ،
- 44) عماد، حسين المرشدي وإيمان، كاظم حسن. (2009). التوافق المهني لدى موظفي كلية التربية الأساسية في جامعة بابل . مجلة كلية التربية الأساسية. 01 ، 368-353
- 45) عماد، لبيس و ربيعة، خطاش. (2020). التوافق الزوجي وعلاقته بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط دراسة ميدانية بولاية ورقلة وأدرار والجزائر . المجلة المغاربية للدراسات التاريخية والاجتماعية - جامعة سيدي بلعباس . 12 ، (01) ، 139 - 164
- 46) فاطمة الزهراء، حمري و سامية، ابريم . (2015)، التوافق المهني وعلاقته بالضغط النفسي لدى أطباء مصلحة الإستعجالات بمستشفيات ولاية قلمة ، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية ، 358 ،
- 47) فتيحة، يحي و ابتسام، بزوح. (2020). الانتقاء المهني في ضوء نظرية هولاند. مجلة الروائز. 04 ، (02) ، 68-56
- 48) القاسم، بديع محمود (2001). علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق . مؤسسة الوراق: للنشر والتوزيع . عمان ، الأردن . الطبعة الأولى.
- 49) لبنى ، سناني و جلال الدين، بوعطيط. (2022). متطلبات تحقيق التوافق المهني في المؤسسات التنظيمية. مجلة سوسولوجيا. 06 ، (01) ، 31 - 13
- 50) ليلي، بن كعكع و حسينة، قورين. (2018). أثر التوافق المهني على المسارات الوظيفية لدى العاملين- دراسة حالة بعض أساتذة التعليم الثانوي بولاية سيدي بلعباس .

قائمة المراجع

- مجلة المعيار في الآداب والعلوم الانسانية والاجتماعية والثقافية ، 09 ، (03) ، 28 – 35
- 51) محمد الطاهر، نقموش . (2017) . التوافق المهني وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بمدينة الأغواط - دراسة ميدانية ، مجلة العلوم الاجتماعية (24) 60-39
- 52) محمد، دحماني وفهيمه، ذيب. (2019) . التوافق المهني للعامل بين النظريات واستراتيجيات التحقيق. مجلة البشائر الاقتصادية . 5 ، (03) ، 722 – 736
- 53) محمد، عطاالله. ولامية، بويدي.(2023). مستوى التوافق المهني لأساتذة التعليم المتوسط في ظل محددات المناخ التنظيمي السائدة في المؤسسة التربوية دراسة ميدانية بمتوسطات دائرة الرياح ولاية الوادي. مجلة العلوم النفسية والتربوية، 09 ، (02) ، 119-101
- 54) محمد، معروف. (2019) . الفاعلية الذاتية وعلاقتها بالإحتراق الوظيفي وإستراتيجيات التعامل دراسة مقارنة عند أساتذة التعليم الثانوي . أطروحة دكتوراه في علم النفس التربوي ، جامعة وهران2. الجزائر.
- 55) محمد، مكناسي. (2007) . التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية دراسة ميدانية على أعوان السجون بمؤسسة إعادة التأهيل قسنطينة . رسالة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم ، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.
- 56) مصطفى، السعيد جبريل و تامر، عبد الحفيظ عبد الفتاح جاد. (2020). أنماط التفاعل الأسري وعلاقتها بفاعلية الذات لدي تلاميذ المرحلة الاعدادية. بحوث التربية النوعية. 57. 387-366.
- 57) مصطفى، السعيد جبريل و جهاد، وحيد محمد. (2019). القابلية للإساءة الزوجية وعلاقتها بالتوافق المهني لدي المعلمات في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية. بحوث التربية النوعية. 53. 186-149.

قائمة المراجع

- 58) مطاطلة، موسى. (2017). الصحة النفسية والتوافق المهني مقارنة تحليلية ، مجلة أبحاث نفسية وتربوية . 04 ، (10) ، 133 - 147
- 59) مولود، كنيوة و نوال، قرين. (2021). كيفية تعزيز فاعلية الذات لدى الرياضيين من خلال التمارين والأنشطة الرياضية، مجلة المجتمع والرياضة . 04 ، (02) ، 192-202
- 60) نافز، أحمد عبد بقيعي.(2016). الفاعلية الذاتية التدريسية لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في الأردن في ضوء بعض المتغيرات. دراسات العلوم التربوية، 43 ، (02) 597-618 ،
- 61) نظمي، حسين المعلا.(2023). فاعلية الذات التدريسية في ضوء بعض المتغيرات لدى معلمي الصفوف الثلاثة الأولى في لواء بني كنانة. مجلة كلية التربية. 39 ، (04)، 197-219
- 62) نورة، بادي. (2022). كفاءة الذات المهنية ودورها في تطوير مهارات التدريس في ظل استخدام تقنيات التعليم الحديثة. مجلة آفاق فكرية. 10 ، (01) ، 450-471
- 63) الهاشمي، لقوي. ومنصور، بن زاهي. (2019). علاقة بعض العوامل التنظيمية بالكفاءة الذاتية لدى أستاذ التعليم الابتدائي. مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية. 11 ، (04) ، 111-124
- 64) هدى، الخلايلة. (2011) . الفاعلية الذاتية لمعلمي مدارس محافظة الزرقاء ومعلماتها في ضوء بعض المتغيرات .مجلة جامعة النجاح للأبحاث . 25 ، (01) ، 02-24
- 65) هشام، بن فروج. ومحمد، بوفاتح. (2021). فاعلية الذات لدى أساتذة التعليم الابتدائي بولاية الأغواط. مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي. 08 ، (01) ، 658-671

قائمة المراجع

- 66) وادة، فتحي. (2020). قلق المستقبل وعلاقته بفاعلية الذات لدى عينة من طلبة جامعة الوادي، مجلة العلوم نفسية وتربوية . 06 ، (01) ، 69-90
- 67) وليد، شلابي و صلاح الدين، شيخاوي. (2021). واقع التوافق المهني لدى موظفي الجماعات الإقليمية دراسة ميدانية على عينة من موظفي الجماعات الإقليمية ببلديات ولاية المسيلة . مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم النفسية والتربوية والأرطفونيا . 04 ، (02) ، 12-41
- 68) ياسين، حبال. (2017). تقنين اختبار كاتل للذكاء المقياس الثالث على تلاميذ السنة أولى ثانوي. أطروحة دكتوراه في علم النفس تخصص القياس والتقويم ، جامعة وهران2. الجزائر.
- 69) يحي، محمود النجار. (2014). فاعلية الذات وعلاقتها بالوحدة النفسية لدى المتقاعدين الفلسطينيين عن العمل.

<https://www.researchgate.net/publication/329269715>

قائمة المراجع

المراجع باللغة الأجنبية:

70) Caitlyn Bramble. (2020) . Professional Self-Efficacy in Museum Educators . Researchgate . 01-63

<https://www.researchgate.net/publication/344311490>

71) Daniel Spurk. (2021) . Vocational behavior research: Past topics and future trends and challenges . Journal of Vocational Behavior . University of Bern, Switzerland . 1-8

72) Jenny Christine Hernandez. (2020) . Examining Preservice Teachers' Self-Efficacy Development Throughout Teacher Education . A Dissertation submitted to the Education Faculty of Lindenwood University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Education.

73) Karen M. Taylor. (1983) . Applications of Self-Efficacy Theory to the Understanding and Treatment of Career Indecision . Journal of Vocational Behavior 22, 63-81

74) Şehmus Aksoy. (2020) mediator role of professional self-efficacy belief between psychological safety and self-reported personal

75) Shonna Guillory-Anderson.(2020). A Quantitative Study of Schools as Learning Organizations An Examination of Professional Learning Communities, Teacher Self-Efficacy, and Collective

قائمة المراجع

Efficacy. A Dissertation Presented to the Graduate Faculty of the University of Louisiana at Lafayette In Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Education. initiative . Researchgate . 01-13 .
<https://www.researchgate.net/publication/344452397>

76) Zlatoeli Ducheveva . (2005).Professional Adjustment in carrier development of the teacher . Trakia University . Trakia Journal of Sciences, Vol. 3, No. 8, pp 21-23.

الملاحق

الملاحق

الملحق رقم (01)

قائمة المحكمين:

الرقم	اسم ولقب المحكم	الدرجة العلمية	جامعة الانتماء
01	دوارة أحمد	أستاذ التعليم العالي	جامعة تيارت
02	حلوش مصطفى	أستاذ التعليم العالي	جامعة سيدي بلعباس
03	منصوري زاوي	أستاذ التعليم العالي	جامعة سيدي بلعباس
04	بوحرارة هناء	أستاذة التعليم العالي	جامعة سيدي بلعباس
05	رميل بن علي	أستاذ محاضر (أ)	جامعة معسكر
06	حبال ياسين	أستاذ محاضر (أ)	جامعة سيدي بلعباس
07	عمار عبد الحق	أستاذ محاضر (أ)	جامعة سيدي بلعباس
08	مقسم مختار	أستاذ محاضر (أ)	جامعة سيدي بلعباس
09	فلاح أحمد	أستاذ محاضر (أ)	جامعة سيدي بلعباس
10	قسيلات فتيحة	أستاذة محاضر (أ)	جامعة سيدي بلعباس
11	بن عيسى أبو بكر	مختص نفسي عيادي	مستشفى سيدي بلعباس
12	زوقار محمد	مختص نفسي عيادي	المصحة العقلية سيدي بلعباس

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique



معسكر في: 2021/09/20

جامعة مصطفى اسطيمبولي معسكر
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية
الرقم: 254/ق ع ن ع ت/ك ع / 1 ج م ام / 2021

إلى السيد (ة): مدير التربية لولاية سيدي بلعباس

الموضوع: ترخيص للبحث الميداني من أجل تحضير اطروحة الدكتوراه

يشرفني سيدي مدير التربية ان اطلب من سيادتكم المحترمة الموافقة على الترخيص للطلاب (ة):
- موفق عبد الحليم. المسجل في الدكتوراه 2022 / 2021 ، من اجل القيام ببحث ميداني في
اختصاص علم النفس المدرسي ، لانجاز بحثه المعنون ب: فاعلية الذات المهنية وأثرها على
مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط.
تحت إشراف الأستاذ (ة): يونس جميلة .
تقبلوا منا سيدي أسمي عبارات الشكر والتقدير .

رئيس القسم



رئيس قسم علم النفس وعلوم التربية
د. وزاني محمد



رئيس لجنة تكوين الدكتوراه
علوم اجتماعية علم النفس
د. بن منعم سودي علي

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

سيدي بلعباس يوم: 2021/10/05

مديرية التربية لولاية سيدي بلعباس
مصلحة التكوين و التفتيش
مكتب التكوين
الرقم: 2021 / 1.7 / 33

مدير التربية
إلى
السادة و السيدات : مديري المتوسطات

الموضوع: ترخيص.
المرجع: مراسلة رئيس لجنة التكوين في الدكتوراه علوم اجتماعية علم النفس د. بن مصمودي علي جامعة معسكر
المرفقات: قائمة المتوسطات التابعة للمقاطعة الإدارية الثانية .

يشرفني أن أنهي إلى علمكم، أنني أرخص للطالب "موفق عبد الحليم" تخصص علم النفس المدرسي. وذلك للقيام بعمل ميداني لانجاز بحث حول (فاعلية الذات المهنية وأثرها على مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط) تحت إشراف الأستاذة يونس جميلة وذلك خلال السنة الدراسية 2022/2021.

ملاحظة: يرافق مدير المؤسسة كل العمليات المتعلقة بالدراسة التطبيقية مع مراقبة جميع الاستبيانات المقدمة من طرف المتربص أو الباحث .

مدير التربية
مدير التربية
محمد أولاد العبد
مديرية التربية

الملاحق

الملحق رقم (04)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية سيدي بلعباس

مصلحة التكوين و التفتيش

المفتش: بو عريشة مرابط

البريد الإلكتروني:

inspecteurcem2017@gmail.com



البريد الإلكتروني	المؤسسة	الرقم
ben.saad.djillali22@gmail.com	بن سعد الجيلالي	1
benyakhlef.badra22@gmail.com	بن يخلف بدره	2
belbachir.cheikh22@gmail.com	بلبشير الشيخ	3
elwahla.kada@gmail.com	الواحلة قادة	4
zouaoui.kaddour@gmail.com	زواوي قدور	5
djellouli.fares22@gmail.com	جلولي فارس	6
houar.belabbesde22@gmail.com	هوار بلعباس	7
hirech.kouider22@gmail.com	حريس كويدر	8
elghazi.djillali@gmail.com	الغازي جيلالي	9
cem.chikhi.moussa22@gmail.com	شيخي موسى	10
aissat.idir22@gmail.com	عيسات ادير	11
ibn.zeidoune22@gmail.com	ابن زيدون	12
zone.nord.est@gmail.com	عربي عبد القادر	13
ben.ghalem.makhfi22@gmail.com	بن غلام مخفي	14
daoud.berkane@gmail.com	داود بركان	15
ben.dahou.cheikh@gmail.com	الشيخ بن دحو	16
ghali.boumediene@gmail.com	عالي بومدين	17
cem.missouri.cheikh@gmail.com	ميسوري الشيخ	18
arbi.kouider@gmail.com	العربي كويدر	19
abou.dhara.gheffari22@gmail.com	ابودر العفاري	20
yebouss.djillali22@gmail.com	نوار يوسف	21
kobane.slimane22@gmail.com	فبان سليمان	22
cem.boukhanifisse@gmail.com	عبد الحميد مهري	23
aouan.ahmed22@gmail.com	عوان احمد. الطابيه	24
CEM.AZZOUZDE22@gmail.com	عزوز محمد	25
benzaïdi.kaddour@gmail.com	بن زايد قدور	26
cem.shala@gmail.com	سهاله	27
belaini.mohamed22@gmail.com	بلعيني محمد	28
boudjebha.el.bordj22@gmail.com	ميلود الحبيب	29
cemmcid.zz@gmail.com	جلال عبد القادر	30
chebani.yahia@gmail.com	شبابي يحي	31
cem.mokdad.mohamed@gmail.com	مقداد محمد	32
boudelil.ahmed@gmail.com	بوداليل احمد	33
cem.shebani.aek@gmail.com	شبابي عبد القادر	34
CEM.BOULANROUARDE22@gmail.com	بولنوار محمد	35
cem.draafatma.de22@gmail.com	ذراع فطيمة	36
manahil , el , ilm @gmail.com	المناهل (خاصة)	37

بسيدي بلعباس يوم: 2022-09-25

موفق عبد الحليم

باحث دكتورالي تخصص

علم النفس المدرسي

07.71.36.29.48

إلى السيد (ة): مدير(ة) التربية لولاية سيدي بلعباس

الموضوع: طلب تمديد ترخيص بعمل ميداني من أجل تحضير أطروحة الدكتوراه

يشرفني أن أتقدم إلى سيادتكم الموقرة بطلبي هذا والمتمثل في طلب تمديد

ترخيص بعمل ميداني من أجل تحضير أطروحة الدكتوراه، كون أن بناء المقاييس النفسية يحتاج إلى

إعادة التطبيق بعد مدة زمنية معينة، وذلك لحساب الثبات والتحقق من مدى صدق المقياس، إلا أن

الرخصة التي معي غير سارية المفعول كونها خاصة فقط بالسنة الدراسية 2022/2021 .

أخيراً تقبلوا مني أسمى عبارات الإحترام والتقدير.

الإمضاء



المرفقات:

- نسخة من مراسلة رئيس لجنة التكوين في الدكتوراه
- نسخة من الإذن بعمل ميداني من طرف مدير التربية
- نسخة من شهادة التسجيل الثالث في الدكتوراه (ل.م.د)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

سيدي بلعباس في: 16/11/2023

مديرية التربية لولاية سيدي بلعباس
مصلحة التكوين و التفتيش
مكتب التكوين
الرقم: 2023/ 1.7 307

مديرة التربية
إلى
السادة والسيدات مديري المتوسطات

الموضوع: تمديد ترخيص

ف / خ. التربص التطبيقي

المرجع:- مراسلة السيد رئيس لجنة التكوين في الدكتوراه علوم اجتماعية علم النفس د. بن مصمودي علي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان- بتاريخ: 2021/09/20.

- طلب المعني بخصوص تمديد الترخيص المؤرخ في: 2023/05/14.

- شهادة إعادة التسجيل في الدكتوراه الطور الثالث.

يشرفني أن أنهي إلى علمكم، أنني أرخص للطالب "موفق عبدا لحليم" تخصص علم النفس المدرسي ، للقيام بعمل ميداني في المؤسسة ، لإنجاز بحث حول "فعالية الذات المهنية وأثرها على مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط" وذلك خلال السنة الدراسية 2023/2022 .

ملاحظة: يرافق مدير المؤسسة كل العمليات المتعلقة بالدراسة التطبيقية مع مراقبة جميع الاستبيانات المقدمة من طرف المتربص .

مديرة التربية



من وزير التربية و بتفويض منه
السيدة : بهيجة إيمان ثورية سنوتي
مديرة التربية لولاية سيدي بلعباس

الملاحق

الملحق رقم (08)

صدق الاتساق الداخلي لاستبيان فاعلية الذات المهنية في البعد الأول

	س5	س8	س12	س25	س27	س28	س35	س38	س39	الثقة	المجموع
س5	1	.118	.051	.200*	.095	.144	.067	.087	.017	.598**	.446**
Sig. (bilatérale)		.240	.616	.046	.346	.153	.506	.388	.864	.000	.003
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
س8	.118	1	.095	.238*	.121	.042	.112	.038	.205*	.632**	.518**
Sig. (bilatérale)	.240		.959	.017	.229	.675	.913	.711	.040	.020	.442
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
س12	.051	.005	1	.152	.222*	.033	.228*	.092	.232*	.584**	.436**
Sig. (bilatérale)	.616	.959		.132	.026	.745	.022	.363	.020	.103	.210
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
س25	.200*	.238*	.152	1	.216*	.215*	.112	.133	.146	.698**	.562**
Sig. (bilatérale)	.046	.017	.132		.031	.032	.266	.189	.148	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
س27	.095	.121	.222*	.216*	1	.365**	.025	.168	.190	.707**	.635**
Sig. (bilatérale)	.346	.229	.026	.031		.000	.804	.094	.059	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
س28	.144	.042	.033	.215*	.365**	1	.155	.122	.197*	.685**	.555**
Sig. (bilatérale)	.153	.675	.745	.032	.000		.124	.226	.049	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
س35	.067	.011	.228*	.112	.025	.155	1	.153	.023	.638**	.502**
Sig. (bilatérale)	.506	.913	.022	.266	.804	.124		.130	.820	.015	.968
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
س38	.087	.038	.092	.133	.168	.122	.153	1	.201*	.527**	.478**
Sig. (bilatérale)	.388	.711	.363	.189	.094	.226	.130		.045	.079	.635
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
س39	.017	.205*	.232*	.146	.190	.197*	.023	.201*	1	.426**	.336*
Sig. (bilatérale)	.864	.040	.020	.148	.059	.049	.820	.045		.000	.064
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
الثقة	.598**	.632**	.584**	.698**	.707**	.685**	.638**	.527**	.426**	1	.581**
Sig. (bilatérale)	.000	.020	.103	.000	.000	.000	.015	.079	.000		.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
المجموع	.446**	.518**	.436**	.562**	.635**	.555**	.502**	.478**	.336*	.581**	1
Sig. (bilatérale)	.003	.442	.210	.000	.000	.000	.968	.635	.064	.000	
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

الملاحق

الملحق رقم (10)

صدق الاتساق الداخلي لاستبيان فاعلية الذات المهنية في البعد الثالث

		س3	س11	س16	س18	س33	س34	س40	س41	س44	الميلدة	المجموع
س3	Corrélation de Pearson	1	.281**	.205	.108	.021	.100	.243	.054	.046	.450**	.275**
	Sig. (bilatérale)		.005	.041	.286	.837	.321	.015	.594	.651	.000	.006
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
س11	Corrélation de Pearson	.281**	1	.093	.103	.118	.029	.264**	.105	.085	.484**	.228
	Sig. (bilatérale)	.005		.357	.308	.244	.777	.008	.298	.400	.000	.022
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
س16	Corrélation de Pearson	.205	.093	1	.151	.158	.067	.089	.128	.043	.449**	.501**
	Sig. (bilatérale)	.041	.357		.134	.115	.508	.849	.205	.669	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
س18	Corrélation de Pearson	.108	.103	.151	1	.062	.036	.132	.091	.091	.262	.328
	Sig. (bilatérale)	.286	.308	.134		.542	.726	.192	.367	.838	.159	.060
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
س33	Corrélation de Pearson	.021	.118	.158	.062	1	.161	.091	.089	.133	.393**	.355**
	Sig. (bilatérale)	.837	.244	.115	.542		.110	.911	.380	.188	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
س34	Corrélation de Pearson	.100	.029	.067	.036	.161	1	.123	.094	.038	.410**	.371**
	Sig. (bilatérale)	.321	.777	.508	.726	.110		.222	.970	.707	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
س40	Corrélation de Pearson	.243	.264**	.089	.132	.011	.123	1	.182	.210	.566**	.222
	Sig. (bilatérale)	.015	.008	.849	.192	.911	.222		.070	.036	.000	.026
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
س41	Corrélation de Pearson	.054	.105	.128	.091	.089	.094	.182	1	.085	.675**	.592**
	Sig. (bilatérale)	.594	.298	.205	.367	.380	.970	.070		.586	.006	.419
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
س44	Corrélation de Pearson	.096	.085	.043	.091	.133	.038	.210	.085	1	.327**	.219
	Sig. (bilatérale)	.651	.400	.669	.838	.188	.707	.036	.586		.001	.200
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
الميلدة	Corrélation de Pearson	.450**	.484**	.449**	.262	.393**	.410**	.566**	.675**	.327**	1	.662**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.159	.000	.000	.000	.006	.001		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

الملاحق

الملحق رقم (11)

صدق الاتساق الداخلي لاستبيان فاعلية الذات المهنية في البعد الرابع

Corrélations												
	س1	س4	س6	س7	س14	س17	س22	س24	س31	التعلق	المجموع	
س1	Corrélation de Pearson	1	.163	.148	.037	.167	.083	.167	.361**	.148	.498**	.408**
	Sig. (bilatérale)		.105	.141	.711	.096	.409	.096	.000	.142	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
س4	Corrélation de Pearson	.163	1	.113	.182	.095	.093	.146	.032	.233	.373**	.348**
	Sig. (bilatérale)	.105		.261	.069	.348	.357	.147	.754	.020	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
س6	Corrélation de Pearson	.148	.113	1	.344**	.265**	.079	.044	.053	.004	.419**	.275**
	Sig. (bilatérale)	.141	.261		.000	.008	.435	.664	.598	.966	.000	.006
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
س7	Corrélation de Pearson	.037	.182	.344**	1	.187	.025	.065	.063	.120	.403**	.314**
	Sig. (bilatérale)	.711	.069	.000		.062	.803	.523	.535	.233	.000	.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
س14	Corrélation de Pearson	.167	.095	.265**	.187	1	.217	.138	.140	.197	.543**	.461**
	Sig. (bilatérale)	.096	.348	.008	.062		.030	.170	.166	.049	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
س17	Corrélation de Pearson	.083	.093	.079	.025	.217	1	.177	.021	.215	.411**	.361**
	Sig. (bilatérale)	.409	.357	.435	.803	.030		.078	.834	.032	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
س22	Corrélation de Pearson	.167	.146	.044	.065	.138	.177	1	.405**	.255	.530**	.265**
	Sig. (bilatérale)	.096	.147	.664	.523	.170	.078		.000	.010	.000	.008
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
س24	Corrélation de Pearson	.361**	.032	.053	.063	.140	.021	.405**	1	.267**	.513**	.412**
	Sig. (bilatérale)	.000	.754	.598	.535	.166	.834	.000		.007	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
س31	Corrélation de Pearson	.148	.233	.004	.120	.197	.215	.255	.267**	1	.555**	.446**
	Sig. (bilatérale)	.142	.020	.966	.233	.049	.032	.010	.007		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
التعلق	Corrélation de Pearson	.498**	.373**	.419**	.403**	.543**	.411**	.530**	.513**	.555**	1	.770**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

الملاحق

الملحق رقم (12)

صدق الاتساق الداخلي لاستبيان فاعلية الذات المهنية في البعد الخامس

		Corrélations										
		9س	15س	21س	23س	36س	37س	42س	43س	45س	القرار	المجموع
9س	Corrélation de Pearson	1	.111	.136	.138	.222 [*]	.120	.122	.036	.214 [*]	.338 ^{**}	.285 ^{**}
	Sig. (bilatérale)		.270	.177	.170	.026	.235	.226	.724	.033	.001	.014
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
15س	Corrélation de Pearson	.111	1	.243 [*]	.161	.172	.350 ^{**}	.240 [*]	.139	.212 [*]	.397 ^{**}	.403 ^{**}
	Sig. (bilatérale)	.270		.015	.111	.087	.000	.016	.169	.034	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
21س	Corrélation de Pearson	.136	.243 [*]	1	.228 [*]	.018	.269 ^{**}	.202 [*]	.002	.115	.575 ^{**}	.537 ^{**}
	Sig. (bilatérale)	.177	.015		.023	.859	.007	.044	.986	.253	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
23س	Corrélation de Pearson	.138	.161	.228 [*]	1	.149	.081	.062	.034	.033	.403 ^{**}	.356 ^{**}
	Sig. (bilatérale)	.170	.111	.023		.138	.423	.539	.734	.744	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
36س	Corrélation de Pearson	.222 [*]	.172	.018	.149	1	.002	.160	.240 [*]	.030	.635 ^{**}	.598 ^{**}
	Sig. (bilatérale)	.026	.087	.859	.138		.983	.112	.016	.767	.018	.117
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
37س	Corrélation de Pearson	.120	.350 ^{**}	.269 ^{**}	.081	.002	1	.064	.026	.072	.486 ^{**}	.382 ^{**}
	Sig. (bilatérale)	.235	.000	.007	.423	.983		.527	.795	.476	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
42س	Corrélation de Pearson	.122	.240 [*]	.202 [*]	.062	.160	.064	1	.349 ^{**}	.413 ^{**}	.615 ^{**}	.560 ^{**}
	Sig. (bilatérale)	.226	.016	.044	.539	.112	.527		.000	.000	.000	.036
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
43س	Corrélation de Pearson	.036	.139	.002	.034	.240 [*]	.026	.349 ^{**}	1	.121	.460 ^{**}	.397 ^{**}
	Sig. (bilatérale)	.724	.169	.986	.734	.016	.795	.000		.229	.000	.145
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
45س	Corrélation de Pearson	.214 [*]	.212 [*]	.115	.033	.030	.072	.413 ^{**}	.121	1	.559 ^{**}	.506 ^{**}
	Sig. (bilatérale)	.033	.034	.253	.744	.767	.476	.000	.229		.000	.018
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
القرار	Corrélation de Pearson	.338 ^{**}	.397 ^{**}	.575 ^{**}	.403 ^{**}	.635 ^{**}	.486 ^{**}	.615 ^{**}	.460 ^{**}	.559 ^{**}	1	.723 ^{**}
	Sig. (bilatérale)	.001	.000	.000	.000	.018	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

الملاحق

الملحق رقم (13)

ثبات استبيان فاعلية الذات المهنية بطريقة اعادة تطبيق الاستبيان

		1التطبيقات	1الجديتطبيق	1المبدرتطبيق	1المتعلقين	1القرارتطبيق	2التطبيقات	2الجديتطبيق	2المبدرتطبيق	2المتعلقين	2القرارتطبيق	1تطبيق	2تطبيق
1التطبيقات	Corrélation de Pearson	1	.331**	.219*	.248*	.379**	.872**	.342**	.226*	.259**	.258**	.581**	.535**
	Sig. (bilatérale)		.001	.029	.013	.000	.000	.000	.024	.009	.010	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
1الجديتطبيق	Corrélation de Pearson	.331**	1	.401**	.570**	.417**	.334**	.899**	.377**	.570**	.311**	.790**	.737**
	Sig. (bilatérale)	.001		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.002	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
1المبدرتطبيق	Corrélation de Pearson	.219*	.401**	1	.379**	.363**	.253*	.403**	.808**	.381**	.285**	.662**	.595**
	Sig. (bilatérale)	.029	.000		.000	.000	.011	.000	.000	.000	.004	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
1التعلقين	Corrélation de Pearson	.248*	.570**	.379**	1	.430**	.215*	.568**	.339**	.848**	.411**	.770**	.734**
	Sig. (bilatérale)	.013	.000	.000		.000	.032	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
1القرارتطبيق	Corrélation de Pearson	.379**	.417**	.363**	.430**	1	.442**	.430**	.437**	.444**	.797**	.723**	.726**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2التطبيقات	Corrélation de Pearson	.872**	.334**	.253*	.215*	.442**	1	.344**	.299**	.225*	.350**	.587**	.584**
	Sig. (bilatérale)	.000	.001	.011	.032	.000		.000	.002	.024	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2الجديتطبيق	Corrélation de Pearson	.342**	.899**	.403**	.568**	.430**	.344**	1	.379**	.572**	.320**	.795**	.743**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2المبدرتطبيق	Corrélation de Pearson	.226*	.377**	.808**	.339**	.437**	.299**	.379**	1	.341**	.536**	.612**	.716**
	Sig. (bilatérale)	.024	.000	.000	.001	.000	.002	.000		.001	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2التعلقين	Corrélation de Pearson	.259**	.570**	.381**	.848**	.444**	.225*	.572**	.341**	1	.421**	.776**	.741**
	Sig. (bilatérale)	.009	.000	.000	.000	.000	.024	.000	.001		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2القرارتطبيق	Corrélation de Pearson	.258**	.311**	.285**	.411**	.797**	.350**	.320**	.536**	.421**	1	.580**	.756**
	Sig. (bilatérale)	.010	.002	.004	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
1تطبيق	Corrélation de Pearson	.581**	.790**	.662**	.770**	.723**	.587**	.795**	.612**	.776**	.580**	1	.724**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

ثبات استبيان فاعلية الذات المهنية بطريقة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية

```
RELIABILITY
/VARIABLES=1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21
22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43
44 45
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Fiabilité

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	100	100.0
	Exclue ^a	0	.0
	Total	100	100.0

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.767	45

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	.696
		Nombre d'éléments	23 ^a
	Partie 2	Valeur	.629
		Nombre d'éléments	22 ^b
	Nombre total d'éléments		45
Corrélation entre les sous-échelles			
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		.629
	Longueur inégale		.629
Coefficient de Guttman			.628

a. Les éléments sont : 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23.

b. Les éléments sont : 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45.

الصدق التمييزي لمقياس التوافق المهني

```
GET
FILE='D:\Doctorat\التطبيق\التطبيق\الصدق\الاستطلاعية\التوافق المهني الاستطلاعية\الصدق حساب\التطبيق\التطبيق\التوافق المهني الاستطلاعية\التوافق المهني الاستطلاعية.sav'.
DATASET NAME Jeu_de_données1 WINDOW=FRONT.
DATASET ACTIVATE Jeu_de_données1.

SAVE OUTFILE='D:\Doctorat\التطبيق\التطبيق\الصدق\الاستطلاعية\التوافق المهني الاستطلاعية\التوافق المهني الاستطلاعية.sav'
/COMPRESSED.
COMPUTE الكلية=SUM(س1 to س37).
EXECUTE.
SORT CASES BY الكلية (A).
NEW FILE.
DATASET NAME Jeu_de_données2 WINDOW=FRONT.
T-TEST GROUPS=المبحوثين(1 2)
/MISSING=ANALYSIS
/VARIABLES=الدرجات
/CRITERIA=CI(.95).
```

Test T

Statistiques de groupe

	المبحوثين	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الدرجات الدنيا		33	81.1552	4.60231	.80217
الدرجات العليا		33	120.6008	6.22113	2.52379

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
الدرجات	Hypothèse de variances égales	3.289	.000	10.924	64	.000	20.45299	2.73118	24.22207	17.65349
	Hypothèse de variances inégales			10.924	56.333	.000	20.45299	2.73118	24.23594	17.66382

```
SAVE OUTFILE='D:\Doctorat\التطبيق\التطبيق\الصدق\الاستطلاعية\التوافق المهني الاستطلاعية\التوافق المهني الاستطلاعية\Sans titre2.sav'
/COMPRESSED.
DATASET ACTIVATE Jeu_de_données1.
DATASET CLOSE Jeu_de_données2.
```

الملاحق

الملحق رقم (16)

صدق الاتساق الداخلي لمقياس التوافق المهني في البعد الأول

Corrélations

[Jeu_de_données1] D:\Doctorat\التطبيق\العينة\الاستطلاعية\الاختبار\الثاني\الصدق\حساب\الثاني\الاختبار\الاستطلاعية\الصدق\المهني\التوافق\الاتساق\الداخلي\الاتساق.sav

Corrélations														
		س1	س2	س3	س4	س5	س6	س7	س8	س9	س10	س11	الظروف	المجموع
س1	Corrélation de Pearson	1	.516**	.390**	.183	.044	.113	.049	.036	.084	.002	.001	.326**	.082
	Sig. (bilatérale)		.000	.000	.069	.662	.264	.627	.724	.405	.984	.994	.001	.419
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
س2	Corrélation de Pearson	.516**	1	.424**	.074	.032	.091	.026	.040	.019	.068	.079	.316**	.233*
	Sig. (bilatérale)	.000		.000	.462	.749	.366	.794	.696	.851	.502	.434	.001	.020
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
س3	Corrélation de Pearson	.390**	.424**	1	.211*	.213*	.365**	.197*	.090	.294**	.235*	.166	.605**	.434**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000		.035	.033	.000	.049	.374	.003	.018	.099	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
س4	Corrélation de Pearson	.183	.074	.211*	1	.542**	.132	.201*	.130	.185	.083	.130	.497**	.156
	Sig. (bilatérale)	.069	.462	.035		.000	.191	.045	.198	.065	.413	.199	.000	.121
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
س5	Corrélation de Pearson	.044	.032	.213*	.542**	1	.211*	.223*	.182	.228*	.043	.105	.459**	.196
	Sig. (bilatérale)	.662	.749	.033	.000		.035	.026	.070	.022	.670	.298	.000	.051
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
س6	Corrélation de Pearson	.113	.091	.365**	.132	.211*	1	.525**	.201*	.245*	.193	.081	.567**	.271**
	Sig. (bilatérale)	.264	.366	.000	.191	.035		.000	.045	.014	.055	.424	.000	.006
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
س7	Corrélation de Pearson	.049	.026	.197*	.201*	.223*	.525**	1	.384**	.311**	.319**	.202*	.629**	.325**
	Sig. (bilatérale)	.627	.794	.049	.045	.026	.000		.000	.002	.001	.044	.000	.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
س8	Corrélation de Pearson	.036	.040	.090	.130	.182	.201*	.384**	1	.329**	.267**	.171	.498**	.367**
	Sig. (bilatérale)	.724	.696	.374	.198	.070	.045	.000		.001	.007	.089	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
س9	Corrélation de Pearson	.084	.019	.294**	.185	.228*	.245*	.311**	.329**	1	.418**	.330**	.607**	.520**
	Sig. (bilatérale)	.405	.851	.003	.065	.022	.014	.002	.001		.000	.001	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
س10	Corrélation de Pearson	.002	.068	.235*	.083	.043	.193	.319**	.267**	.418**	1	.438**	.547**	.444**
	Sig. (bilatérale)	.984	.502	.018	.413	.670	.055	.001	.007	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
س11	Corrélation de Pearson	.001	.079	.166	.130	.105	.081	.202*	.171	.330**	.438**	1	.516**	.448**
	Sig. (bilatérale)	.994	.434	.099	.199	.298	.424	.044	.089	.001	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
الظروف	Corrélation de Pearson	.326**	.316**	.605**	.497**	.459**	.567**	.629**	.498**	.607**	.547**	.516**	1	.631**
ف	Sig. (bilatérale)	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
المجموع	Corrélation de Pearson	.082	.233*	.434**	.156	.196	.271**	.325**	.367**	.520**	.444**	.448**	.631**	1
ع	Sig. (bilatérale)	.419	.020	.000	.121	.051	.006	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

الملاحق

الملحق رقم (17)

صدق الاتساق الداخلي لمقياس التوافق المهني في البعد الثاني

CORRELATIONS
/VARIABLES=س17 س18 س19 س20 س21
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Corrélations

		Corrélations					العلاقات	المجموع
		س17	س18	س19	س20	س21		
س17	Corrélation de Pearson	1	.372**	.348**	.411**	.387**	.659**	.491**
	Sig. (bilatérale)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
س18	Corrélation de Pearson	.372**	1	.379**	.674**	.483**	.750**	.659**
	Sig. (bilatérale)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
س19	Corrélation de Pearson	.348**	.379**	1	.540**	.545**	.748**	.655**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
س20	Corrélation de Pearson	.411**	.674**	.540**	1	.659**	.864**	.600**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
س21	Corrélation de Pearson	.387**	.483**	.545**	.659**	1	.798**	.621**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
العلاقات	Corrélation de Pearson	.659**	.750**	.748**	.864**	.798**	1	.790**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
المجموع	Corrélation de Pearson	.491**	.659**	.655**	.600**	.621**	.790**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

صدق الاتساق الداخلي لمقياس التوافق المهني في البعد الثالث

CORRELATIONS
/VARIABLES=س22 س23 س24 س25 الادارة المجموع
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Corrélations

		Corrélations				
		س22	س23	س24	الادارة	المجموع
س22	Corrélation de Pearson	1	.632**	.688**	.887**	.593**
	Sig. (bilatérale)		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
س23	Corrélation de Pearson	.632**	1	.722**	.871**	.641**
	Sig. (bilatérale)	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
س24	Corrélation de Pearson	.688**	.722**	1	.902**	.647**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100
الادارة	Corrélation de Pearson	.887**	.871**	.902**	1	.705**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100
المجموع	Corrélation de Pearson	.593**	.641**	.647**	.705**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

** . La corrélacion est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

صدق الاتساق الداخلي لمقياس التوافق المهني في البعد الرابع

CORRELATIONS
/VARIABLES=س12 س25 س26 س27 س28 س29 س30 المجموع الانتاجية
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Corrélations

		س12	س25	س26	س27	س28	س29	س30	الانتاجية	المجموع
س12	Corrélation de Pearson	1	.251*	.309**	.248*	.141	.081	.241*	.465**	.416**
	Sig. (bilatérale)		.012	.002	.013	.161	.424	.016	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
س25	Corrélation de Pearson	.251*	1	.634**	.552**	.481**	.457**	.406**	.761**	.613**
	Sig. (bilatérale)	.012		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
س26	Corrélation de Pearson	.309**	.634**	1	.489**	.565**	.527**	.377**	.789**	.643**
	Sig. (bilatérale)	.002	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
س27	Corrélation de Pearson	.248*	.552**	.489**	1	.704**	.567**	.479**	.799**	.588**
	Sig. (bilatérale)	.013	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
س28	Corrélation de Pearson	.141	.481**	.565**	.704**	1	.487**	.474**	.770**	.566**
	Sig. (bilatérale)	.161	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
س29	Corrélation de Pearson	.081	.457**	.527**	.567**	.487**	1	.571**	.721**	.565**
	Sig. (bilatérale)	.424	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
س30	Corrélation de Pearson	.241*	.406**	.377**	.479**	.474**	.571**	1	.702**	.627**
	Sig. (bilatérale)	.016	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
الانتاجية	Corrélation de Pearson	.465**	.761**	.789**	.799**	.770**	.721**	.702**	1	.804**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
المجموع	Corrélation de Pearson	.416**	.613**	.643**	.588**	.566**	.565**	.627**	.804**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الملاحق

الملحق رقم (20)

صدق الاتساق الداخلي لمقياس التوافق المهني في البعد الخامس

CORRELATIONS
/VARIABLES=س31 س32 س33 س34 س35 س36 القيمة المجموع
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Corrélations

		Corrélations						القيمة	المجموع
		س31	س32	س33	س34	س35	س36		
س31	Corrélation de Pearson	1	.527**	.565**	.571**	.202*	.532**	.767**	.509**
	Sig. (bilatérale)		.000	.000	.000	.044	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
س32	Corrélation de Pearson	.527**	1	.480**	.474**	.281**	.586**	.770**	.516**
	Sig. (bilatérale)	.000		.000	.000	.005	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
س33	Corrélation de Pearson	.565**	.480**	1	.442**	.202*	.474**	.712**	.544**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000		.000	.044	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
س34	Corrélation de Pearson	.571**	.474**	.442**	1	.433**	.395**	.755**	.411**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
س35	Corrélation de Pearson	.202*	.281**	.202*	.433**	1	.446**	.601**	.424**
	Sig. (bilatérale)	.044	.005	.044	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
س36	Corrélation de Pearson	.532**	.586**	.474**	.395**	.446**	1	.778**	.509**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
القيمة	Corrélation de Pearson	.767**	.770**	.712**	.755**	.601**	.778**	1	.666**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
المجموع	Corrélation de Pearson	.509**	.516**	.544**	.411**	.424**	.509**	.666**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100

** . La corrélacion est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélacion est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

الملاحق

الملحق رقم (21)

صدق الاتساق الداخلي لمقياس التوافق المهني في البعد السادس

CORRELATIONS
/VARIABLES=س13 س14 س15 س16 س37 المجموع الضمانات
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Corrélations

		س13	س14	س15	س16	س37	الضمانات	المجموع
س13	Corrélation de Pearson	1	.340**	.312**	.357**	.175	.627**	.518**
	Sig. (bilatérale)		.001	.002	.000	.082	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
س14	Corrélation de Pearson	.340**	1	.546**	.479**	.255*	.778**	.594**
	Sig. (bilatérale)	.001		.000	.000	.010	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
س15	Corrélation de Pearson	.312**	.546**	1	.681**	.118	.780**	.647**
	Sig. (bilatérale)	.002	.000		.000	.241	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
س16	Corrélation de Pearson	.357**	.479**	.681**	1	.148	.782**	.579**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000		.143	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
س37	Corrélation de Pearson	.175	.255*	.118	.148	1	.469**	.432**
	Sig. (bilatérale)	.082	.010	.241	.143		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
الضمانات	Corrélation de Pearson	.627**	.778**	.780**	.782**	.469**	1	.803**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
المجموع	Corrélation de Pearson	.518**	.594**	.647**	.579**	.432**	.803**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

الملاحق

الملحق رقم (22)

ثبات مقياس التوافق المهني بطريقة اعادة تطبيق المقياس

	ظروف تطبيق 1	الملاقتطبيق 1	الادار تطبيق 1	الانتاجيتطبيق 1	قيمةالملتطبيق 1	ضمةلتطبيق 1	ظروف تطبيق 2	الملاقتطبيق 2	الادار تطبيق 2	الانتاجيتطبيق 2	قيمةالملتطبيق 2	ضمةلتطبيق 2	تطبيق 1	تطبيق 2
ظروف تطبيق 1 Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	1 .294 .003 100	.106 .296 100	.276 .005 100	.256 .010 100	.389 .000 100	.411 .366 100	.025 .802 100	.027 .790 100	.043 .668 100	.129 .200 100	.212 .034 100	.631 .000 100	.616 .000 100	
الملاقتطبيق 1 Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	.294 .003 100	1 .000 100	.701 .000 100	.549 .000 100	.407 .000 100	.718 .000 100	.027 .792 100	.529 .092 100	.054 .593 100	.098 .330 100	.271 .006 100	.118 .241 100	.790 .000 100	.779 .000 100
الادار تطبيق 1 Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	.106 .296 100	.701 .000 100	1 .000 100	.660 .000 100	.452 .000 100	.551 .000 100	.105 .298 100	.017 .865 100	.491 .001 100	.186 .064 100	.344 .000 100	.078 .440 100	.705 .000 100	.675 .000 100
الانتاجيتطبيق 1 Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	.276 .005 100	.549 .000 100	.660 .000 100	1 .000 100	.599 .000 100	.563 .000 100	.010 .922 100	.038 .707 100	.041 .685 100	.602 .001 100	.423 .000 100	.079 .435 100	.804 .000 100	.789 .000 100
قيمةالملتطبيق 1 Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	.256 .010 100	.407 .000 100	.452 .000 100	.599 .000 100	1 .000 100	.354 .000 100	.141 .161 100	.081 .423 100	.098 .333 100	.142 .159 100	.725 .000 100	.118 .242 100	.666 .000 100	.677 .000 100
ضمةلتطبيق 1 Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	.389 .000 100	.718 .000 100	.551 .000 100	.563 .000 100	.354 .000 100	1 .000 100	.009 .930 100	.068 .499 100	.034 .740 100	.156 .120 100	.220 .028 100	.625 .014 100	.803 .000 100	.794 .000 100
ظروف تطبيق 2 Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	.411 .366 100	.027 .792 100	.105 .298 100	.010 .922 100	.141 .161 100	.009 .930 100	1 .161 100	.141 .583 100	.055 .001 100	.231 .021 100	.099 .328 100	.088 .385 100	.045 .654 100	.068 .499 100
الملاقتطبيق 2 Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	.025 .802 100	.529 .092 100	.017 .865 100	.038 .707 100	.081 .423 100	.068 .499 100	.141 .161 100	1 100	.334 .001 100	.433 .000 100	.249 .012 100	.336 .001 100	.070 .491 100	.051 .615 100
الادار تطبيق 2 Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	.027 .790 100	.054 .593 100	.491 .001 100	.041 .685 100	.098 .333 100	.034 .740 100	.055 .583 100	.334 .001 100	1 100	.449 .000 100	.169 .092 100	.249 .012 100	.068 .502 100	.018 .861 100
الانتاجيتطبيق 2 Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	.043 .668 100	.098 .330 100	.186 .064 100	.602 .001 100	.142 .159 100	.156 .120 100	.231 .021 100	.433 .000 100	.449 .000 100	1 100	.208 .038 100	.199 .047 100	.210 .036 100	.183 .068 100
قيمةالملتطبيق 2 Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	.129 .200 100	.271 .006 100	.344 .000 100	.423 .000 100	.725 .000 100	.220 .028 100	.099 .328 100	.249 .012 100	.169 .092 100	.208 .038 100	1 100	.197 .050 100	.449 .000 100	.457 .000 100
ضمةلتطبيق 2 Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	.212 .034 100	.118 .241 100	.078 .440 100	.079 .435 100	.118 .242 100	.625 .014 100	.088 .385 100	.336 .001 100	.249 .012 100	.199 .047 100	.197 .050 100	1 100	.208 .038 100	.205 .041 100
تطبيق 1 Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	.631 .000 100	.790 .000 100	.705 .000 100	.804 .000 100	.666 .000 100	.803 .000 100	.045 .654 100	.070 .491 100	.068 .502 100	.210 .036 100	.449 .000 100	.208 .038 100	1 100	.845 .000 100
تطبيق 2 Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	.616 .000 100	.779 .000 100	.675 .000 100	.789 .000 100	.677 .000 100	.794 .000 100	.068 .499 100	.051 .615 100	.018 .861 100	.183 .068 100	.457 .000 100	.205 .041 100	.845 .000 100	1 100

ثبات مقياس التوافق المهني بطريقة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية

```
RELIABILITY
/VARIABLES=1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21
22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43
44 45
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Fiabilité

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	100	100.0
	Exclue ^a	0	.0
	Total	100	100.0

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.767	45

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	.696
		Nombre d'éléments	23 ^a
	Partie 2	Valeur	.629
		Nombre d'éléments	22 ^b
Nombre total d'éléments			45
Corrélation entre les sous-échelles			.459
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		.629
	Longueur inégale		.629
Coefficient de Guttman			.628

a. Les éléments sont : 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23.

b. Les éléments sont : 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45.