



جامعة نزوى

كلية العلوم والآداب

قسم التربية والدراسات الانسانية

التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين
في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية

Occupational Adjustment and its Correlation with Perceived Self-Efficacy among a Sample of Employees at the Directorate General of Education in Al-Dakhlyia Governorate

رسالة ماجستير مقدمة من الباحثة :

بدرية محمد يوسف الرواحية

لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإرشاد والتوجيه

لجنة الإشراف:

أ.د: محمد الشيخ حمود (المشرف الرئيسي)

د. محمد علي دقة

د. ضحى عبود

استمارة توقيع لجنة المناقشة بإجازة الرسالة

اسم الطالبة: بدرية بنت محمد بن يوسف الرواحية.

التخصص: الإرشاد والتوجيه.

العام الجامعي: 2017/2016م.

- عنوان الرسالة : " التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية " .

- تاريخ المناقشة : 31 أكتوبر 2016م.

توقيع لجنة المناقشة

اسم المناقش	التوقيع
أ.د. سامر جميل رضوان	
د. مطاع محمد بركات	
د. عبدالحميد سعيد حسن	

إهداء

هناك أياد بيضاء ترفرف حولنا، وتمنحنا الثقة، سطرت معي لوحة جميلة مبدعة، لا بد من إهدائهم عقب ونشوة النجاح، فألى...

وطني الغالي سلطنة عمان

روح أبي رمز العطاء والأمان

أمي الحبيبة التي أعطت بلا حساب

سندي ورفيق دربي زوجي العزيز

فلذات كبدي يمنى وآلاء وآية وصبا وفرات وعلي الذين تحملوا من أجلي الكثير

أخوتي وأخواتي، عزوتي في هذه الحياة، الذين كانوا عوناً لي في إخراج هذا العمل

إلى رفيقات درب العلم

كل الأيادي المعطاءة التي ساندتني بالدعاء والكلمة الطيبة

أهدي إليهم بتواضع عملي هذا..

شكر وتقدير

الحمد لله حمداً كثيراً طيباً مباركاً يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه، والصلاة والسلام على معلم البشرية سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين...

بعد أن من الله علي بإنجاز هذه الرسالة لا يسعني إلا أن أحمده تعالى وأشكره، وهو أهل الحمد والثناء، وأتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الدكتور محمد الشيخ المشرف على الرسالة، الذي لم يدخر جهده في إرشادي وتوجيهي، والذي أفاض علي من وقته وجهده وعلمه، فجزاه الله عني خير الجزاء ورفع درجاته في الدنيا والآخرة.

وأنتقدم بالشكر والتقدير للدكتورة ضحى فندي عبود ، والدكتور محمد علي دقة المشرفين المساعدين على هذه الرسالة على ما قدماه لي من توجيهات.

كما أتوجه بالشكر والتقدير للأساتذة المحكمين على منحهم جزء من وقتهم لتحكيم أدوات الرسالة بالرغم من التزاماتهم الأكاديمية.

كما أوجه خالص شكري وتقديري لجميع أساتذة قسم التربية والدراسات الإنسانية بجامعة نزوى، وكل من قدم لي يد العون، ومنحني من وقته وجهده لإتمام هذا العمل المتواضع.

وفي الختام أسأل الله عزوجل أن يجعل هذه الرسالة وجميع أعمالنا خالصة لوجهه الكريم، فإن أصبت فمن الله وبفضله وتوفيقه، وإن أخطأت فمن نفسي والشيطان، وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين

الباحثة

فهرس المحتويات

المحتوى	رقم الصفحة
إهداء	ب
شكر وتقدير	ت
فهرس المحتويات	ث - ح
قائمة الجداول	خ - د
قائمة الملاحق	ذ
الملخص باللغة العربية	ر - ز
الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها	
مقدمة	٣-٢
مشكلة الدراسة	٤-٣
أهمية الدراسة	٦-٥
أهداف الدراسة	٦
أسئلة الدراسة	٦
حدود الدراسة	٧-٦
مصطلحات الدراسة	٨-٧
الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة	
أولاً: الإطار النظري	١٠
التوافق النفسي العام	١٠
التوافق المهني	١١
مفهوم التوافق المهني	١١
مظاهر التوافق المهني	١٢
طرائق تحقيق التوافق المهني	١٤-١٣
العوامل المؤثرة في التوافق المهني	١٧-١٤
سوء التوافق المهني	١٧
مفهوم سوء التوافق المهني وأسبابه	١٧
مظاهر سوء التوافق المهني	١٨
نظريات التوافق المهني	٢٧-١٨

٢٨	الفاعلية الذاتية المدركة
٢٨	تمهيد
٣٠-٢٩	مفهوم الفاعلية الذاتية المدركة
٣١-٣٠	الأسس النظرية والمنهجية لنظرية الفاعلية الذاتية المدركة لباندورا
٣٢	توقعات الفاعلية الذاتية المدركة
٣٤-٣٢	أهمية الفاعلية الذاتية المدركة
٣٥-٣٤	أنواع الفاعلية الذاتية المدركة
٣٧ - ٣٥	أبعاد الفاعلية الذاتية المدركة
٤٠ - ٣٧	مصادر الفاعلية الذاتية المدركة
٤٢-٤٠	التحليل التطوري للفاعلية الذاتية
٤٣-٤٢	علاقة الفاعلية الذاتية المدركة بالمفاهيم الأخرى
٤٤	الموظفون في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية
٤٥-٤٤	حقوق الموظف
٤٥	واجبات الموظف
٤٧	ثانيا: الدراسات السابقة
٥٦-٤٨	أولاً- الدراسات المتعلقة بالتوافق المهني
٦٤-٥٦	ثانياً- الدراسات المتعلقة بالفاعلية الذاتية المدركة
٦٦-٦٥	ثالثاً- مناقشة الدراسات
٦٧	رابعاً- مكانة الدراسة الحالية بين الدراسات السابقة
الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها	
٦٩	١- منهجية الدراسة
٧٠-٦٩	٢- مجتمع الدراسة
٧٠	٣- عينة الدراسة
٨١-٧١	٤- أدوات الدراسة
٨١	٥- متغيرات الدراسة
٨١	٦- إجراءات الدراسة
٨٢	٧- المعالجة الإحصائية
الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها	
٨٧-٨٤	عرض نتائج السؤال الأول ومناقشتها

٩٠-٨٧	عرض نتائج السؤال الثاني ومناقشتها
٩٣-٩١	عرض نتائج السؤال الثالث ومناقشتها
١٠٣-٩٣	عرض نتائج السؤال الرابع ومناقشتها
١٠٨-١٠٣	عرض نتائج السؤال الخامس ومناقشتها
١٠٩	التوصيات
١١٠	المقترحات
١٢١-١١١	المراجع العربية
١٢٣-١٢٢	المراجع الأجنبية
١٣٩-١٢٤	الملاحق
B-C	الملخص باللغة الانجليزية

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
١	توزيع عينة الدراسة الفعلية حسب دوائر المديرية العامة بمحافظة الداخلية.	٧٠
٢	توزيع أبعاد مقياس التوافق المهني وفقرات كل بعد والنسب المئوية للفقرات	٧٢
٣	معاملات ارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية في مقياس التوافق المهني.	٧٣-٧٤
٤	قيم معاملات الثبات لأبعاد مقياس التوافق المهني باستخدام معامل ألفا- كرونباخ.	٧٥
٥	قيم معاملات الثبات (بيرسون) التي توصلت إليها الدراسة لأبعاد مقياس التوافق المهني.	٧٦
٦	مستوى درجة التوافق المهني والمدى المتوسط.	٧٦
٧	معاملات ارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية في مقياس الفاعلية الذاتية المدركة.	٧٨-٧٩
٨	مستوى درجة الفاعلية الذاتية المدركة والمدى المتوسط	٨١
٩	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة (ن=٢٦٠) على أبعاد مقياس التوافق المهني.	٨٤
١٠	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة (ن=٢٦٠) على كل فقرات مقياس الفاعلية الذاتية المدركة.	٨٧-٨٩
١١	معامل ارتباط بيرسون بين مقياس التوافق المهني ومقياس الفاعلية الذاتية.	٩١
١٢	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة ت ومستوى دلالتها للفروق التي تعزى للجنس (ذكر - أنثى) في مقياس التوافق المهني.	٩٤
١٣	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للفروق التي تعزى المؤهل الدراسي في مقياس التوافق المهني حيث ن= ٢٦٢	٩٦
١٤	نتائج تحليل التباين الأحادي للتحقق من دلالة الفروق بين	٩٧

	المتوسطات لمتغير المؤهل الدراسي على الأبعاد الخمسة	
٩٩-٩٨	المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للفروق التي تعزى لمتغير سنوات الخبرة في مقياس التوافق المهني حيث $n = 262$	١٥
٩٩	نتائج تحليل التباين الأحادي للتحقق من دلالة الفروق بين المتوسطات لمتغير سنوات الخبرة على الأبعاد الخمسة	١٦
١٠٢-١٠٠	خلاصة نتائج اختبار شيفيه لمقياس التوافق المهني لمتغير سنوات الخبرة	١٧
١٠٣	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة t ومستوى دلالتها للفروق التي تعزى للجنس (ذكر - أنثى) في مقياس الفاعلية الذاتية المدركة.	١٨
١٠٤	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للفروق التي تعزى للمؤهل الدراسي في مقياس الفاعلية الذاتية المدركة حيث $n = 262$	١٩
١٠٥	نتائج تحليل التباين الأحادي للتحقق من دلالة الفروق بين المتوسطات لمتغير المؤهل الدراسي	٢٠
١٠٥	خلاصة نتائج اختبار شيفيه لمتغير المؤهل الدراسي	٢١
١٠٦	المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للفروق التي تعزى لمتغير سنوات الخبرة في مقياس الفاعلية الذاتية المدركة حيث $n = 262$	٢٢
١٠٦	نتائج تحليل التباين الأحادي للتحقق من دلالة الفروق بين المتوسطات لمتغير سنوات الخبرة	٢٣
١٠٧	خلاصة نتائج اختبار شيفيه لمتغير سنوات الخبرة.	٢٤

قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق	رقم الصفحة
١	أسماء المحكمين	١٢٥
٢	نموذج المقياسين للتحكيم أولاً: مقياس التوافق المهني ثانياً: مقياس الفاعلية الذاتية المدركة	١٢٦-١٣٤
٣	الصورة النهائية للمقياسيين أولاً: مقياس التوافق المهني ثانياً: مقياس الفاعلية الذاتية المدركة	١٣٥-١٣٨
٤	تسهيل مهمة باحث	١٣٩

الملخص باللغة العربية

التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية

إعداد: بدرية بنت محمد بن يوسف الرواحية

إشراف: الأستاذ الدكتور/ محمد الشيخ حمود

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، حيث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (٢٦٠) موظفاً وموظفة يعملون في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، ومركز التدريب التربوي ومكتب الإشراف التربوي التابعين للمديرية، والذين يشكلون (٣٣%) من مجتمع الدراسة، واستخدمت الباحثة أداتين من إعدادها هما: مقياس التوافق المهني، ومقياس الفاعلية الذاتية المدركة، وتحليل نتائج الدراسة تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين الثنائي ومعامل ارتباط بيرسون.

ولقد سعت هذه الدراسة لإجابة عن الأسئلة التالية:

- ١- ما مستوى التوافق المهني لدى الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية؟
- ٢- ما مستوى الفاعلية الذاتية المدركة لدى الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية؟
- ٣- ما العلاقة الارتباطية بين مستوى التوافق المهني والفاعلية الذاتية المدركة لدى الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية؟
- ٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير (الجنس - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة)؟
- ٥- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الفاعلية الذاتية المدركة تعزى لمتغير (الجنس - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة)؟

ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- ١- بلغ مستوى التوافق المهني لدى عينة الدراسة مرتفعاً بدرجة كبيرة.
- ٢- بلغ مستوى الفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة الدراسة مرتفعاً بدرجة كبيرة.
- ٣- وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين التوافق المهني والفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة الدراسة.
- ٤- لا توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير المؤهل الدراسي، بينما توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، كما توجد فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح أكثر من (١٥) سنة.
- ٥- لا توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى الفاعلية الذاتية المدركة تعزى لمتغير الجنس، بينما توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى الفاعلية الذاتية المدركة تعزى لمتغير المؤهل الدراسي لصالح الماجستير، كما توجد فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح أكثر من (١٥) سنة.

وفي ضوء النتائج السابقة قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات والمقترحات.

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

- ✓ المقدمة.
- ✓ مشكلة الدراسة.
- ✓ أهمية الدراسة.
- ✓ أهداف الدراسة.
- ✓ أسئلة الدراسة.
- ✓ حدود الدراسة.
- ✓ مصطلحات الدراسة.

مشكلة الدراسة وأهميتها

المقدمة:

يعد العمل من أهم الأنشطة الإنسانية التي يزاولها الفرد باستمرار، وأهم الميادين التي ينبغي أن يحقق فيها الفرد أكبر قدر من التوافق النفسي؛ لأنه يقضي نسبة كبيرة من وقته في ميدان العمل، ويؤثر بشكل كبير على حياته ومكانته في المجتمع، ولقد جاءت المهنة لتلبي حاجاته الاجتماعية، والنفسية، وتكوين مشاعر إيجابية كثيرة في النفس البشرية (طه، ١٩٨٠؛ الشرفا، ٢٠١١).

ويعد التوافق المهني هو المؤشر الفعال للحكم على أي مهنة بالنجاح أو الفشل، فعن طريقه يقاس رضا الفرد عن مهنته، وهو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه، وحسب ما هو مطلوب منه، حتى يحقق الرضا والإرضاء في عمله، الأمر الذي يسهم إسهاماً فعالاً لتحقيق التوافق بوجه عام، والذي يؤدي إلى استقرار الفرد في حياته (سكران، ٢٠١١).

إن التوافق المهني يتحقق من خلال حصول الشخص على عمل يناسب قدراته وإمكاناته، ويرضي ميوله وطموحه، ويشعره بالنجاح والتفوق، ويدرك من خلاله القبول والتقدير، ورضا رؤسائه وزملائه، وكل ذلك ينعكس على علاقته الاجتماعية مع أفراد البيئة المهنية من زملاء ومشرفين ورؤساء، ويؤدي إلى الرضا النفسي عن مكونات بيئته المهنية، الأمر الذي يجعله قادراً على الاستمرار في العطاء والحرص على إتقان عمله، والسعي الدائم إلى اكتساب الخبرات والمهارات التي تحسن من أدائه، وترفع من كفاءته وإنتاجه (أبو مسلم والموافي وعبد الحميد، ٢٠١٢).

أما الفاعلية الذاتية المدركة فهي توقعات الفرد عن نفسه واعتقاده بقدراته وإمكاناته، والأداء الذي يتوقعه من نفسه، وحتى يكون الشخص عنصراً إيجابياً ومنتجاً ومتوافقاً مع نفسه ومع غيره لا بد أن يكون قريباً من قدراته وإمكاناته الشخصية، ومدركاً لها، ويحدد الشيء الذي يمكنه أن يفعله في حدود هذه القدرات التي أدركها، ليقربه من الاتزان الانفعالي والصحة النفسية، ويجعله مؤهلاً لتفهم اهتماماته وأهدافه وسلوكه.

وأول من أشار إلى مفهوم الفاعلية الذاتية هو باندورا حيث ربط بين تنظيم الذات وأداء الإنسان لوظائفه المعرفية، والتكيف الإنساني، وتفترض نظرية التعلم الاجتماعي لباندورا بأن لدى الإنسان مجموعة

من القدرات والاستعدادات، كالقدرة على التفكير، والتخطيط، وتنظيم الذات، والتكيف مع المواقف، بمعنى أن أداء الإنسان لوظائفه هو نتاج لمجموعة من العوامل الشخصية والسلوكية والبيئية التي ترتبط مع بعضها البعض، كما ترتبط اعتقادات الفرد بالفاعلية الذاتية بالدافعية والإنجازات الشخصية (البادي، ٢٠١٤).

وقد أشار باندورا إلى أن الإحساس بالفاعلية الذاتية المدركة يكتسب من خلال أربعة مصادر هي: خبرات النجاح والفشل، والنموذج العملي، وامتلاك القدرة على الإقناع اللفظي، بالإضافة إلى انخفاض مستوى الإثارة الانفعالية (اليوسف، ٢٠١٣).

ويعد العنصر البشري أساس كل تقدم في أي مجتمع، ولا بد أن تزود هذه العناصر البشرية بكافة المهارات والخبرات التي يرتقي من خلالها بحيث يصبح عنصرا منتجا وإيجابيا في المجتمع، فكل ما يقضي من وقت، وما يبذل من جهد في جميع القطاعات الإنتاجية والخدمية ينعكس على التنمية.

وقد لاحظت الباحثة من خلال عملها في المنظومة البشرية للتربية والتعليم قلة الاهتمام بالموظفين العاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم وما يمتلكونه من مؤهلات دراسية، بالمقارنة مع الموظفين العاملين في المؤسسات الأخرى، مع إنهم فئة مؤثرة في تسيير القطاع التعليمي، وهم حلقة الوصل بين المدارس والمؤسسات الأخرى، فهم يعملون على تنظيم العمل وتسهيله، ولكنهم لا يقعون في دائرة الضوء، الأمر الذي قد ينعكس سلباً على أدائهم الوظيفي.

مشكلة الدراسة:

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

وتتفق الباحثة مع الحبسي (٢٠١٢) في أن مشكلة الفرد لا تتمثل في ضرورة الحصول على العمل، وإنما تنبثق المشكلة الحقيقية في أنه قد يحصل على العمل ولكنه لا يتوافق معه، حيث تظهر المشكلات

النفسية والمهنية، والتي تتمثل في ضعف الفاعلية الذاتية، وقلة الدافعية للإنجاز، والقلق والاغتراب المهني، وتزعزع الروح المعنوية.

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

وقد تلمست الباحثة هذه المشكلة من خبرتها الميدانية في الحقل التربوي، إذ لاحظت من خلال عملها كأخصائية تدريب سوء التوافق المهني، وضعف الفاعلية الذاتية المدركة لدى بعض الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، وذلك من خلال ظهور اتجاهات نحو عدم احترام قيم العمل، وضعف في تقدير المسؤولية المهنية، وضعف في الإنجاز والإنتاجية، وعدم انسجام الزملاء مع بعضهم البعض، وعدم معرفة الموظف بالمهام والمسؤوليات الموكلة على عاتقه، ومتطلبات وظيفته، وتداخلها مع الوظائف الأخرى، والإهمال المتعمد لخبرات الموظف وإمكاناته وقدراته، وعدم تفويض الصلاحيات، وعدم توفر فرص التطور الوظيفي والإبداع، ويسبب كل ذلك ضغوط عمل، حيث يتطلع كل موظف إلى الترقى في السلم الوظيفي؛ وذلك لإشباع طموحاته المادية والمعنوية، فهو يسعى إلى تحسين وضعه المادي ومكانته الاجتماعية، وهذه سلوكيات مضطربة بحاجة للوقوف عندها كونها لا تتناسب مع أهداف العملية التعليمية التربوية، وبناء الشخصية الإنسانية الحضارية المحبة للعمل.

لذلك وجب علينا إبراز دور الموظف في المديرية العامة للتربية والتعليم، وكيف يمكن أن يحقق التوافق المهني في وظيفته، وكيف يوظف قدراته لتنمية ذاته وتحقيق طموحه، وإظهار العلاقة بين متغيرات الدراسة لتتوير الموظف، وتلبية حاجاته النفسية، ويمكن تحديد مشكلة الدراسة في السؤال البحثي التالي:

ما العلاقة بين التوافق المهني للموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية والفاعلية الذاتية المدركة؟

أهمية الدراسة

أولاً: الأهمية النظرية

١- على الرغم من اتفاق علماء النفس والاجتماع على تفسير التوافق المهني وأهميته، والدور الذي تلعبه الفاعلية الذاتية المدركة في تنمية توقعات الفرد عن ذاته وقدراته وخبراته، إلا أنه لم يحظ باهتمام كبير من قبل الباحثين في سلطنة عمان حول دينامياته، ودور الفرد والبيئة فيه، سوى عدد قليل قد تحدثوا حول هذا الموضوع، ولم ينل نصيبه من الدراسة بالقدر الكافي، وتتبقى أهمية هذا البحث من كونه أول طرح علمي في الجامعة حسب حدود علم الباحثة يسعى إلى قياس درجة التوافق المهني لدى الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة.

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

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

ثانياً: الأهمية التطبيقية

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

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

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

أهداف الدراسة:

- ١- التعرف على مستوى كل من: التوافق المهني، والفاعلية الذاتية المدركة لدى الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية.
- ٢- الكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة.
- ٣- الوقوف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى التوافق المهني، والفاعلية الذاتية المدركة التي تعزى لمتغير (الجنس - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة).

أسئلة الدراسة:

- ١- ما مستوى التوافق المهني لدى الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية؟
- ٢- ما مستوى الفاعلية الذاتية المدركة لدى الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية؟
- ٣- ما العلاقة الارتباطية بين مستوى التوافق المهني والفاعلية الذاتية المدركة لدى الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية؟
- ٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير (الجنس - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة)؟
- ٥- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الفاعلية الذاتية المدركة تعزى لمتغير (الجنس - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة)؟

حدود الدراسة:

الحدود البشرية: تم تطبيق الدراسة على عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية.

الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة في الفصل الأول للعالم الدراسي ٢٠١٥/٢٠١٦ م.

الحدود المكانية: المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية.

الحدود الموضوعية: تطرقت الباحثة في الدراسة إلى التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية.

مصطلحات الدراسة النظرية والإجرائية:

التوافق المهني: Vocational Adjustment

عرفه (طه، ٢٠٠١) بأنه توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل البيئية، وتوافقه لخصائصه الذاتية المتمثلة في قدراته الخاصة وميوله ومزاجه.

وعرفه فحجان (٢٠١٠) بأنه العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد من أجل تحقيق التكيف والانسجام بينه وبين الوظيفة التي يؤديها.

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

Self Efficacy: الفاعلية الذاتية المدركة:

عرفها باندورا Bandura (1994) بأنها اعتقاد الفرد بقدرته على القيام بمهمة معطاة، وتنظيم الأفعال المطلوبة لإدارة وتنفيذ المواقف المستقبلية، وتنفيذ مهاراته المعرفية والسلوكية والاجتماعية الضرورية للأداء الناجح في مهمة ما أو تنظيم المخططات العملية المطلوبة لإنجاز الهدف المراد، حيث أن سلوك الفرد تحركه معتقداته وتوقعاته عن مهاراته وخبراته وقدراته.

وعرفتھا (الكلبي، ٢٠١٣) بأنها كيفية إدراك الفرد لقدراته على التعامل مع المهمات الصعبة في الحياة، من خلال التصرفات الشخصية، ويرتبط بهذا المفهوم القدرة على إنجاز مهام مفيدة يتم تعلمها من خلال الملاحظة والإيمان بأن الفرد يستطيع أن ينجح من خلال الثقة بالذات، والإصرار، وتحمل المسؤولية، وأن يكون لديه مستوى منخفض من القلق عن طريق ضبط نفسه والتحكم بها.

أما التعريف الإجرائي فهو الدرجة التي يحصل عليها أفراد العينة من خلال الإجابة على فقرات مقياس الفاعلية الذاتية المدركة المستخدم بهذا البحث.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً- الإطار النظري:

١- التوافق المهني.

٢- الفاعلية الذاتية المدركة.

ثانياً- الدراسات السابقة:

١- دراسات تناولت التوافق المهني.

٢- دراسات تناولت الفاعلية الذاتية المدركة.

ثالثاً- مناقشة الدراسات.

رابعاً- مكانة الدراسة الحالية بين الدراسات السابقة.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

يشتمل هذا الفصل على جزأين: يحتوي الجزء الأول على الإطار النظري المتعلق بالدراسة، بينما يتناول الجزء الثاني الدراسات السابقة بموضوع الدراسة.

أولاً: الإطار النظري

التوافق يشير إلى وجود علاقة منسجمة مع البيئة، تتضمن القدرة على إشباع معظم حاجات الفرد، وتلبية معظم المطالب البيولوجية والاجتماعية، التي يكون الفرد مطالباً بتلبيتها.

التوافق النفسي العام

عرف أبو النيل (٢٠٠٥) التوافق بأنه قدرة الفرد على التكيف مع نفسه، ومع السياق الاجتماعي الذي يعيش فيه من مختلف نواحيه الأسرية والمهنية والاقتصادية والسياسية والدينية، فهو تلك العملية الديناميكية التي يعبر بها الشخص عن سلوكه؛ ليحدث علاقة بينه وبين البيئة، والأسلوب الذي بواسطته يصبح الفرد أكثر كفاءة في علاقته مع البيئة، فهو العلم الذي يشير إلى فهم الإنسان لسلوكه وأفكاره ومشاعره بدرجة تسمح له برسم استراتيجية لمواجهة ضغوط ومطالب الحياة اليومية.

والشخص المتوافق هو الإنسان القادر على إدراك 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 والجسدي في معيشته، ولهذه البيئة ثلاثة جوانب: البيئة الطبيعية المادية، والبيئة الاجتماعية، ثم الفرد ومكوناته، واستعداداته، وميوله، وفكرته عن نفسه (فحجان، ٢٠١٠).

التوافق المهني

يعتبر التوافق المهني أحد فروع التوافق العام المتخصصة بمجال العمل، وأحد مظاهره، ومجالاً من مجالات التوافق الاجتماعي، وقد حظي بدراسات متعددة لأهميته البالغة في حياة الفرد.

مفهوم التوافق المهني

تتناول الباحثة العديد من تعريفات التوافق المهني وذلك على النحو التالي:

عرفه القاسم (٢٠٠١) بأنه قدرة الفرد على التكيف السليم، والتواءم مع بيئته المادية والاجتماعية والمهنية، والتوافق مع نفسه والآخرين.

أما أركوف المشار إليه في (أبولنيل، ٢٠٠٥) فقد عرفه على إنه نضج مهني يتمثل بالمحافظة على النظام من قبل الفرد، ورضاه عن مهنته، وتنمية دوافعه نحو المهنة، والنجاح فيها لكي يشعر بالسعادة والاطمئنان.

وركزت عبدالقادر (٢٠٠٠) في تعريفها على مقدرة الفرد أن يعقد صلات اجتماعية مرضية مع من يشرفون عليه أو يعملون معه، كما يتضمن قدرة الفرد على الانسجام مع بيئة العمل، ويتفق هذا التعريف مع أحمد راجح المشار إليه في جويخ (٢٠٠٩).

كما عرفه سفيان (٢٠٠٧) بأنه توافق الفرد مع بيئة عمله، فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئة التي تحيط به في العمل، وتوافقه في التغيرات التي تطرأ على هذه العوامل بمرور الزمن، وتوافقه وخصائصه الذاتية، فالتوافق المهني هو توافق الفرد مع صاحب العمل، ومع المشرف عليه، ومع زملائه، وكذلك توافقه مع مطالب العمل نفسه، وتوافقه مع ظروف السوق المتغيرة والخاصة بالعمل، وتوافقه مع قدراته الخاصة، وميوله، ومزاجه، ويتفق هذا التعريف مع تعريف فرج طه للتوافق المهني.

ومن خلال استعراض الباحثة التعريفات السابقة لمفهوم التوافق المهني، واستطلاع الأدب التربوي والسيكولوجي، لاحظت أنها تشير إلى العديد من العوامل، منها ما يعود إلى الفرد ذاته، ورضاه عن عمله، والذي ينعكس على نجاحه المهني، ومنها ما يعود للبيئة الداخلية والخارجية التي تحيط بالموظف.

مظاهر التوافق المهني

إن المظهر الأساسي للتوافق المهني هو الرضا عن العمل، ويشمل الرضا الإجمالي عن العمل، وعما يحيط بالموظف من مؤثرات بحيث يشعر بالأمن والارتياح، وكل المشاعر الإيجابية للموظف التي تتعلق بجوانب بيئة العمل، ويتمثل الرضا عن العمل في رضا الفرد عن مشرفه، وزملائه، ورئيسه، والمؤسسة التي يعمل بها، وكل الظروف المتعلقة بعمله من أجر، وساعات، وطبيعة العمل بوجه عام، كما يشمل الجوانب المعنوية في الشخص نفسه التي تتمثل في إشباع حاجاته ورغباته، وميوله، وطموحاته، وتكسبه المهارات والخبرات، والرقى بوظيفته، وتحقيق كل توقعاته، وإحساسه بالنجاح الذي يتمثل في حجم الإنجاز ونوعه (الملاحه وأبوشقة، ٢٠١١).

وقد عرف ربيع (٢٠٠٦) الرضا عن العمل أنه حالة انفعالية إيجابية أو سارة ناتجة عن نظرة الفرد لعمله أو وظيفته، فالرضا عن العمل ينبع من جاذبية العمل، وتراكم الخبرة، وأداء العمل بارتياح، ومساواة الراتب بالجهد المبذول، والتعاون مع الزملاء، وتنمية القدرات والمهارات، والأمن النفسي، والتعزيز والتدعيم، وعدم وجود متطلبات متناقضة في العمل، وأن يكون العمل إحدى طرق العلاج النفسي أو التروحي.

أما المظهر الثاني للتوافق المهني هو مظهر الإرضاء في العمل، وهو كل ما يعبر عن مدى كفاءة الموظف، وإنتاجيته، وكفايته، وأهليته، بالطريقة التي يقدره بها زملاؤه، ويعبر عن ذلك إيجابيا بإرضاء المسؤول والزملاء، والانضباط، وإتباع نظام سير العمل بالمؤسسة، وتوافق قدرات الموظف ومهارته مع مطالب العمل، ومقتضياته، وظروفه، ويتضح سلبا من غيابه، وتأخره عن مواعيد العمل، وعدم استقراره، وتذمره من العمل، فهو يعكس الطريقة التي يقدر بها الأطراف المعنية المتمثلة في الرؤساء والمشرفين والزملاء للجهد والعمل، ويعكس إنتاجية الموظف (أبومسلم والموافي وعبدالحميد، ٢٠١٢؛ عمارة، ٢٠٠٩).

طرائق تحقيق التوافق المهني

من أهم طرائق تحقيق التوافق المهني ما يلي:

١- وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، واستخدام الوسائل الحديثة من تحليل لظروف العمل، ومعرفة مدى ملائمة الأعمال لمن توكل إليهم، وإتباع الطرق العلمية في الاختيار والتوجيه والتدريب، واستخدام الاختبارات والمقابلات المناسبة للشخص المتقدم التي توضح استعداداته، وقدرته الشخصية والعقلية المختلفة (ياسين وعسكر والموسوي، ٢٠٠٨).

٢- تقوية علاقة الموظف بمؤسسته وذلك من خلال دراسة مشكلات الموظفين والضغوط النفسية التي يتعرضون لها، ودراسة المتغيرات التي تؤدي إلى قبولهم للمهنة أو رفضهم، الأمر الذي يساعد على وضع الحلول الوقائية والعلاجية للمشكلات المتعلقة بالموظفين، ومساعدتهم على حلها، وتوفير الإخصائيين للقيام بالخدمات الإرشادية والاستشارية.

٣- خلق انسجام بين الموظف وعمله من خلال توفير بيئة مناسبة للعمل، وتحسين ظروف العمل متضمنة جميع الظروف الفيزيائية الجيدة، والاهتمام بالمستوى الاقتصادي للموظفين، وإشباع حاجاتهم الأساسية، وشعورهم بالأمن والاستقرار النفسي، وتمكين الموظفين من الاستفادة من قدراتهم وخبراتهم وتنميتها، وتزويدهم بالمعلومات الكافية عن أعمالهم، وعن المؤسسة التي يعملون بها، كل ذلك يسهم بشكل فعال في تحقيق التوافق المهني لدى الموظفين (القاسم، ٢٠٠١؛ عمارة، ٢٠٠٩).

٤- تقوية العلاقة بين الرئيس والمروؤوس، ويتم ذلك عن طريق الاهتمام بالاعتبارات القائمة على الاحترام والتقدير والود، وإشعار الموظفين بقيمتهم وقيمة ما يقومون به من مجهود، وحضور الموظفين في مجلس الإدارة حتى يشعرون بذواتهم وانتمائهم للعمل، ومرونة تطبيق قوانين العمل في التعامل مع الموظفين، ويوفر لهم فرص التدريب، ويضع سياسة عادلة واضحة للتتري، وأن يكون رئيس العمل قدوة للموظفين، ويطور أسلوب القيادة والإشراف، والمشاركة في حرية الرأي واتخاذ القرارات؛ لأن ذلك يشعر الموظف بالاهتمام والتقدير الذي يؤدي إلى الراحة النفسية، ويرفع من روحه المعنوية، ويزيد من إنجازه، وتبعده عن الأجواء التسلطية التي تشعره بالاستياء والإحباطات والمشاعر السلبية الأخرى (سكران، ٢٠١١).

٥- تقوية علاقة الموظف بزملائه، وتنقية بيئة العمل من التنافس المذموم والشللية، والاتجاهات غير المرغوب فيها، ولا بد أن تعتمد علاقة الموظف بزملائه على اعتبارين رئيسيين هما: التعاون والمنافسة، بالإضافة إلى الاهتمام بالنواحي الاجتماعية، وإثرائها داخل المؤسسة من خلال تعدد الأنشطة مثل الرحلات والحفلات والمسابقات الاجتماعية والرياضية (الشافعي، ٢٠٠٢؛ سفيان، ٢٠٠٧).

٦- وضع البرامج الوقائية والعلاجية والإرشادية، والتي تعتمد على تحسين توافق الموظفين، وتوطيد علاقاتهم بكل المتغيرات البيئية والنفسية المحيطة بهم (ياسين وعسكر والموسوي، ٢٠٠٨).

العوامل المؤثرة في التوافق المهني

هناك عوامل عديدة ومتنوعة لها تأثير على توافق الأفراد مع ظروف عملهم، وقد صنفت الباحثة هذه العوامل عوامل داخلية متعلقة بالفرد نفسه، وعوامل خارجية متعلقة بالتنظيم والبيئة الخارجية للفرد، وسوف تتناول الباحثة أهم هذه العوامل في النقاط التالية:

أولاً: العوامل الداخلية: وهي العوامل الذاتية التي ترجع للفرد ذاته، مثل الحالة الصحية النفسية، والسمات الشخصية، والعوامل الديموجرافية مثل: السن، والنوع، والخبرة، والقدرات الجسمية، والاستعدادات، والقدرات، والميول، وسيتم تناول الشرح بالتفصيل لأهم هذه العوامل ومنها:

١- الصحة الجسمية: إن الفرد الذي ينعم بصحة جيدة باستطاعته مواجهة متطلبات التوافق في عمله، وبذل الجهد المناسب حتى في مواجهة التوتر والصراعات النفسية التي يتعرض لها، بينما للمرض تأثير سلبي على عملية التوافق المهني، فهو يسبب للفرد التوترات والضغوط النفسية (زين الدين وصابر، ٢٠١٤).

٢- الروح المعنوية: إن قدرات الموظف وتناسبها مع متطلبات العمل واحتياجاته تؤدي إلى التوافق ورفع الروح المعنوية لديه، وتولد في نفسه مشاعر الحب والاستمرارية في العمل (الزهار وحبيب، ٢٠٠٥).

٣- المرونة: ويقصد بها استجابة الفرد للمؤثرات البيئية الجديدة استجابات ملائمة تحقق التكيف والتلاؤم بينه وبين البيئة الجديدة، ويغير أسلوب العمل الذي مارسه وأصبح جزء منه، بحيث يحقق التجديد، ويبتعد عن الروتين والملل، فكلما كان الشخص مرناً كان توافقه أسهل وسريعا في تقبل التغيرات التي تطرأ على حياته وذاته وعمله ومنظّمته (الزهار وحبيب، ٢٠٠٥؛ أبو مسلم والموافي، وعبدالحميد، ٢٠١٢).

٤- الذكاء: إن الموظف الذي يملك ذكاء غير كاف تتولد لديه مشاعر مزعجة تجاه المشكلات التي تواجهه، ويسبب له ذلك الإرهاق والقلق وعدم الاطمئنان والاستقرار في العمل نتيجة تعرضه للتوبيخ بسبب أخطاء معينة متعلقة بمستوى الذكاء، وقد يترك عمله، أما الموظف الذي يمتلك قدراً كبيراً من الذكاء فهو يتوافق مهنيًا، ويستطيع تجاوز الصعوبات، وإذا ترك مهنته ذلك لأنه وجدها لا تتناسب مع قدراته واستعداداته فهو محباً للتنوع والتجديد، ويبحث عن وظائف تكون على درجة كبيرة من المهارة وتناسب معدل الذكاء لديه (سكران، ٢٠١١).

٥- الراحة النفسية: إن 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 ويطلع شخصيته بالتفاؤل والصمود (زين الدين وصابر، ٢٠١٤).

٦- مفهوم الذات لدى الفرد ويقصد به فكرته عن نفسه، وكيف يراها ويرى قدراته ومدى تقييمه لها، كل ذلك يعتبر النواة الأساسية التي تقوم عليها الشخصية الإنسانية، فالفرد نفسه هو مصدر الخبرة والسلوك والوظائف من خلال ما يتكون لديه من خبرات إدراكية وانفعالية تتركز حوله، فتقبل الفرد لذاته وإدراكه لنفسه إدراكاً حقيقياً يجعله قريباً جداً من التوافق والرضا عن مهنته (الزهار وحبيب، ٢٠٠٥).

٧- الميل: وهو الموقف الإيجابي تجاه المهنة، واهتمام الفرد بعمل معين يؤديه بارتياح ومتعة، فهو شعور الفرد بأنه يفضل مناشط معينة أو أفكاراً أو أشياء على أخرى ويتجه إليها، وهي تعبر عن حاجات الفرد وسمات شخصيته، والميول مختلفة بين الناس ومنقسمة إلى أقسام مختلفة منها الميل

الخلوي والحسابي والميكانيكي والعلمي والإقناعي والفني والأدبي والموسيقي والكتابي والميل إلى الخدمات الاجتماعية (أبوالنيل، ٢٠٠٥؛ ربيع، ٢٠١٠).

٨- السمات الشخصية: وهي جملة الصفات والخصائص الاجتماعية والمزاجية التي توجد لدى الفرد وتميزه عن غيره، ومن أمثلة السمات الاجتماعية والخلقية قدرة الفرد على معاملة الناس، وقدرته على مسايرة المعايير الاجتماعية، وما يتصف به من سماحة، وتحمل، ومثابرة، وتقبل للذات، ومرونة في التعامل، ومشاركة وجدانية (ربيع، ٢٠١٠).

٩- القدرات والاستعدادات: القدرة هي اصطلاح عام شامل يطلق على كل ما يستطيع الفرد أدائه في اللحظة الحالية من أعمال عقلية أو حركية، أما الاستعداد فيقصد به إمكانية الوصول إلى درجة من الكفاية أو القدرة عن طريق التدريب (ربيع، ٢٠١٠).

ثانيا: العوامل الخارجية وتنقسم إلى قسمين

العوامل الموجودة داخل بيئة العمل، وهي العوامل التنظيمية التي تختص بالتنظيم الذي يعمل فيه الفرد أو بيئة العمل التي يعيش فيها، ومن أهم هذه العوامل:

١- الظروف الفيزيائية المادية مثل: الإضاءة، والتهوية، والهدوء، والبعد عن الضوضاء (ياسين وعسكر والموسوي، ٢٠٠٨).

٢- نظام المؤسسة: لا بد أن يكون الموظف على معرفة دقيقة بكافة اللوائح والتشريعات والنظام الداخلي للمؤسسة، وأن تكون العلاقة حسنة بين الموظف ونظام المؤسسة ولوائحها الإدارية؛ لأن ذلك يساعده على التأقلم والتوافق مهنيًا وإداريًا، ويحقق للموظف التوافق المهني المطلوب (أبوالنيل، ٢٠٠٥).

٣- علاقات العمل: وتشمل علاقة الموظف برؤسائه التي تشجع الثقة المتبادلة بينهم، وتشعر المرؤوسين بالاحترام والتقدير، ولا سيما إذا استعمل الرئيس بعض السلوكيات التي تقرب منه الموظفين مثل المرونة في تطبيق اللوائح والتعليمات، ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب، بعد دراستهم دراسة متفحصة، ومعرفة مميزات وقدرات وخبرات كل واحد منهم، وعلاقات الموظف بزملائه، وتكوين التعاون والمنافسة الشريفة بين الزملاء، التي تخلق جوا من الإبداع

والتطوير في المؤسسة، وعلاقات الموظف بعمله، وهي توافق الموظف مع اللوائح والقوانين والتشريعات والتنظيمات التي تضعها المنظمة (عمارة، ٢٠٠٩).

٤- التغير التكنولوجي وتطوير وسائل الإنتاج التي تسهل على الفرد عمله، وتوفر الوقت والجهد (أبو مسلم والموافي وعبد الحميد، ٢٠١٢).

العوامل الموجودة خارج بيئة العمل، مثل:

١- البيئة الخارجية: إن الموظف لا يعيش بمعزل عن مجتمعه، فهناك مجموعة من الأسباب مرتبطة بالبيئة الخارجية تجعله يشعر بمشاعر سلبية، كما أن الموظف مرتبط بجماعات كثيرة ومتنوعة الأهداف، وهو يحتاج إلى توافق نفسي مع كل تلك الجماعات (عطا الله، ٢٠٠٩).

٢- الحياة العائلية: إن ظروف المنزل والصراع داخل الأسرة يؤثران على التوافق في مجال العمل (الزهار وحبيب، ٢٠٠٥).

سوء التوافق المهني

إن الموظف يبدأ عمله فيجد نفسه مضطراً للتكيف والتلاؤم مع بيئة العمل ومطالبه، ومع كل الظروف المحيطة بعمله، فإذا ساء التوافق في مجال معين فإن له تأثيرات على المجالات الأخرى، فالإنسان قبل أن يكون موظفاً هو وحدة نفسية اجتماعية.

مفهوم سوء التوافق المهني وأسبابه

يمثل سوء التوافق المهني الوجه السلبي لعملية التوافق المهني، حيث أنه يمثل نمط سلوكي يوضح عجز العاملين عن التلاؤم والتكيف السليم لظروف العمل، وقد عرف (عبيد، ٢٠١٢) سوء التوافق المهني بأنه عجز الموظف عن التكيف السليم لظروف عمله المادية أو لظروفه الاجتماعية، الأمر الذي يجعله غير راض عن عمله وغير مرضي عنه، وبأنه فشل الفرد في التكيف مع المناخ المهني الذي يتواجد فيه الموظف نظراً لظروف داخلية نابعة من الفرد.

وتتنوع أسباب عدم القدرة على التكيف السليم، فقد يرجع بعض الأسباب لنقص قدرات الموظف، أو قلة تدريبه، أو مشكلات متعلقة بعلاقاته الاجتماعية في بيئة العمل، أو إهمال أي

ناحية أخرى من النواحي المهمة للعمل، وغيرها من الأسباب التي تجعله غير متوافق في عمله، ونتيجة لتلك الأسباب تظهر عليهم مظاهر سوء التوافق المهني.

مظاهر سوء التوافق المهني

عكست بعض الدراسات مظاهر سوء التوافق المهني لدى العاملين في المهن المختلفة، وفيما يلي نتطرق لمظاهر سوء التوافق المهني لدى الموظفين:

- ١- كثرة التغيب والتمارض عن العمل بعذر وبدون عذر، والتقلب من عمل لآخر.
- ٢- سوء الإنتاج من ناحية الكيف، وقلته من ناحية الكم.
- ٣- الإكثار من الأخطاء الفنية والإدارية أثناء العمل.
- ٤- اللامبالاة والتكاسل، والإسراف في الشكوى أو التمرد أو المشاغبة، واضطراب العلاقة مع زملاء العمل والرؤساء، وعدم الانصياع أو الالتزام بالتعليمات المتعلقة بالعمل. (سفيان، ٢٠٠٧).
- ٥- كثرة الاحتكاك بالزملاء والرؤساء.
- ٦- الأمراض النفسية: فالمرض النفسي هو اضطراب في الشخصية، حيث يبدو في صورة أعراض نفسية وجسمية مختلفة، منها القلق والوسواس والشكوك والأفكار، وذلك ينتج من شخصيات هدها الكبت والصراعات النفسية والتعب السريع، والمخاوف الشاذة، فالشخص العصابي يسوء عمله وإنتاجه، وتزداد حالته اضطراباً (حسيب، ٢٠١١).
- ٧- ويرى إليكزيس المشار إليه في (عبيد ٢٠١٢) أن العداة والخصومة وحب الانتقام والاتجاهات المضادة للمجتمع يجعل إقبال الموظف على العمل بفتور، وتكون روحه المعنوية هابطة، فاقداً للحماس، ولا يدرك ذاته.

نظريات التوافق المهني

تتنوع النظريات التي تناقش السلوك المهني، والبيئة المهنية، والتطوير الوظيفي، ومن خلال البحث لخصت الباحثة النظريات ذات العلاقة الوثيقة بالمجال المهني، وهي:

نظرية التحليل النفسي: يرى فرويد أن الفرد المتمتع بالتوافق هو القادر على الحب والعمل المنتج، وأن الإنسان بطبيعته عرضة لصراعات داخلية، لأن سلوكه مدفوع بدوافع لا شعورية، وأنه في صراع دائم بين دوافع لا يقبلها المجتمع، ومطالب ونواهي يقر بها المجتمع، إن الشخص القلق غير متوافق اجتماعيا، وتوجد لديه اتجاهات ملتوية تجاه عمله وعلاقاته الاجتماعية (صالح، ٢٠١٠).

نظرية علم النفس الفردي: أشار آدلر أن أصعب ما يفعله الإنسان هو أن يعرف نفسه ويسعى لتغييرها، فهو مفسر الحياة ومترجمها، ويبحث عن خبرات جديدة لإشباع حاجاته نحو تحقيق الذات أو حمايتها، وهو الهدف الأول الذي يندرج تحته كل أنماط السلوك الإنساني (صالح، ٢٠١٠).

النظرية المادية: تعرف باسم التنظيم العلمي للعمل بقيادة تايلور، وتتلخص في وجوب التعرف على وسيلة لتنفيذ العمل بأسرع وقت، واكتشاف الطريقة والإدارة الأكثر إنتاجاً، ويستلزم ذلك ملاحظة حركات العاملين، وتحليلها إلى أبسط عناصرها، وقياسها، واستبعاد غير النافع منها، ووضع الإمكانيات الميسرة بما يوفر الحركة والتدريب (محمد، ٢٠٠٧).

وتعتبر هذه النظرية الإنسان العامل الاقتصادي بطبعه، يسعى جاهدا لزيادة أمواله، حيث تنظر هذه النظرية للفرد بأنه يعمل ويطمح إلى تحقيق أكبر قدر ممكن من المال، حيث يعمل على زيادة الإنتاج؛ بغرض تحسين أجره، وبالتالي جمع أكبر قدر من الأموال، وزيادة المؤسسة من إنتاجها، وقد حاول تايلور تحديد الأسس العلمية، والقيم المادية، التي تساعد الإدارة على زيادة الإنتاج بأقل جهد ممكن، وزمن أقل، وعملت هذه النظرية على التفرقة بين العمال ذوي الطموح العالي، الذين يسعون إلى ربح أكبر، وبين ذوي الطموح المنخفض، فتحقق طموحات الأول بشكل سريع، وتوفر له الوسائل المادية المناسبة والحديثة التي تمكنه من الإنتاج السريع، كما تعمل على تدريبه في استعمالها قصد زيادة الإنتاج، إن تايلور في هذه النظرية قد حصر المتطلبات وحاجات الأفراد في الأجر، فالفرد يكون متوافقا مهنيا إذا استطاع أن يحصل على الأجر المناسب (العتيبي، ٢٠١٤).

نظرية مدرسة العلاقات الإنسانية: لقد ظهرت هذه المدرسة بقيادة ألتون مايو، حيث كان الهدف الأول من الدراسات التي أجراها بشركة الكهرباء لمدينة هاوثورن هو دراسة العلاقة بين الإضاءة

وفعالية العمال في الأداء، إلا أن نتائجها كانت مخالفة للتوقعات، فلقد أكدت هذه التجارب أن الأفراد يسعون من خلال عملهم إلى تحقيق مجموعة من الحاجات تتمثل في الاستقرار والأمن الوظيفي، وتحقيق الانتماء والإبداع في مجال المهنة، وقد قدمت هذه النظرية مجموعة من القواعد والأساليب التي تساعد في تحفيز العاملين، ومساعدتهم على تحقيق رغباتهم، مما يضمن لهم حسن التوافق (محمد، ٢٠٠٧).

نظرية العاملين (نظرية العوامل الدافعة - الصحية): تعد هذه النظرية من أهم النظريات في ميدان محفزات العمل، وهي مرتكزة على حقيقة أن الفرد لديه نوعان من الحاجات هي تجنب الألم، والنمو من الناحية النفسية، ولقد قام Herzberg وجماعته بمقابلة (٢٠٠) محاسب ومهندس من مدينة بتسبرج الصناعية، وقد استخدم في المقابلات أسئلة عن الأمور التي تجعلهم يشعرون بالرضا عن أعمالهم، وتلك التي تشعرهم بالاستياء، وقد استنتج أن الأمور التي تجعل الأفراد راضين عن أعمالهم مرتبطة أكثر بمحتوى الوظيفة، كالشعور بالإنجاز، واعتراف الآخرين بالفرد، والشعور بالمسؤولية، ووجود فرص النمو والتطور، وقد أسماها بالعوامل الدافعة، أما الأمور التي تشعر الفرد بالاستياء، فهي مرتبطة أكثر بالبيئة المحيطة بالعمل نفسه، كالظروف الفيزيكية للعمل، والأجر، والعلاوات، والترقية، والأمن الوظيفي، وسياسات المؤسسة، ونوعية الإشراف، والعلاقات مع الآخرين، وأسماها بعوامل الصحة، ويتمثل التوافق الوظيفي في مشاعر الموظف الحسنة أو السيئة التي يشعر بها حول المتغيرات المادية والمعنوية التي تتعلق بالعمل نفسه، والبيئة المحيطة به، حيث نجد أن الشعور الإيجابي يتبعه الرضا الوظيفي (الخضر، ٢٠٠٥).

ويمكن القول بأن التوافق المهني عملية تتم عن طريق تحقيق الأفراد لمجموعة من الرغبات، وقد بينت نتائج هذه الدراسة بعض الرغبات، والتي تتمركز أغلبها في الأمن، والبحث عن الاستقرار الوظيفي، والعلاقات الاجتماعية، والحالة الاجتماعية، والمكانة الراقية، ونمط الإشراف المناسب، والمسؤولية والترقية (السماري، ٢٠٠٦).

إن هذه النظرية تنظر إلى التوافق المهني في ضوء عاملي الصحة العامة والدوافع، وقد اقترح هاكمان نموذج خصائص الوظيفة؛ لدراسة مدى تأثير خصائص الوظيفة على مخرجات العمل، بما في ذلك التوافق المهني، حيث يشير هذا النموذج إلى خمس خصائص مميزة للوظيفة هي: تنوع المهارة، وأهمية المهام، ودلالة المهام، والاستقلال الذاتي، والتغذية المرتدة، وتعكس هذه

الخصائص ثلاث حالات نفسية هي: الخبرة المتأنية، والمسؤولية التامة عن مخرجات العمل، والدراية التامة بالنتائج المحددة، مما يؤثر على مخرجات العمل ككل مثل التوافق المهني، وظاهرة الغياب عن العمل، والدافعية وغيرها (الشافعي، ٢٠٠٢).

ولم تسلم هذه النظرية من بعض الانتقادات، وخاصة أنها بنيت على مقابلات شخصية، وهذه الطريقة ليست من الطرق الموضوعية، فهي تتأثر بذاتية الشخص الذي يجري المقابلة، كما أن الدراسات اللاحقة فشلت في إثبات أن عوامل الدفع وعوامل الصحة عوامل منفصلة عن بعضها، فغالبا ما ينظر الأفراد إلى الأجر على إنه مصدر لدافعيتهم ورضاهم عن العمل، كما أنه مصدر للاستياء عندما لا يكون عند مستوى معين (محمد، ٢٠٠٧).

نظرية سوبر: يرى سوبر أن التوافق المهني يأتي كمرحلة لاحقة من مراحل النمو المهني، وأن النمو المهني يسير في عدة مراحل تبدأ بالفضل، فالاختيار، فالالتحاق، ثم التوافق، فهناك علاقة دائمة بين الفرد ومحيط التعامل الاجتماعي، وهذه العلاقة تؤثر في التوافق المهني، وإن التوافق المهني يتحدد في ضوء ما تحققه المهنة من إبراز القدرات والشخصية والميول، كما يتوقف على استعدادات الفرد وأسلوب حياته الذي يمكنه من أن يؤدي الدور الذي يتناسب مع نموه وخبراته (السمادوني، ٢٠٠١).

نظرية القيمة: نظرية القيمة أو التعارض التي طورها Locke ترى أن الرضا الوظيفي للفرد أو عدمه عن بعض الجوانب المهنية يعكس حكماً ثنائياً للقيمة:

أ- التعارض المدرك بين ما يريده الفرد وما يتحصل عليه بالفعل.

ب- أهمية ما يريده الفرد ويقوم به.

فالرضا الوظيفي الكلي للفرد هو عبارة عن مجموع كل هذه المظاهر المتعلقة بالرضا الوظيفي مضروب في أهمية ذلك المظهر لذلك الفرد، كما قد يطلق على هذه النظرية نظرية تحديد الأهداف، وذلك لأن للأهداف دورا فعالا في توجيه انتباه وسلوكيات الفرد للقيام بأنشطة تصل به إلى تحقيق الأهداف المرغوبة لديه، وتساعد على رفع درجة الإصرار لدى الفرد، وتحفزه للبحث عن طرق مختلفة وبديلة، كما لا بد أن تتسم الأهداف التنظيمية عند الفرد بالوضوح والتحديد، وقبول

الأفراد للأهداف، ومستوى صعوبة معقول يتحدى قدرات الفرد، وحصول الفرد على تغذية راجعة باستمرار (السماري، ٢٠٠٦؛ سفيان، ٢٠٠٧).

كما تدعو النظرية إلى إشراك الفرد في وضع الأهداف التنظيمية، فهي تجعل الفرد متحمسا وأكثر اندفاعا وعطاء لتحقيقها، وهناك مؤشرات تشير إلى أن وضع أهداف لفرق العمل يؤدي إلى أداء أسرع وإنتاج أعلى من وضع أهداف شخصية للأفراد كل على حدة (الخصر، ٢٠٠٥).

نظرية التأثير الاجتماعي: قدم كل من Salancik & Pfeffer نظرية للرضا الوظيفي تخلص من مفهوم الحاجة، وفكرتها الأساسية هي أن استجابة الفرد العاطفية للوظيفة قد تكون ناتجة عن رد فعل زملاء العمل للوظيفة، كما أنها أيضا نتيجة للخصائص الموضوعية نفسها، أي بمعنى تأثير الوظيفة بدرجة كبيرة بمؤشرات اجتماعية في مكان العمل، وبالتالي يحتمل أن ينظر إلى نفس الوظيفة بطرق مختلفة (الشافعي، ٢٠٠٢).

نظرية الإشراف الإجرائي وتسمى نظرية التدعيم: يرى سكرن أن هناك علاقة ما بين السلوك والمكافأة التي يحصل عليها الفرد من قيامه بذلك السلوك، لذا على المنظمة أن تكافئ الأداء الوظيفي المرغوب لإنجاز العمل لضمان استمرار الأداء، وللسلوك مدعمات قد تكون إيجابية مثل الأجر والثناء، وقد تكون سلبية كالتوبيخ أو الخصم، وتتعامل هذه النظرية مع ما يمكن ملاحظته وهو السلوك الخارجي للفرد كالإنتاجية والغياب والسرعة في الأداء، ولا تفضل التعامل مع مفاهيم مجردة لا يمكن ملاحظتها مباشرة، كالدافعية والحماس، ولا تهتم هذه النظرية بالحالة الداخلية للفرد، وتهمل أهمية الدوافع الداخلية في توجيه السلوك (صالح، ٢٠١٠).

نظرية الحاجات وتسمى نظرية التوقع: تقوم فكرتها على أن الأفراد سيكونون مدفوعين للقيام بعمل ما عندما يتوقعون بأنهم من خلال بذل الجهد المطلوب سيرتفع أداؤهم، مما يؤدي إلى حصولهم على مكافأة ذات قيمة بالنسبة لهم، والعكس صحيح، وتركز نظرية التوقع على الأفكار التالية:

١- إن الأفراد يرغبون في الحصول على منفعة ما، مثل الأجر والثناء والترقية والمنصب، وتجنب مضرة ما مثل التوبيخ والفصل والخصم من الراتب، فالعائد قد يكون ذات نتيجة مرغوبة وتسمى جاذبية إيجابية عالية (+١)، أو نتيجة سلبية وتسمى جاذبية تنفير عالية (-١)، لذا سمي هذا

المتغير بجاذبية العائد، وغالبا ما يسعى الأفراد على أكثر من عائد من خلال أدائهم، ودرجة جاذبية هذه العوائد تختلف من عائد إلى آخر.

٢- إن الأفراد دائماً يتوقعون إذا ارتفع أداؤهم إلى مستوى مرضٍ سيؤدي إلى الحصول على منفعة ما، أي أن هناك علاقة بين الأداء وتحقيق منفعة، وقد تكون العلاقة بينهما تامة، بمعنى أنها علاقة قوية جداً، وقد تكون العلاقة بينهم صفراً أي أن الأداء لن يؤدي أبداً للحصول على منفعة، وتسمى هذه العلاقة بين الأداء والمنفعة بالأدائية.

٣- إن الأفراد لديهم توقع آخر، وهو لو أنهم بذلوا جهداً ذا مستوى مرضٍ فإنهم سيحققون أداء مرضياً أيضاً، أي أن هناك علاقة بين الجهد المبذول والأداء الوظيفي.

ولقد لفتت هذه النظرية انتباه الممارسين إلى أهمية أن تكون هناك عوائد ذات قيمة لدى الموظفين، والتأكيد على الأفراد أن أداؤهم في المستوى المطلوب سوف يؤدي إلى حصولهم على العوائد التي يرغبونها، وإلى أهمية مساعدة الموظفين على الرقي بأدائهم للوصول إلى مستوى الأداء المطلوب (صالح، ٢٠١٠؛ الخضر، ٢٠٠٥).

نظرية التدرج الهرمي لماسلو: حسب هذه النظرية أن للفرد مجموعة من الحاجات يسعى لإشباعها، وأي نقص في هذه الحاجات تولد له حالة من التوتر الداخلي، تدفعه بسلوك يهدف إلى إشباعها، فإذا تم إشباع الحاجة لن تكون دافعة له، ومن ثم ينتقل الفرد إلى إشباع الحاجة الأعلى منها مرتبة وهكذا، وقد سماها بنظرية الحاجات، فالفرد يسلك طريقه إلى مهنة ما قصد إشباع حاجات معينة، فمثلاً يسعى الفرد من خلال الراتب الذي يحصل عليه إشباع حاجات فسيولوجية، مثل الطعام والشراب والراحة والزواج وتكوين أسرة، فإذا أشبعت هذه الحاجة، انتقل إلى الحاجة الأعلى منها مرتبة، وهي تأمين حاجته إلى الأمن البدني والنفسي والوظيفي، كالتأمين الصحي، والحصول على موقف مظلّل لسيارته، وإذا أشبعت هذه الحاجة انتقل إلى الحاجة الأعلى، وهي حاجته للانتماء إلى جماعة، وتكوين صداقات في محيط العمل وهكذا.

إن نموذج ماسلو للحاجات المتدرجة يتألف من خمس مستويات معروفة من الحاجات الإنسانية، وهي الحاجات الأساسية مثل:

١- الحاجات الفسيولوجية: وهي الحاجة إلى الطعام والماء والأكسجين والراحة والنوم والسكن والملبس والنشاط والجنس، والإشباع الحسي، وهي حاجات أساسية للفرد.

٢- حاجات الأمان: وهي حاجات الفرد إلى الأمن والسلام والاطمئنان والاستقرار والتخلص من المرض أو التهديد من قبل مصدر معين، والمحافظة على الذات، والأمن الوظيفي، وأمن الممتلكات، والعيش في بيئة صحية خالية من التهديد.

٣- حاجات الحب والانتماء: وهي كسب حب الآخرين، ويشترك جميع أفراد النوع البشري في حاجة إلى الاستجابة العاطفية والحب والمحبة والقبول، أو التقبل الاجتماعي والأصدقاء والشعبية.

٤- حاجات الثقة: وتشمل الحاجة للشعور الشخصي بالإنجاز أو الثقة بالنفس، وكذلك الحاجة للتمييز والاحترام من قبل الآخرين، إن هذه الحاجات تظهر رغبة الفرد في الشعور بأهميته وقيمه للآخرين، ومن ثم اعتراف الآخرين بتلك الأهمية والقيمة بحيث يرونها كذلك، ويقرون له بذلك، فيمنحونه الاحترام والتقدير.

٥- حاجات تحقيق الذات: تكون هذه الحاجة في أعلى الهرم، وهي الحاجات التي تدفع الفرد لتحقيق طاقته وإمكاناته الكامنة، ويعبر ماسلو عن هذا المعنى لتحقيق الذات بقوله: أن يكون الفرد ما يستطيع أن يكون، ولا بد أن يعرف الفرد ما يمكن أن يفعله قبل أن يعرف أنه يفعله بكفاءة وإتقان، وهي حالة متطورة وصعبة المنال، فالفرد يرغب في تأدية الأعمال التي يحبها، وترضي رغباته وطموحاته وتحديه وإبداعه، وتحقق بالتالي إشباعا داخليا لمكوناته، ويعتبر عمل الفرد هو المجال الأساسي لتحقيق ذلك، فإن كان ذلك العمل لا يوفر أجواء ملائمة لتحقيق ذات الفرد، فهذا من شأنه أن يخلق توترات نفسية حادة للفرد، تمارس عليه ضغطا مستمرا، قد يؤدي به إلى الإحباط، لذلك يستلزم وضع الفرد في المكان أو العمل الذي يتناسب مع ميوله واستعداداته ومؤهلاته وتخصصه العلمي أو الفني أو المهني.

ويرى ماسلو إن كان العمل الذي يقوم به الفرد يشبع حاجاته يكون راضيا عن وظيفته، أما إذا أشبع العمل بعض حاجاته فإنه يكون غير راض عن عمله، وتفترض نظرية الحاجات أن الأفراد في محيط العمل يدفعون للأداء بالرغبة في إنشاء مجموعة من الحاجات الذاتية، ويستند ماسلو إلى ثلاثة افتراضات أساسية هي: إن الإنسان يؤثر احتياجه على سلوكه، وترتب هذه الحاجات حسب

الأهمية، ويتقدم الإنسان إلى المستوى التالي من الهرم عندما يشبع الحاجات الدنيا (الخضر، ٢٠٠٥).

نظرية الحاجة إلى الوجود والانتماء والنمو: قدم ألدرفير هذه النظرية على أساس دراساته وتحليلاته للنظريات السابقة، ومن خلالها قام بوضع نظريته الجديدة التي عرفت بنظرية الوجود والترابط أو التواصل والنمو، وقد عرض الدرفير نظريته ذات المستويات الثلاثة المتتابعة، حيث يمكن للفرد أن يتخطى إحداها إلى الأخرى وهي:

١- الحاجة إلى الوجود أو البقاء: ويعني بها الحاجات البيولوجية.

٢- الحاجة إلى الانتماء: وهي تؤكد على العلاقات الشخصية.

٣- الحاجة إلى النمو والتقدم: وتعني تحقيق الذات (الملاحة وأبوشقة، ٢٠١١؛ الخضر، ٢٠٠٥).

وأستفاد ألدرفير من تركيبات نظرية هرم الحاجات لماسلو في بناء نظريته، ويلاحظ أن ألدرفير قد اختزل الحاجات الخمس عند ماسلو إلى ثلاث حاجات رئيسية فقط، وهي في حقيقتها لا تختلف كثيرا عن الحاجات التي قدمها ماسلو، بحيث تعتبر الحاجة إلى الوجود هي الأكثر إلحاحا، تليها الحاجة إلى الانتماء، وأخيرا الحاجة للنمو والتقدم، وإن مبدأ ماسلو في أن إشباع حاجة في المستوى الأدنى ينشط الحاجة في المستوى الأعلى منها مباشرة، أي إن الفرد يتحرك على سلم الحاجات من أسفل إلى أعلى، وقد تم تبني هذا المبدأ أيضا في نظرية ألدرفير لكنها بخلاف نظرية ماسلو، فإن إشباع الحاجة الأدنى ليس ضروريا لتنشيط الحاجة الأعلى، فيمكن الاختلاف في كيفية تحرك الفرد وانتقاله من فئة لأخرى، إذ يرى ألدرفير أن الفرد يتحرك إلى أعلى وإلى أسفل في سلم الحاجات، فمن الممكن أن تستثار حاجة الأفراد في مستويات مختلفة في آن واحد، أي إن حاجة الفرد الأعلى ممكن أن تكون دافعة للفرد، رغم أن الحاجة الأدنى منها ما زالت غير مشبعة، كما أن الأفراد من الممكن أن يتقدموا إلى المستوى التالي أو يتراجعوا إلى المستوى السابق بحسب نجاحهم أو فشلهم في إشباع حاجاتهم.

ويرى ألدرفير أنه عندما يكون الفرد مندفعاً لإشباع حاجة عليا ثم يفشل في ذلك، فإن الحاجات في السلم الأدنى منها ستزيد إلحاحا، فمثلا فشل الفرد في إشباع حاجات النمو يؤدي إلى مزيد من الحاجة إلى الانتماء (الملاحة وأبوشقة، ٢٠١١؛ الخضر، ٢٠٠٥).

نظرية الحاجة إلى الإنجاز: تركز على فهم دوافع الأفراد في بيئة العمل، وافترض ماكلياند أن الرضا المهني يحدد طبقاً لإشباع ثلاث حاجات أساسية هي:

١- الحاجة إلى الإنجاز: أن بعض الأفراد لديهم دافعية عالية للوصول إلى أهداف تحمل معاني التحدي، ويرغبون العمل في بيئات تمنحهم الحرية والاستقلال، كما أنهم يميزون أنفسهم بالأداء المتميز، ويتحملون مسؤولية نتائج أعمالهم.

٢- الحاجة إلى الانتماء: وهي رغبة الفرد أن يكون مقبولا ومحبويا لدى الآخرين، والحرص الدائم على تكوين صداقات داخل بيئة العمل، ويفضل العمل في جماعة وليس وحده، ويرغب في العمل في بيئة تعزز التعاون، وتحت عليه، والابتعاد عن التنافس المذموم.

٣- الحاجة إلى السلطة أو القوة والتأثير على الآخرين، وتوجيه الآخرين عن طريق الوصول إلى مراكز النفوذ والقوة في المنظمة من خلال شغل مناصب ولجان رئيسية.

وبذلك فإنه طبقاً لنظريات الحاجة فإن ترتيب الفرد لأوليوياته وحاجاته يسهم في توقع نوع وكيفية أدائه لعمله، ويستخدم ماكلياند اختبار تفهم الموضوع حيث يطلب من المشارك معاينة صورة معينة وتفسير ما يراه فيها، ثم يقوم الفاحص بتحليل استجابة المفحوص، حيث تفترض طريقة الاختبار أن الأفراد يسقطون ما يشعرون به من حاجات على الصورة التي يرونها، كما ترى هذه النظرية أن الحاجات الثلاث يمكن تعلمها، فقد قام ماكلياند بتطوير برنامج تدريبي، يهدف إلى رفع مستوى دافع الإنجاز لدى الأفراد، وترى أن الأفراد الذين لديهم دافع مرتفع في الإنجاز، يحققون نجاحات شخصية في أعمالهم، وينعكس ذلك على نجاح منظماتهم، ورضاهم عن أعمالهم، وعلى المنظمة حتى تستفيد من أفرادها، أن توائم بين نوع الحاجة لدى الفرد، وطبيعة بيئة عمله، فمثلاً الأفراد الذين لديهم الدافع العالي من الإنجاز، يبذلون جهداً كبيراً عندما يشعرون أن المنظمة ستساعدهم على تحقيق أهدافهم الشخصية التي يسعون إلى الوصول إليها، في حين أن الأفراد الذين لديهم حاجة للسلطة والقوة يميلون للعمل في بيئات تسمح لهم بالإدارة وتوجيه الآخرين (الملاحه وأبوشقة، ٢٠١١؛ الخضر، ٢٠٠٥).

النظريات المعرفية: لقد طور كلٌّ من بورتير ولولر نموذجاً ينطلق من الأساس النظري السابق يشمل ثلاث متغيرات هي:

١- التوقع: بمعنى أن الجهد سوف يؤدي إلى تنفيذ العمل.

٢- الفائدة: وهي إدراك الفرد بأن الأداء يؤدي إلى إثابة.

٣- التكافؤ: وهو موازنة الفرد بين الجهد المبذول، والنتائج، والمكافآت (الملاحة وأبوشقة، ٢٠١١).

موقف الباحثة من نظريات التوافق المهني

لاحظت الباحثة من خلال العرض للنظريات السابقة أن كلا منها قد ركز الاهتمام على جانب من الجوانب العمل مثل: الناحية المادية، والمكانة الوظيفية، والعلاقة مع الزملاء، والعلاقة مع المشرفين، وغيرها من النواحي المختلفة، والعوامل المؤثرة على التوافق المهني، وأن نظرية ماسلو كانت أكثر النظريات شمولاً، ولكنها أيضاً تجاهلت كيفية إشباع الحاجات، وعلى ذلك تجد الباحثة أن النظريات جميعاً تتطافر معاً ويكمل بعضها البعض في تفسير التوافق المهني.

الفاعلية الذاتية المدركة

تمهيد

تعتبر أفكار روتر هي الأساس في إظهار فكرة الفاعلية الذاتية المدركة، وذلك عندما تحدث عن مركز الضبط لدى الأفراد مشيراً إلى مدى فاعلية الأفراد في قدرتهم على التحكم بمصادر التعزيز لما يقومون به، وهذه المصادر تنقسم إلى داخلية تقع داخل أنفسهم، وخارجية تقع في البيئة (التح، ٢٠١١).

وتعتبر الفاعلية الذاتية المدركة من أكثر المفاهيم النظرية والعلمية في علم النفس الحديث، ومن المكونات المهمة للنظرية المعرفية الاجتماعية، ومن أهم ميكانزمات القوى الشخصية، ومن أبرز المفاهيم التي قدمها باندورا تحت اسم توقعات الفاعلية الذاتية المدركة، أو معتقدات الفرد عن قدراته، ويرى باندورا أن للأفراد نظاماً ذاتياً يمكنهم من التحكم في أفكارهم ومشاعرهم وأفعالهم، وهذا النظام الذاتي يتضمن القدرة على الترميز، وأن يتعلم من الآخرين، وأن يضع استراتيجيات بديلة في تنظيم سلوكه الذاتي، وتظهر معتقدات الفرد عن فاعليته الذاتية المدركة من خلال الإدراك المعرفي للقدرات الشخصية والخبرات المتعددة سواء المباشرة أو غير المباشرة، والدور الذي تقوم به في التحكم في البيئة ومعطياتها، من خلال الأفعال والوسائل التكيفية التي يقوم بها الفرد، والثقة بالنفس في مواجهة ضغوط الحياة، مما يسهم في زيادة القدرة على الإنجاز، ونجاح الأداء، وهذه المعتقدات تؤثر على سلوك الفرد وأدائه ومشاعره (حسن، ٢٠٠٥؛ أبوغالي، ٢٠١٢).

وقد افترض باندورا مبدأ الحتمية التبادلية حيث يتفاعل في هذا المبدأ ثلاث مؤثرات مهمة، هي العوامل الذاتية، التي تتمثل في معتقدات الفرد حول قدراته واتجاهاته، والعوامل السلوكية التي تتضمن الاستجابات الصادرة عن الفرد في موقف ما، والعوامل البيئية التي يقصد بها الأدوار التي يقوم بها من يحيط بالفرد، ويشير باندورا إلى عدم وجود أفضلية لأي من العوامل الثلاثة المكونة لنموذج الحتمية التبادلية في إعطاء الناتج النهائي للسلوك، ويرى أصحاب النظرية الاجتماعية إن مصطلح الفاعلية الذاتية المدركة يمثل مكوناً حاسماً في إحساس الفرد بالضغط الشخصي، والسيطرة على مصيره، والتوافق مع أحداث الحياة، وإن الإحساس بالضغط والسيطرة والشخصية يعملان على التوافق والتقليل من الضغوط النفسية (بني خالد، ٢٠١٠).

مفهوم الفاعلية الذاتية المدركة

تعد الفاعلية الذاتية من البناءات النظرية التي تقوم عليها نظرية التعلم الاجتماعي المعرفي لباندورا، وأحد محددات التعلم المهمة التي تعبر عن مجموعة من الأحكام حول ما ينجزه الفرد، وأيضا الحكم على ما يستطيع إنجازه، وأنها نتاج للمقدرة الشخصية، وقد عرفها باندورا (1994) Bandura بأنها اعتقاد الفرد بقدرته على القيام بمهمة معطاة، وتنظيم الأفعال المطلوبة لإدارة وتنفيذ المواقف المستقبلية، وتنفيذ مهاراته المعرفية والسلوكية والاجتماعية الضرورية للأداء الناجح في مهمة ما أو تنظيم المخططات العملية المطلوبة لإنجاز الهدف المراد، حيث أن سلوك الفرد تحركه معتقداته وتوقعاته عن مهاراته وخبراته وقدراته (أبو غزالة وعلاونة، ٢٠١٠؛ الحسن، ٢٠١٤).

وعرفها Schwarzer بأنها معتقدات الفرد حول إمكانات تحقيق خيارات سلوكية معينة، وتقييم الفرد على ما يميزه من قدرات عن غيره حول سلوك معين، وعرفها Pajares بأنها توقعات الفرد ومعتقداته في ما لديه من إمكانيات وقدرات ذاتية ومعلومات ومقومات أساسية تمكنه من تحقيق المستوى الذي يرتضيه، ويستطيع أن يحدد الجهود والطاقات في المستوى المطلوب (علوان، ٢٠١٢).

أما شفارتسر فقد عرف الفاعلية الذاتية المدركة بأنها عبارة عن بعد ثابت من أبعاد الشخصية، وتعني القدرة على التغلب على المهمات والمشكلات الصعبة التي تواجه الفرد، وهي تدفع الشخص لاختيار المتطلبات والقرارات المتعلقة باستراتيجيات التغلب على المشكلات، وكذلك تؤثر على الجهود المبذولة ومدى الاستهلاك المادي والمعنوي الذي سيبذله الفرد لمواجهة مشكلة ما، فهي تتمثل في قناعات ذاتية في القدرة على التغلب على المتطلبات والمشكلات الصعبة التي تواجه الفرد من خلال التصرفات الذاتية (محمود والعبودي وسليم، ٢٠٠٩؛ اليوسف، ٢٠١٣).

وقد عرف جابر المشار إليه في (رضوان، ١٩٩٧) الفاعلية الذاتية المدركة بأنها توقع الفرد بأنه قادر على أداء السلوك الذي يحقق نتائج مرغوبة في أي وقت أو موقف معين، وهذا يعني أنه عندما تواجه الفرد مشكلة ما أو موقف يتطلب الحل فإن الفرد قبل أن يقوم بسلوك ما يعزو لنفسه القدرة على القيام بهذا السلوك، وهذا يشكل الجزء الأول من الفاعلية الذاتية، في حين يشكل إدراك

هذه القدرة الجزء الثاني من الفاعلية الذاتية، أي على الفرد أن يكون مقتنعا على أساس من المعرفة والقدرة.

أما العتوم والعلونة والجراح وأبو غزال المشار إليهم في (الربيع، ٢٠١٤) يعرفون الفاعلية الذاتية بأنها معتقدات الفرد حول قدرته على تنفيذ مخططاته وإنجاز أهدافه، فهي الاعتقادات الافتراضية التي يمتلكها الفرد حول قدرته، وعرفها الفرماوي المشار إليه في (عوض ومحمد، ٢٠١٣) على أنها إدراكات الفرد المعرفية ومهاراته الاجتماعية والسلوكية الخاصة بالمهمة، وتعكس هذه التوقعات مدى ثقة الفرد في نفسه بالإضافة إلى قدرته على التنبؤ بالإمكانات اللازمة للموقف وقدرته على استخدامها.

وتتفق الباحثة مع (قادري، ٢٠٠٦) في أن مفهوم الفاعلية الذاتية المدركة يلعب دورا محوريا في نظرية البرمجة العصبية اللغوية التي ترى بضرورة الإيمان بالنجاح لتحقيق النجاح، فالإنسان يضع قدرته في محل الشك، ويؤثر ذلك على إقدامه أو إحجامه عن القيام بنشاطات معينة.

الأسس النظرية والمنهجية لنظرية الفاعلية الذاتية المدركة لباندورا

إن نظرية الفاعلية الذاتية اشتقت من النظرية المعرفية الاجتماعية لباندورا، وأكد فيها بأن الأداء الإنساني يمكن أن يفسر من خلال المقابلة بين السلوك، ومختلف العوامل المعرفية والشخصية والبيئية.

ومن أهم الأسس النظرية التي تعتمد عليها هذه النظرية هو امتلاك الأفراد القدرة على عمل الرموز التي تسمح بإنشاء نماذج داخلية؛ للتحقق من فاعلية التجارب قبل القيام بها، وتطوير مجموعة مبتكرة من الأفعال، كما إن معظم أنواع السلوك ذات هدف معين، يتم توجيهه عن طريق القدرة على التفكير المستقبلي، كالتنبؤ أو التوقع (عبود وفياض، ٢٠١٣).

كما إن امتلاك الأفراد القدرة على التأمل الذاتي، والتنظيم الذاتي، والقدرة على تحليل وتقييم الأفكار والخبرات الذاتية، يتيح لهم قدرة التحكم الذاتي في كل من الأفكار والسلوك، وقدرة وضع معايير شخصية لسلوكهم، وتقييم سلوكهم بناء على هذه المعايير، وبالتالي يمكنهم بناء حافز ذاتي يدفع ويرشد السلوك (الظفري، ٢٠١١).

كما يتعلم الأفراد عن طريق ملاحظة سلوك الآخرين، وهذا النوع من التعلم يقلل بشكل كبير الاعتماد على التعلم عن طريق المحاولة والخطأ، ويسمح بالاكْتساب السريع للمهارات المعقدة، والتي ليس من الممكن اكتسابها فقط عن طريق الممارسة.

إن اكتساب القدرات السابقة هي نتيجة تطور الأبنية النفسية العصبية المعقدة، حيث تتفاعل كل من القوى النفسية والتجريبية؛ لتحديد السلوك، وتزويده بالمرونة اللازمة، وتتفاعل كل من الأحداث البيئية، والعوامل الذاتية الداخلية، معرفية وانفعالية وبيولوجية وسلوكية، بطريقة متبادلة، فالأفراد يستجيبون معرفيا وانفعاليا وسلوكيا إلى الأحداث البيئية، ومن خلال القدرات المعرفية يمارسون التحكم على سلوكهم الذاتي، والذي بدوره لا يؤثر فقط على البيئة، ولكن أيضا على الحالات المعرفية والانفعالية والبيولوجية، ويعتبر مبدأ الحتمية التبادلية من أهم افتراضات النظرية المعرفية والاجتماعية (المزروع، ٢٠٠٧؛ الظفري، ٢٠١١).

ويرى باندورا أن الأفراد يقومون بمعالجة وتقدير ودمج مصادر المعلومات المتنوعة المتعلقة بقدراتهم، وتنظيم سلوكهم الاختياري، وتحديد الجهد المبذول اللازم لهذه القدرات، كما وجد باندورا أن تقديرات الفاعلية الذاتية المدركة تتضح من خلال أربعة أنواع من السلوك هي: الأداء، والتصرف، والإثارة، وإصرار الأفراد على اختيار الأوضاع بأنفسهم، حيث تعد الفاعلية الذاتية المدركة من المتغيرات النفسية المهمة التي توجه سلوك الفرد، وتسهم في تحقيق أهدافه الشخصية، فهي تقوم على أساس الأحكام الصادرة من الفرد عن قدرته على تحقيق أو القيام بسلوكيات معينة، والتقييم من جانب الفرد لذاته عما يستطيع القيام به، ومدى مثابرته، وللجهد الذي سيبدله، ومرونته في التعامل مع المواقف الصعبة والمعقدة، وتحديه للصعاب، ومقاومته للفشل (عبود وفياض، ٢٠١٣؛ المزروع، ٢٠٠٧).

وتؤثر معتقدات الفاعلية الذاتية على الأفراد في عواطفهم، وأنماط تفكيرهم، وسلوكهم، وردود أفعالهم، فيطور كل فرد رؤية لنفسه، ويصنع ما يسميه باندورا بالنظام الذاتي للفرد، ويزود هذا النظام بالمعارف الأساسية، والتأثير على الأفكار والمشاعر والأفعال، وينشط هذا النظام الذاتي للفرد من خلال إدراكه وأدائه للأعمال المختلفة باتقان، والقدرة على التعامل مع الآخرين في الحياة؛ ولذلك نجد أن الأفراد الذين يتمتعون بالفاعلية الذاتية المرتفعة يشعرون بتقدير الذات، والالتزان

الانفعالي، والانبساط، والمشاركة الاجتماعية، والسيطرة، ومشاعر الراحة والأمان، والاستقرار
الфизиولوجي (المزروع، ٢٠٠٧).

توقعات الفاعلية الذاتية المدركة

أوضح باندورا وجود نوعين من التوقعات، ولكل منها تأثيراته القوية على السلوك، وهما:

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

ثانياً: التوقعات الخاصة بالنتائج: حيث أن النتائج يمكن أن تنتج من الانخراط في سلوك محدد، وتظهر العلاقات بوضوح بين توقعات النتائج وتحديد السلوك المناسب للقيام بمهمة معينة، في حين أن التوقعات الخاصة بفاعلية الذات مرتبطة بشكل واضح بالتنبؤ بأفعال الفرد المستقبلية (القحطاني، ٢٠٠٣).

وتأخذ توقعات النتائج ثلاثة أشكال، متمثلة في الآثار البدنية الإيجابية والسلبية التي ترافق وتتضمن الخبرات الحسية السارة، والمنفرة، والآثار الاجتماعية الإيجابية مثل التفاعل الاجتماعي مع الآخرين، أو السلبية مثل عدم الاهتمام، والنقد والحرمان من المزايا وإيقاع العقوبات، وردود الفعل الإيجابية والسلبية للتقييم الذاتي لسلوك الفرد، فإن توقع التقدير الاجتماعي، والتكريم والرضا الشخصي يؤدي إلى أداء متفوق، في حين أن توقع خيبة أمل الآخرين، وفقدان الدعم يؤدي إلى أداء متدن (رضوان، ٢٠١٠).

أهمية الفاعلية الذاتية المدركة

تلعب الفاعلية الذاتية المدركة دوراً أساسياً في وظائف الفرد، لأنها تؤثر في سلوكه بطريقة مباشرة، وتعمل الفاعلية الذاتية كمعينات ذاتية، وذلك من خلال المواجهة للعقبات وحلها، والربط بين تنظيم الذات وأداء الإنسان لوظائفه المعرفية والتكيف الإنساني، فالفرد الذي لديه إحساس قوي بفاعليته الذاتية يركز اهتمامه على التحليل عند مواجهته لمشكلة ما، حتى يتمكن من الوصول إلى

حلول مناسبة، ويثابر من أجل الوصول إلى الأداء المطلوب، ويبذل مجهودا كبيرا لإنجاز هدفه، ويقبل عليه بحماس، الذي يؤدي تباعا إلى رفع الثقة والروح المعنوية لديه، كما إنه يعزو نجاحه إلى قدراته الذاتية، وفشله إلى عدم بذل الجهد الكافي (أبوغزالة وعلوانة، ٢٠١٠؛ الوطبان، ٢٠٠٩).

وقد تعمل الفاعلية الذاتية كمعوقات ذاتية في مواجهة المشكلات، وذلك من خلال التركيز على جوانب النقص في قدراتهم على مواجهة ضغوط الحياة، ويعزون فشلهم إلى عدم امتلاك القدرات، ويختزلون المجهود، ويستسلمون بسرعة، فهم يعتقدون أن الأشياء أقوى منهم، فالفرد الذي يشك بفاعليته الذاتية سوف يتجه تفكيره نحو قصور خبراته وقدراته بعيدا عن مواجهة المشكلة، فيركز على جوانب الضعف وتوقع الفشل، وتظهر لديه مشاعر القلق والضغوط والاكتئاب والرؤية الضيقة والاستسلام والعجز في حل المشكلات، وبالتالي سوف يؤثر كل ذلك على مستوى المثابرة لديه، والإنجاز الذي يمكن تحصيله (بني خالد، ٢٠١٠؛ النشاوي، ٢٠٠٦).

إن اعتقادات الفاعلية الذاتية المدركة تؤثر بشكل مباشر في أنماط السلوك، بتأثيرها على مستوى الأهداف والنتائج المتوقعة والحالة النفسية وإدراك الفرص المتاحة، كما أن النجاح لا يتطلب مهارات فنية ومعرفية فقط، وإنما يحتاج إلى إيمان قوي في المقدرة الذاتية في التحكم بالأحداث للوصول للأهداف المنشودة (اسماعيل، ٢٠١٣؛ الخلايلة، ٢٠١١).

إن اكتساب الاتجاهات التفاؤلية نحو القدرات والإمكانات الذاتية يقود أيضا إلى مضاعفة الجهد، وازدياد القدرة على التحمل، وبالتالي أيضا رفع نتائج الإنجاز وعدم الاستسلام واليأس، والاهتمام بالأعمال والأنشطة المختلفة والاستغراق فيها، ويضع الفرد لنفسه أهدافا بعيدة المدى ويلتزم بها، ويبذل الجهد في مواجهة الفشل وينظر للمهام الصعبة على أنها مصدر تحد، كما إنه يكون أكثر مرونة في تعاملاته (الحسن، ٢٠١٤؛ رضوان، ١٩٩٧).

وتساعد الفاعلية الذاتية الفرد على مقاومة الضغوط المهنية، وتساهم في تحديد حجم المجهود الذي سيبذل في مواجهة العقبات، واستغلال كل الإمكانات المتاحة والقيام بكافة المهام، وما يترتب على ذلك من الرضا والقناعة بدورهم في محيط مهنتهم، كما تلعب دورا مهما في مجال اختيار المهنة، فهي تجعل الأفراد يختارون المهن التي يشعرون فيها أنهم أكفاء (الزغبى، ٢٠١٤).

وتعد الفاعلية الذاتية المدركة أهم الأسس التي يقوم عليها العلاج العقلاني والانفعالي والإكلينيكي لمشكلات كثيرة، مثل الخوف، والإحباط، والإدمان، وانخفاض التفاعل الاجتماعي، وتحسين الوعي، ومشكلات الضبط الذاتي للسلوك، وانخفاض الأداء الإنساني بوجه عام، ومشكلات الخوف والإجهاد، كما تم إيجاد علاقة إيجابية بينها والدعم الاجتماعي ولا سيما الدعم العاطفي من الأصدقاء وأفراد الأسرة والصحة النفسية والعقلية (Lake, 2013).

وقد تستخدم الفاعلية الذاتية لعلاج الكثير من المشكلات البدنية والصحية، على سبيل المثال مرضى السكري ومرض الشرايين الطرفية، وذلك من خلال ارتباط الفاعلية الذاتية المدركة بالمشي (Dupere, Leventhal and Vitaro, 2012).

أنواع الفاعلية الذاتية المدركة:

يمكن تصنيف الفاعلية الذاتية المدركة إلى عدة أنواع منها:

١- الفاعلية القومية: وتعمل على إكساب الأفراد أفكارا ومعتقدات عن أنفسهم، باعتبارهم أصحاب قومية واحدة، والفاعلية الجماعية هي التي تعمل في نظام جماعي لتحقيق المستوى المطلوب منها.

٢- فاعلية الذات العامة: ويقصد بها مجموعة من التوقعات التي يحملها الفرد إلى المواقف الجديدة، وهي تحدد ثقة الفرد العامة وقابليته للنجاح، وتؤثر بشكل ملحوظ على توقعات الفاعلية الذاتية المدركة في المواقف الخاصة، وقدرة الفرد على أداء السلوك الذي يحقق نتائج إيجابية ومرغوبة في موقف معين، والتحكم في الضغوط الحياتية التي تؤثر على سلوك الأفراد، وإصدار التوقعات الذاتية عن كيفية أدائه للمهام، والأنشطة التي يقوم بها، والتنبؤ بالجهد والنشاط والمثابرة؛ لتحقيق العمل المراد القيام به، وتشتمل توقعات الفاعلية الذاتية العامة في المواقف العامة التي يمكن لكل شخص أن يمر بها (الرفوع والقيسي والقرارة، ٢٠٠٩؛ رضوان، ٢٠١٠).

٣- فاعلية الذات الخاصة: ويقصد بها أحكام الأفراد الخاصة والمرتبطة بمقدرتهم على أداء مهمة محددة في نشاط محدد، فهي مقتصرة على مهمات محددة، مثل الرياضيات (الأشكال الهندسية) أو اللغة العربية (الإعراب، التعبير)، حيث تشتمل توقعات الفاعلية الذاتية الخاصة في مجالات خاصة

من المشكلات يمكن أن تواجه أشخاصا محددين أو مجموعات خاصة كالمدخنين وذوي الوزن الزائد (الرفوع والقيسي والقرقرة، ٢٠٠٩؛ رضوان، ٢٠١٠).

٤- فاعلية الذات الأكاديمية: بمعنى قدرة الشخص الفعلية في موضوعات الدراسة المتنوعة داخل الفصل الدراسي، وهي تتأثر بعدد من المتغيرات نذكر منها: حجم الفصل الدراسي، وعمر الدارسين، ومستوى الاستعداد الأكاديمي للتحصيل الدراسي، والفاعلية الذاتية الأكاديمية هي من أكبر العوامل المعرفية التي تؤثر على النجاح الأكاديمي، وخاصة الطلاب، وهم غالبا ما يختارون الأهداف التي تناسب قدراتهم الأكاديمية، إن الفاعلية الذاتية تقوم على تعزيز ثقة الطلاب في قدراتهم الأكاديمية وذلك بطرق مختلفة، مثل: الاحتفال بقصص النجاح في الأكاديمية، والتشجيع لمواجهة التحديات الجديدة، وكذلك تشجيعهم ليصبحوا مرشدي أقران في الحرم الجامعي (Smith, 2010).

وهناك ثلاث مجموعات من العوامل التي تشكل التطلعات التعليمية هي: العوامل الخلفية التي تمثل الصفات الاجتماعية الديموغرافية، مثل السن، والجنس، والحالة الاجتماعية والاقتصادية، والعوامل الشخصية فإنها تمثل العوامل النفسية في الطبيعة، ويتكون من الصفات الشخصية للفرد، والتصور الذاتي من الفاعلية الذاتية، وموقفه من التعليم والمدرسة والعمل، وتشمل العوامل البيئية جوانب الدعم الاجتماعي، أي تدخل الأهل مما يؤثر على الفرد (Strawinski, 2011).

أبعاد الفاعلية الذاتية المدركة:

حدد باندورا ثلاثة أبعاد للفاعلية الذاتية مرتبطة بالأداء هي:

أولاً- قدر الفاعلية: ويقصد به مستوى قوة دوافع الفرد للأداء في المجالات والمواقف المختلفة، ويختلف هذا البعد باختلاف طبيعة أو صعوبة الموقف، ويطلق عليه أيضا مستوى صعوبة المهمة، ويتضح قدر الفاعلية بصورة كبيرة عندما تكون المهام مرتبة وفقا لمستوى الصعوبة والاختلافات بين الأفراد في توقعات الفاعلية، ويمكن تحديد هذه المهام بمهام بسيطة متشابهة، ومتوسطة الصعوبة، إلا إنها قد تتطلب أداء صعب في معظم حالاتها، وقد يرتفع مستوى فاعلية الذات لدى بعض الأفراد ولكنهم رغم ذلك لا يقبلون على مواقف التحدي؛ نظرا لتدني مستوى الخبرة والمعلومات السابقة، أو قد يرجع السبب لعوامل أخرى (ياسين وعلي، ٢٠١٤).

ومن المهم أن تعكس اعتقادات الفرد تقديره لذاته بأن لديه قدرا من الفاعلية يمكنه من أداء ما يوكل إليه أو يكلف به دائما وليس أحيانا وفي هذا الصدد يذكر باندورا أن طبيعة التحديات التي تواجه الفاعلية الشخصية يمكن الحكم عليها بمختلف الوسائل مثل: مستوى الإتيان والإبداع والمهارة، وبذل الجهد، والدقة، والإنتاجية، والتنظيم الذاتي المطلوب ومدى تحمل الإجهاد والضغوط، وهذا يعني ليس المهم أن ينجز الفرد عملا معيناً قد يكون عن طريق الصدفة مثلاً، بل لا بد من توافر ظروف معينة للإنجاز، مثل قيامه بنفسه بالإنجاز، وبخطوات منظمة، وأن تكون لديه الفاعلية التي تعينه على مواجهة كافة العقبات للعدول عن الأداء (ياسين وعلي، ٢٠١٤؛ عبدالله والعقاد، ٢٠٠٩).

إن تقدير مدى صعوبة مشكلة ما يؤثر على عزو الأسباب وإلى توقعات الفاعلية الذاتية، فحل المشكلات البسيطة لا يقدم معلومات جديدة لتعديل الفاعلية الذاتية، أما التغلب على المهمات التي تثير التحدي يعطي الشعور بتوسيع الفاعلية، في حين تشكل المهمات المتوسطة الشدة مصدراً جيداً من المعلومات يتم بصورة غير مباشرة من خلال العمليات المعرفية (رضوان، ١٩٩٧؛ ياسين وعلي، ٢٠١٤).

ثانياً- العمومية: ويشير هذا البعد إلى انتقال فعالية الذات من موقف ما إلى مواقف مشابهة، فالفرد يمكنه النجاح في مهام معينة ومهام مشابهة لها، أي يمكن لتوقعات الفاعلية أن تكون خاصة أو يمكن تعميمها على مجموعة من المواقف، وفي هذا الصدد يذكر باندورا أن العمومية تحدد من خلال مجالات الأنشطة المتسعة في مقابل المجالات المحددة، وأنها تختلف باختلاف عدد من الأبعاد، ودرجة العمومية تختلف وتتباين من شخص لآخر، ومن مجال إلى آخر، فقد يكون الفرد فاعليته الذاتية مرتفعة في مجال معين ومنخفضة في مجال آخر (رضوان، ١٩٩٧؛ حسن، ٢٠٠٥).

ثالثاً- القوة: ويذكر باندورا ويؤكد على أن قوة توقعات فاعلية الذات تتحدد في ضوء خبرات الفرد السابقة ومدى ملائمتها للموقف، ويقصد بها باندورا الفروق الفردية بين الأفراد في مواجهة المواقف الفاشلة، وما يتبع ذلك من مشاعر الإحباط، ويرجع ذلك إلى التفاوت بين الأفراد في الفاعلية الذاتية، فالفرد الذي يمتلك توقعات مرتفعة يمكنه المثابرة في العمل، وبذل جهد أكثر في مواجهة العقبات، أما الفرد الذي يمتلك توقعات منخفضة عن الفاعلية الذاتية، يكون أكثر قابلية للتأثر بما يلاحظه، فيعجز عن المواجهة والتصدي للعقبات، ويقصد بسمة القوة أيضاً الثبات حتى عند وجود

خبرات متناقضة، فتوقعات الفاعلية الذاتية القوية تظل أكثر قدرة على المقاومة، ويؤكد باندورا في هذا الصدد أن قوة الشعور بالفاعلية الشخصية تعبر عن المثابرة العالية والقدرة المرتفعة التي تمكن من اختيار الأنشطة التي سوف تؤدي بنجاح (رضوان، ١٩٩٧؛ المشيخي، ٢٠٠٩).

مصادر الفاعلية الذاتية المدركة:

وضع باندورا أربعة مصادر أساسية للمعلومات التي تشتق منها الفاعلية الذاتية المدركة، وهي:

أولاً: الإنجازات الأدائية

ويقصد بها الإنجازات التي تترتب على أداء الشخص في مجال معين، ويطلق عليها خبرات الإتيقان، أو الخبرات المباشرة وهي نجاح المرء في التغلب على مشكلة ما، وإدراكه وتفسيره للعلاقة بين جهوده والنتائج، حيث أن الأداء الناجح عامل قوي له تأثير إيجابي يرفع توقعات الفاعلية، فالنجاحات المتكررة للموظف في إنجاز المهمات التي كلف بها سابقاً يولد لديه شعوراً إيجابياً حول قدرته في إتمام المهمات بنجاح، أما الأداء الضعيف والذي يترتب عليه الإخفاق فإنه يؤدي إلى تراجع ملحوظ وواضح في مستوى الفاعلية الذاتية ويخفض التوقعات (الرشيدي، ٢٠١١).

يعتمد هذا المصدر على الخبرات التي يمتلكها الشخص، ولذلك فهي تتطلب بذل الجهد والمثابرة المتواصلة، فالنجاح يرفع توقعات الفاعلية بشكل كبير بينما الإخفاق المتكرر يخفضها، والإنجاز الشخصي مهم لشعورنا بالكفاءة الذاتية، فهي تشير إلى تجارب الفرد وخبراته السابقة والنجاحات الماضية التي تخلق التوقعات، فتعزيز فاعلية الذات يقود إلى التعميم في المواقف الأخرى، فالتغلب على مشكلة ما، وإدراك العلاقة بين الجهد والنتيجة يؤدي إلى رفع توقعات الفاعلية الذاتية (إسماعيل، ٢٠١٣؛ حسن، ٢٠٠٥).

إن الأشخاص الذين لا يتمتعون بالفاعلية الذاتية يبتعدون كل البعد عن المهام الصعبة، وتسجل في مداركهم بأنها تهديدات شخصية، ولا يمتلكون قوة في تحقيق أهدافهم، والنجاح غالباً ما يكون مشحوناً بالعقبات، ويعززون الإخفاق والفشل إلى نقص قدراتهم في مواجهة المواقف الصعبة، بينما الأشخاص الذين يتمتعون بالفاعلية الذاتية يقتربون من المهام الصعبة، ويبدلون مجهوداً كبيراً

في تحدي العقبات التي تواجههم، ويستطيعون تحقيق الإنجاز المطلوب الذي يشعرونهم بالثقة بالنفس وإمكانية تحقيق الأهداف (سالم وقمبيل والخليفة، ٢٠١٢؛ الجبوري، ٢٠١٣).

ولا بد من التأكيد على اعتبارات أساسية، هي إن النجاح في الأداء يرفع من فاعلية الذات بدرجة أكبر عندما تكون الصعوبات أكبر، وإذا كان الشخص هو الذي قام بالإنجاز بمفرده معتمداً على نفسه مقارنة قيامه بالإنجاز بمساعدة الآخرين، كما إن الإخفاق لا يؤثر في الفاعلية الذاتية إذا كان الفرد يعتقد أنه لم يبذل سوى جهد قليل أو أن الفرد تعرض لظروف قهرية كمرض شديد مفاجيء (حسن، ٢٠٠٥؛ الرشدي، ٢٠١١).

إن الفاعلية الذاتية تتأثر بعدد من التجارب السلبية والإيجابية للفرد، فإنها قد تتغير بسرعة أقل نسبياً بعد حصوله على تجربة سلبية، ويجب على الباحثين عند تطوير الفاعلية الذاتية النظر في المستوى المسبق للفرد من الفاعلية الذاتية؛ لأن التنمية في أي إنسان تستند على الاستمرارية والخبرة السابقة (Bin and wan, 2007).

ثانياً: الخبرات البديلة

ويحصل عليها الفرد كما يرى باندورا بالتعلم عن طريق النمذجة وملاحظة الآخرين، وقد يطلق عليها الخبرات التمثيلية، أو الخبرات غير المباشرة، وهي التعلم بالملاحظة أو وفق النموذج، وتشير إلى الخبرات غير المباشرة التي اكتسبها الفرد من خلال رؤية أداء الآخرين المشابهين له، ورؤية أنشطتهم الناجحة ينتج توقعات ذات مرتفعة، لأنه يمتلك نفس الإمكانيات للنجاح، والرغبة في التحسن والمثابرة مع المجهود والملاحظة الجيدة أو المركزة، فملاحظة الشخص لنجاح الآخرين وإنجازاتهم تزيد من الفاعلية الذاتية لديه، فهو يرى نماذج ناجحة تماثله في القدرات، ويستخدم هذه الملاحظات في تقدير فاعليته، فملاحظة الموظف لإنجازات أقرانه مثلاً والتعلم منهم وتقليدهم يعزز لديه الفاعلية الذاتية، ويزيد من إمكانياته العملية، مما يساعده في الحكم على نفسه إذا كان بإمكانه القيام بالمهام نفسها، أو الوصول إلى نفس المستوى من الإنجاز، في حين أن ملاحظة فرد آخر بنفس الكفاءة وهو يخفق في أداء المهام الموكلة إليه على الرغم من الجهد المرتفع، فإنه يؤدي إلى انخفاض معتقدات الفاعلية الذاتية (الخلايلة، ٢٠١١؛ الرشدي، ٢٠١١).

ثالثا: الإقناع اللفظي

ويطلق عليها الخبرات الرمزية، وهي الإقناع الخارجي للشخص بقدرته على القيام بسلوك معين، ويعني أن المعلومات التي تأتي للفرد من الآخرين لفظيا أو الرسائل اللفظية التي يتلقاها الفرد فيما يتعلق بقدراته، أو من ذاته، من خلال الحديث الإيجابي مع الذات، قد تكسبه نوعاً من الترغيب في الأداء أو العمل، ويؤثر على الفرد أثناء محاولاته لأداء المهمة، فعندما يتم إقناعهم بأنهم يمتلكون الطاقة الكامنة للنجاح فإنهم يبذلون قصارى جهدهم للوصول إلى أهدافهم (الخليلة، ٢٠١١).

ويستخدم الإقناع اللفظي الأشخاص الذين يكونون على نحو كبير من الثقة بالنفس في ما يملكونه من خبرات وقدرات وما يستطيعون إنجازه، وهناك علاقة تبادلية بين الإقناع اللفظي والأداء الناجح في رفع مستوى الفاعلية الذاتية والمهارات التي يمتلكها الشخص، ويتمثل في الإقناع الخارجي للشخص بالقدرة على القيام بسلوك معين، وذلك من خلال عمليات التشجيع والتدعيم من الآخرين، ويطلق عليه الإقناع الاجتماعي، فالمعلمون والوالدان والأقران يمكنهم إقناع المتعلم عن قدراته على النجاح في مهام خاصة، فهو بمثابة إعطاء تغذية راجعة تقييمية على أداء الفرد (حسن، ٢٠٠٥).

ولا بد أن يؤمن الفرد بالشخص القائم بالإقناع، فالنصائح تصدر عن شخص موثوق به، وأيضا لا بد أن يكون النشاط الذي ينصح الفرد بأدائه في حصيلته السلوكية على نحو واقعي، ووفق قدراته وخبراته، وقد يكون الإقناع أيضا داخليا وذلك من خلال الحديث الإيجابي مع الذات، حيث يجعل هذا المصدر الأفراد يعتقدون أن بإمكانهم التغلب على الصعوبات التي تواجههم أو تحسن مستوى أدائهم (الخليلة، ٢٠١١؛ حسن، ٢٠٠٥).

رابعا: الحالة النفسية والفسولوجية

يمثل هذا المصدر الحكم الأخير على الفاعلية الذاتية، ويشير إلى العوامل الانفعالية أو الحالة النفسية في التقييم، التي تحدد للفرد ما إذا كان يستطيع تحقيق أهدافه أم لا، حيث يكون تقييم الفرد إيجابيا إذا كان في حالة نفسية جيدة، بينما يكون تقييمه سلبيا إذا كان في حالة نفسية سيئة، فالقلق والإجهاد والخوف والانفعال الشديد والمزاج العصبي يؤدي إلى خفض درجة الفاعلية

الذاتية، في حين شعور الشخص بالفرح والتفاؤل والأمن والهدوء يؤدي إلى انخفاض الاستثارة الانفعالية، ويكون أداء الشخص أكثر دقة وانتقانا وبالتالي تكون توقعاته عن كفاءته الذاتية مرتفعة (البهذل، ٢٠١٣ ؛ الزغبى، ٢٠١٤).

كما يؤثر التعب والضغط على الفاعلية الذاتية للفرد، فإن الأفراد الذين يعانون من التعب الجسمي الدائم تنخفض فاعليتهم، وعلى العكس تماما فإن شعور الفرد بمشاعر الراحة والأمان والاستقرار، ترتفع فاعليتهم وثقتهم بذواتهم في النجاح عند أداء السلوك المرغوب، وذلك مع الأخذ في الاعتبار بعض العوامل الأخرى مثل صعوبة المهمة والمجهود الذي يحتاجه الفرد، ويؤدي خفض القلق والاسترخاء إلى تحسن الأداء، كما أن الاستثارة الانفعالية قد تيسر القيام بالأعمال البسيطة بنجاح، بينما قد تؤدي إلى تدهور الأداء للأعمال المعقدة، وتؤثر البنية الانفعالية تأثيرا عاما على الفرد، وعلى مختلف مجالات وأنماط الوظائف العقلية والمعرفية والحسية والعصبية، وعند تقييم الفاعلية الذاتية في أي مجال من مجالات الأداء، يوصي باندورا بأنه يجب تحديد هذا المجال بوضوح، والتعرف على طبيعة مكونات الأداء فيه، ومظاهره المختلفة، والمهارات التي يتطلبها، ومعتقدات الفرد بشأن قدرته على القيام بهذا الأداء (رضوان، ١٩٩٧؛ المزروع، ٢٠٠٧).

التحليل التطوري للفاعلية الذاتية

إن عملية الفاعلية الذاتية لا تتوقف عند حد معين، وإنما تبدأ من الولادة وتستمر باستمرار الفرد في اكتشاف أمور جديدة في عملية النمو (الفواعير، ٢٠٠٤).

تبدأ المرحلة الأولى من الميلاد، فعندما يولد الطفل لا يكون لديه شعور بمفهوم الذات، ويجب أن يؤسس بطريقة اجتماعية، من خلال خبرات البيئة، وتبدأ الفاعلية الذاتية المدركة بالظهور من خلال إدراك الطفل العلاقات بين الأحداث، وفهم أسباب وقوع الأحداث، كما تساهم اللغة التي يكتسبها الطفل، والمعاملة الشخصية التي يتلقاها من الأسرة في نشأة الفاعلية الذاتية (المصري، ٢٠١١).

ثم يطور الطفل ويختبر القدرات الجسدية والاجتماعية؛ لفهم وإدراك المواقف الجديدة التي تواجهه يوميا، وتوسع مجالات الأداء لديه، وتنمية المعرفة الذاتية المتعلقة بقدراته (المشيخي، ٢٠٠٩).

كما يؤثر التفاعل الاجتماعي مع الآخرين على الفاعلية الذاتية، فالأقران يقدمون نماذج مختلفة ومتعددة لأساليب التفكير والسلوك الفعال، فالتفاعل المبكر مع الآخرين مهم جدا يقدم للطفل فرصة ثمينة ليكون نشطاً، ويدرك الاستجابات المناسبة التي تساعد على تنمية شعوره بالفاعلية الذاتية، كذلك المقارنات الاجتماعية تساعد على تنمية الفاعلية الذاتية (العتيبي، ٢٠٠١).

وتمثل المدرسة الوضع الأساسي لتهديب وتقوية الفاعلية المعرفية، فالأطفال ينمون في المدرسة العديد من المهارات المعرفية ومهارات حل المشكلات (المشيخي، ٢٠٠٩؛ المصري، ٢٠١١).

أما في مرحلة المراهقة تظهر تحديات جديدة، لأنها تقترب من مرحلة الرشد، ولذلك لا بد من تعلم مهارات جديدة في مجالات مختلفة من الحياة، مثل مهارات تحمل المسؤولية والتعامل الجيد مع التغيرات الانفعالية والجنسية لسن البلوغ، ولا بد من التعامل مع القضايا الشائكة، والتي كانت بالنسبة إليهم بعيدة الممارسة، إن نجاح المراهق في إدارة الصعوبات ينمي قوة اعتقادهم في قدراتهم وإمكانياتهم غير المحدودة، وفي دراسة (Collins, Lunos and Ahluwalia, 2010) تم اختيار المراهقين؛ لأن هذه المرحلة تشكل فرصة لتجارب السيطرة، والقدرة على التنبؤ، وقد تم اختيار حي تكثر فيه مشاكل العنف والاكتئاب والقلق وقلة الاستيعاب، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن المراهقين الذين يعيشون في الأحياء العنيفة تكون الفاعلية الذاتية ضعيفة، ويرجع ذلك إلى تعرضهم للخوف والعنف في حياتهم.

وفي مرحلة الرشد يتمكن الناس من التعامل مع المطالب الجديدة، مثل العلاقات الوالدية والمجالات المهنية، حيث تساهم معتقدات الفاعلية الذاتية في التطور والنجاح المهني، وذلك من خلال تطور الأساس المعرفي الخاص بالراشد من خلال مروره بالمراحل السابقة (المشيخي، ٢٠٠٩؛ المصري، ٢٠١١).

أما بالنسبة للمسنين تظهر أحيانا تقديرات خاطئة لقدراتهم؛ وذلك لتناقص القدرات البيولوجية، ويتطلب إعادة تقييم للفاعلية الذاتية المتصلة بالأنشطة التي تتأثر بالقدرات البيولوجية، ويستطيع كبار السن أن يتفوقوا على صغار السن إذا استخدموا كافة مؤهلاتهم، وبذلوا الجهد اللازم، كما تؤثر المعتقدات الثقافية السلبية تأثيرا كبيرا في تناقص الفاعلية الذاتية لدى المسنين، كما يؤدي كل

من التقاعد وفقدان الأخوة والأصدقاء إلى تغيرات مهمة في الحياة، تتطلب مهارات اجتماعية تؤدي إلى السعادة الشخصية، وكذلك الأدوار التي تحدد للمسنين من قبل المجتمع تعتبر معوقات اجتماعية وثقافية في تطوير الفاعلية الذاتية (العتيبي، ٢٠٠١).

علاقة الفاعلية الذاتية المدركة بالمفاهيم الأخرى

قد ميز الكثير من علماء النفس بين مفهوم الفاعلية الذاتية المدركة، وغيرها من المفاهيم النفسية التي قد ترتبط معها أو تشابهها، ومن هذه المفاهيم تقدير الذات، ومفهوم الذات، وتحقيق الذات، وترى الباحثة أنه يجب تناول هذه العلاقة بين المفاهيم بالتفصيل وهي:

١ - **فاعلية الذات ومفهوم الذات:** يقصد بمفهوم الذات إدراك الفرد لذاته، وهذه المدركات تتشكل خلال احتكاكات الفرد ومروره بالخبرات البيئية التي تتأثر بصفة خاصة بالتعزيزات التي تصدر عن الأشخاص ذوي الأهمية في حياة الفرد (العامري، ٢٠١٤؛ القطناني، ٢٠١١).

وقد ميز باجرز وميلر المشار إليهم في السواط (٢٠٠٩) بين الفاعلية الذاتية ومفهوم الذات، فالفاعلية هي أحكام الفرد على قدرته على أداء المهام المعطاة، فهي ترتبط بأحكام الفرد على قدراته الشخصية، أما مفهوم الذات فهو يحتوي على هذه الأحكام، وأيضاً على المشاعر حول ما تستحقه الذات من تقدير في ما يتعلق بهذا الأداء (حسونة، ٢٠٠٩).

٢ - **فاعلية الذات وتقدير الذات:** يقصد بتقدير الذات حكم الشخص تجاه نفسه، وقد يكون هذا الحكم بالموافقة أو الرفض، بينما يشير مفهوم الفاعلية الذاتية حول اعتقاد الفرد في قدرته على إنجاز الفعل في المستقبل، ويعنى تقدير الذات بالجوانب الوجدانية والمعرفية معاً، أما الفاعلية الذاتية فهي غالباً معرفية، كما أن تقدير الذات يهتم بقياس ذات الشخص الحالية، بينما الفاعلية الذاتية تهتم بقياس نجاح الفرد المستقبلي (المشيخي، ٢٠٠٩؛ الزق، ٢٠٠٩).

٣ - **فاعلية الذات وتحقيق الذات:** إن تحقيق الذات عملية نشطة تسعى بالفرد ليكون ويصبح موجهاً من داخله، ومتكاملاً على مستويات التفكير والشعور والاستجابة الجسدية، وتحقيق الذات حاجة تدفع الفرد إلى توظيف إمكاناته، وترجمتها إلى حقيقة واقعة، ويرتبط بذلك التحصيل، والإنجاز،

والتعبير عن الذات، ولذلك فإن تحقيق الفرد لذاته يشعره بالأمن والفاعلية (المشيخي، ٢٠٠٩؛
المصري، ٢٠١١).

الموظفون في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية:

الوظيفة هي مجموعة من الواجبات والمسؤوليات التي تحددها السلطة المختصة، وتتطلب فيمن يقوم بها مؤهلات واشتراطات معينة، وهي تتألف من مجموعة أعمال متشابهة ومتجانسة توجب على القائم بها التزامات معينة مقابل تمتعه بحقوق معينة، أما الموظف هو الذي يعين لأداء عمل معين وفقا للقواعد المعمول بها في أي دائرة حكومية أو مؤسسة عامة، مطلوب منه أن يؤدي ذلك العمل مقابل المزايا المادية والمعنوية المقررة لوظيفته (وزارة الخدمة المدنية، ٢٠١٠؛ علي، ٢٠٠٨).

إن الموظفين بالمديريات العامة للتربية والتعليم هم المسؤولون عن الأعمال الإدارية والفنية، وهم حلقة الوصل بين المدارس والمؤسسات الأخرى، حيث يعملون على تنظيم العمل وتسهيله، مما ينعكس على أداء العاملين ككل بالمديريات العامة للتربية والتعليم والمدارس (المشرفي، ٢٠١٤).

ويولد المناخ التنظيمي الفعال إحساس لدى العاملين بضرورة المشاركة، وتعمل فيه الإدارة على تنمية قدرات الموظفين، وإتاحة الفرص لهم لتطوير مهاراتهم وقدراتهم، ويشعر في هذا المناخ التنظيمي الموظفون بالارتياح، والرغبة في البقاء والاستمرار في أداء أعمالهم (رسلان، ٢٠٠٦؛ الطراونة، ٢٠٠٣).

حقوق الموظف:

تقرر النظم الوظيفية العديد من الحقوق للموظف، كما إنها تفرض عليه الالتزام بالكثير من الواجبات الوظيفية، وحقوق الموظف تعتبر من أهم الدوافع التي جعلته يلتحق بها، ومنها:

١- الراتب: هو المبلغ المادي الذي يتقاضاه الموظف من موازنة الجهة التي يعمل بها بشكل منتظم وبصفة دورية، وذلك في مقابل ما يقدمه من خدمات، ويدخل في هذا الراتب العلاوات الدورية والتشجيعية.

٢- الإجازات: هي فترة من الزمن ينقطع فيها الموظف عن عمله دون أن يؤثر ذلك في حقوقه المالية والمزايا العينية التي يتمتع بها، أو في وضعه الوظيفي، ومنها الإجازات الطارئة والاعتيادية، والمرضية والإجازات الخاصة، وتعتبر الإجازة من العمل الوظيفي أفضل صور للراحة المقننة

بالنسبة للإنسان، حيث لا بد أن يحصل الموظف على راحة يستعيد فيها حيويته ونشاطه وهذا هو دور الإجازة، وتتنوع الإجازات التي يمكن للموظف أن يتمتع بها تبعاً لطبيعة الوظيفة التي يشغلها ووفقاً للأحكام التي توردتها النظم الوظيفية.

٣- الترقية: تعني منح الموظف المستوفي لشروطها درجة مالية تنقله إلى الدرجة التالية مباشرة لدرجته التي يشغلها، ويصدر بشأنها قرار من الإدارة المختصة، وقد تكون الترقية بالأقدمية أو الاختيار، وهي تمثل الكفاءة المهنية للموظفين، وتعد الترقية من أهم المزايا التي يحصل عليها الموظف في أثناء الخدمة الوظيفية، مما يؤدي إلى تزايد تبعاته وسلطاته، فيصبح في أعلى الهرم الوظيفي، وتعد الترقية هي إحدى الوسائل التي تعتمد عليها الإدارة لتحقيق الأهداف المتقدمة، فهي فضلاً عن كونها حافزاً يشجع الأفراد على التفاني في العمل والإخلاص فيه، فإنها تساعد على جذب العناصر الممتازة للعمل بالأجهزة الحكومية، وتعد الطريقة المناسبة لاختيار القيادات الإدارية، كما إنها تعد دافعاً للموظف نحو تنمية قدراته الذاتية، وحثه على العمل فضلاً عن بثها لروح المنافسة بين الموظفين كافة.

٤- المكانة الأدبية للوظيفة ومساهما الوظيفي: أن أحد الميزات المهمة التي يحظى بها الموظف العام حين التحاقه بوظيفته هو حصوله على مسمى وظيفي له مكانة أدبية ووظيفية مهمة، لذلك فالموظف له الحق في التمتع بميزة المكانة الأدبية ومساهما، حيث أن مثل هذا الحق سيفيده بكل تأكيد في سيرته الوظيفية، وترقيه فيها (وزارة الخدمة المدنية، ٢٠١٠؛ عبدالله، ٢٠١٢؛ الخطاب، ٢٠٠٦).

واجبات الموظف:

أولاً: واجب أداء العمل، ويتمثل في النقاط التالية:

١- أن يتولى الموظف القيام بأعباء وظيفته وفقاً لما هو مقرر باللوائح في شأن الوظيفة المناطة به، أو بناء على ما يعهد به إليه رؤساؤه من مهام أخرى، وضرورة إطلاعه وإلمامه بكافة اختصاصاته الوظيفية والإحاطة بها قبل البدء في العمل.

٢- الموظف ملزم بأن يؤدي مهام وظيفته بنفسه فلا يجوز له أن يفوض غيره بأداء عمله إلا إذا كانت النظم واللوائح تجيز ذلك.

٣- الدقة والأمانة في مباشرة الاختصاصات الوظيفية.

٤- أن يكرس الموظف وقت العمل الرسمي لأداء المهام الوظيفية المسندة إليه.

٥- عدم التغيب عن العمل ويحترم المواعيد المقررة للعمل الذي يباشره، فلا يجب أن يتأخر عن بداية ذلك العمل، ولا أن يتركه قبل انتهاء الوقت المحدد له.

٦- يمتنع عن الجمع بين وظيفته وأي عمل آخر، حتى يتفرغ لعمله ويكرس جهده له.

٧- أداء العمل في المكان الذي تحدده السلطات المختصة.

ثانياً: واجب إطاعة رؤسائه من أعمال واحترامهم.

ثالثاً: واجب الحرص على اعتبار وكرامة الوظيفة من خلال تصرفاته وسلوكياته العامة في المجتمع، وأن يلتزم بالسلوك الحسن والسمعة الطيبة خارج العمل.

رابعاً: واجب عدم إفشاء الأسرار الوظيفية، فلا يجوز للموظف أن يفضي بمعلومات عن المسائل التي وصل علمها إليه بحكم وظيفته (الناصري، ٢٠٠٥؛ وزارة الخدمة المدنية، ٢٠١٠؛ بطيخ، ٢٠٠٧).

ثانيا: الدراسات السابقة

- ١ - دراسات تناولت التوافق المهني.
- ٢ - دراسات تناولت الفاعلية الذاتية المدركة.
- ٣ - مناقشة الدراسات السابقة.
- ٤ - مكانة الدراسة الحالية بين الدراسات السابقة.

ثانياً: الدراسات السابقة

قامت الباحثة في هذا الفصل بعرض بعض الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وقد تم تصنيف الدراسات حسب المتغيرات، وقد تناولت الباحثة الدراسات السابقة كما يلي:

أولاً: الدراسات المتعلقة بالتوافق المهني

قامت عبدالقادر (٢٠٠٠) بإجراء دراسة هدفت إلى التعرف على التوافق المهني للأخصائي الاجتماعي في بعض المجالات الأولية والثانوية، كما اهتمت بتحديد العلاقات بين بعض متغيرات الدراسة، وقد تكونت عينة الدراسة من (١١٠) من الأخصائيين الاجتماعيين في محافظة القاهرة، وقد أعدت الباحثة مقياس التوافق المهني، وأوضحت نتائج الدراسة وجود علاقة بين النوع والأجر والتدريب ومستوى التوافق المهني للأخصائيين الاجتماعيين، وعدم وجود علاقة بين مستوى التوافق المهني والحالة الاجتماعية ومدة العمل للأخصائيين الاجتماعيين، وإن متوسط التوافق المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين قد بلغ (٦٣,١)، كما أظهرت النتائج وجود فرق بين متوسط درجات الأخصائيات والأخصائيين.

كما أجرى المهنا (٢٠٠١) دراسة تهدف إلى التعرف على العلاقة بين الاتجاه نحو التقنية الحديثة والتوافق المهني لدى العاملين في القطاع الحكومي والقطاع الخاص، واستخدم الباحث مقياس الاتجاه نحو التقنية الحديثة ومقياس التوافق المهني وهما من إعدادة، وتكونت عينة الدراسة من أربع مجموعات من خريجي الجامعات المختلفة نظرية وعملية من العاملين في مجالات مهنية مختلفة، سعوديين ومصريين، قطاع حكومي وقطاع خاص، قوام كل مجموعة (١٠٠) فرد، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين الاتجاه نحو التقنية والتوافق المهني، كما أشارت النتائج إلى تفوق المجموعتين المصريتين على العينة السعديتين في الاتجاه نحو التقنية والتوافق المهني بمستوى دال إحصائي، ولم يكن للدخل أي تأثير في تشكيل الاتجاه نحو التقنية أو التوافق المهني، كما اتضح وجود فرق بين متوسطي الدخل باستخدام الخطأ المعياري لصالح مرتفعي الدخل على التوافق المهني سواء بالنسبة للعينة السعودية أو العينة المصرية، وقد أمكن الوقوف في إطار العينة السعودية على العلاقة الإيجابية من العمر والاتجاه نحو التقنية الحديثة والعمر والتوافق المهني لصالح الأعمار الأكبر.

أما دراسة الشافعي (٢٠٠٢) هدفت إلى وضع صورة واضحة ومتكاملة عن مستوى التوافق المهني للمرضين، كما هدفت إلى التنبؤ بأكثر سمات الشخصية ارتباطاً بالتوافق المهني، وإلى معرفة الفروق إلى سمات الشخصية، والتوافق المهني وبين بعض المتغيرات، وقد تكونت عينة الدراسة من (٢٨٩) ممرضا وممرضة، واستخدم الباحث في الدراسة مقياس السمات الشخصية من إعداد نظمي أبو مصطفى، كما استخدم الباحث مقياس التوافق المهني من إعداده، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التوافق المهني بصورة عامة منخفضة، ووجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني للمرضين، وبين سماتهم الشخصية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع أبعاد التوافق المهني تعزى لمتغير (الجنس - المؤهل العملي - سنوات الخبرة).

وهدف دراسة لوري (Lori , 2002) إلى التعرف على ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة ومدى الرضا الوظيفي لديهم، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، أما عينة الدراسة فقد تكونت من (٢٥٠) معلم ومعلمة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الإجهاد، والإحباط، والاستياء من أهم مظاهر الضغوط التي عانى منها المعلمون.

كما هدفت دراسة الزهار وحبيب (٢٠٠٥) إلى التحقق من إسهام أبعاد الذكاء الانفعالي في التوافق المهني للمعلم، وقد شملت عينة الدراسة (٢١٠) معلم ومعلمة، وذلك باستخدام مقياس الذكاء الانفعالي المصمم تبعاً لنموذج جولمان، ومقياس التوافق المهني إجلال سري (١٩٩٩)، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن بعدي الوعي بالذات وإدارة الانفعالات من أبعاد الذكاء الانفعالي لهما القدرة على التنبؤ بالتوافق المهني لمعلمي المرحلة الإعدادية بالإسماعلية، وقد بلغت قيمة التباين الذي أمكن للبعدين تفسيره في التوافق المهني للمعلم (٤%)، وتم مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة، وقد توصلت إلى أن أبعاد الذكاء الانفعالي تسهم في التوافق المهني للمعلم ولكن ليس بالقدر الكبير كما زعم جولمان، وقد يكون السبب الرئيسي في اختلاف نتائج الدراسة عن نتائج الدراسات الأجنبية إلى اختلاف بيئة المجتمع الأصلي، وعلى هذا فقد تم طرح بعض التوصيات في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة.

أما دراسة (طه وياسين، ٢٠٠٥) هدفت إلى قياس الضغوط المهنية لدى أساتذة الجامعة، والتوافق المهني، والتعرف على العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية والتوافق المهني، واقتصرت عينة الدراسة على الهيئة التدريسية في جامعة بغداد (١٢٠) أستاذ من الكليات ذات تخصص

مختلف وتم الاختيار بالطريقة العشوائية البسيطة، واستخدمت أداة البحث مقياس الضغوط المهنية من إعداد الباحثين، ومقياس التوافق المهني الذي أعده خليل (٢٠٠٥)، وأشارت النتائج أن أساتذة الجامعة يعانون من ضغوط مهنية ولكنهم يتمتعون بتوافق مهني جيد، وقد بلغ معامل الارتباط بين الضغوط المهنية والتوافق المهني (-٨٨) أي أن العلاقة سلبية فكلما ازدادت الضغوط قل التوافق المهني للأساتذة.

وقام (السماري، ٢٠٠٦) بدراسة هدفت إلى التعرف على مستوى التوافق المهني ومستوى ضغوط العمل لدى العاملين بالأجهزة الأمنية بقوات الطوارئ الخاصة، وقد تكونت عينة الدراسة من (٤٠٠) ضابط، واستخدم الباحث في الدراسة أداتين إحداهما لمقياس التوافق المهني، والأخرى لمقياس ضغوط العمل، وهما من إعداد الباحث، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التوافق المهني لدى العاملين بالأجهزة الأمنية أقل من المتوسط، وهناك تباين واضحاً في مستوى الرضا الوظيفي ومستوى ضغوط العمل في حدود الوسط، كما وضحت النتائج أن للتوافق المهني علاقة ارتباط دالة إحصائياً مع كل من متغير العمر والرتبة العسكرية وعدد سنوات الخدمة عند مستوى أقل من (١%)، كما أظهرت النتائج أنه لا يوجد علاقة ارتباط بين التوافق المهني والمؤهل العلمي، مما يعني أن التوافق المهني لا يتأثر بالمؤهل العلمي في الأجهزة الأمنية، كما أشارت النتائج أن كلا من الزواج وملكية المسكن تسهم بشكل إيجابي في مستوى التوافق المهني.

أما دراسة عبدالرزاق (٢٠٠٧) هدفت إلى التعرف على ضغوط الحياة وعلاقتها بالتوافق المهني لدى النساء العاملات في المجال الأكاديمي والمجال الإداري، والمقارنة بينهما، وتكونت عينة الدراسة من (١٢٤) امرأة عاملة مقسمة إلى مجموعتين، تضمنت المجموعة الأولى (٧٥) امرأة عاملة في المجال الأكاديمي، والمجموعة الثانية تضمنت (٤٩) امرأة عاملة في المجال الإداري، واستخدمت الباحثة مقياس ضغوط الحياة ومقياس التوافق المهني من إعدادها، ومقياس تحمل الضغوط من إعداد لطفي عبدالباسط (١٩٨٩)، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية دالة وسالبة بين ضغوط الحياة بأبعادها المختلفة والتوافق المهني لدى مجموعتي الدراسة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعتي الدراسة في الضغوط المهنية في اتجاه مجموعة العاملات في المجال الأكاديمي، كما توجد فروق دالة إحصائية بين مجموعتي الدراسة في التوافق المهني على أبعاد الرضا عن طبيعة العمل وفرص الترقى والغياب والتأخير في اتجاه العاملات في

المجال الأكاديمي في حين كانت أبعاد العلاقة مع الرؤساء والرضا عن ظروف العمل في اتجاه مجموعة الإداريات، كما توجد علاقة ارتباطية دالة وموجبة بين الضغوط الأسرية وكل من السن وعدد سنوات الخبرة وعدد الأبناء ومدة الزواج لدى عينة الدراسة الكلية، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعتي الدراسة في أساليب المواجهة على بعد الانسحاب المعرفي في اتجاه مجموعة الإداريات، كما تشابهت المكونات العاملة في تشعباتها بين مجموعة الأكاديميات والإداريات.

كما قامت ريفيرا (Rivera,2007) بدراسة هدفت للتحقق من مستوى التوافق المهني للموظفين في المديرية الخاصة بالمغتربين وغير المغتربين في أمريكا اللاتينية، وتكونت عينة دراسة من ثمانية فرنسيين (٢ من الذكور و٦ من الإناث)، أما أداة الدراسة فهي بناء مقياس التوافق المهني، وقد أظهرت نتائج الدراسة كفاءة التقنية ودورها الإيجابي في عميات التوافق المهني، واعتماد المغتربين على علاقاتهم الشخصية الناجحة مع الرؤوسين والعمال والزملاء ومع جميع الموظفين في الفروع الأخرى.

كما هدفت دراسة القناعي (٢٠٠٧) إلى الكشف عن مدعّمات التوافق المهني ومعوّقاته لدى العاملين بقطاع الاتصالات بمركز (١٠٧) بشركة الاتصالات المتنقلة بدولة الكويت، وقد تكونت عينة الدراسة من (٩٧) موظف يعملون في شركة الاتصالات المتنقلة بمقرها الرئيسي بدولة الكويت، وقد استخدمت الباحثة أداتين للدراسة الأولى استبانة تضمنت سؤالين مفتوحين الأول للجوانب الإيجابية في العمل والثاني للجوانب السلبية، أما الأداة الثانية هي عبارة عن صحيفة تحليل محتوى، وقد أشارت النتائج إلى أن تكرارات مدعّمات التوافق المهني تشكل نسبة (٣٨%)، بينما تشكل تكرارات معوّقات التوافق المهني للموظفين والموظفات نسبة (٦١,٦%)، وهذا يدل على أن المؤشرات السلبية مرتفعة مقارنة بالمؤشرات الإيجابية للتوافق المهني.

وأجرى محمد (٢٠٠٧) دراسة هدفت إلى التعرف على التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل من خلال الأعراض الجسدية والسلوكية والنفسية لدى موظفي المؤسسات العقابية بقسنطينة في الجزائر، وقد شملت العينة (١٣٨) من الموظفين والأعوان العاملين بمؤسسة إعادة التأهيل بقسنطينة، وقد أعد الباحث مقياس التوافق المهني وضغوط العمل، وقد أوضحت النتائج أن هناك علاقة ارتباط بين أبعاد التوافق المهني من خلال الأعراض الجسدية والنفسية والسلوكية، وأن جميع

هذه العلاقات عكسية، وقد أشارت النتائج إلى أن مستوى ضغوط العمل يزداد بانخفاض درجة التوافق المهني، كما أوضحت النتائج وجود علاقة ارتباط دالة إحصائية للتوافق المهني مع كل من العمر وسنوات الخبرة عند مستوى دلالة أقل من (٠,٠١)، وكانت كلها موجبة وطردية، مما يعني بأن درجة التوافق المهني تتأثر بمتغيري العمر وسنوات الخبرة، كما أوضحت النتائج أيضا عدم وجود علاقة ارتباط دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) مما يشير إلى أن مستوى ضغوط العمل لا يتأثر بكل من العمر وسنوات الخبرة.

أما دراسة الصعب (٢٠٠٩) هدفت إلى التعرف على قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من المرشدين المدرسين بتعليم الليث والقنفذة، وقد تكونت عينة البحث من (١٤٩) من المرشدين المدرسين والذين يعملون بمدارس التعليم العام الحكومية بمراحله الثلاث (ابتدائي، متوسط، ثانوي) للبنين بمحافظة الليث والقنفذة، وقد استخدم الباحث مقياس قيم العمل من إعداد علام وزايد (١٩٩٢)، ومقياس التوافق المهني من إعداد الشاعري (٢٠٠٤)، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجات قيم العمل ودرجات التوافق المهني لدى عينة البحث، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات قيم العمل لصالح مرتفعي التوافق المهني، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات قيم العمل ومتوسطات درجات التوافق المهني بين المتخصصين وغير المتخصصين من عينة البحث، بالرغم من اختلاف المكان، وتبعا لمتغير عدد سنوات الخبرة.

وقاما أبوغالي وبسيسو (٢٠٠٩) بدراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين التوافق المهني وأساليب إدارة الصراع لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة، والتعرف على مستوى التوافق المهني لديهم، كذلك الكشف عن الأهمية النسبية لشيوع مجالات أساليب إدارة الصراع لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة، والكشف عن الفروق في مستوى التوافق المهني لدى المديرين تبعا لمتغير الجنس، وتكونت عينة الدراسة من (١٢٠) مدير ومديرة في المرحلة الثانوية في محافظات غزة، وقد أظهرت النتائج أن هناك مستوى جيدا للتوافق المهني لدى مديري المدارس الثانوية، كما وضحت النتائج أن هناك فروقا 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 والمنافسة والاسترضاء والدرجة الكلية بين مرتفعي ومنخفضي مستوى

التوافق المهني، مع عدم وجود فروق دالة إحصائية بين مديري المدارس في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس.

أما دراسة (عطا الله، ٢٠٠٩) هدفت إلى بناء مقياس للتوافق المهني يتناسب مع معلمي التربية الخاصة والتحقق من خصائصه السيكومترية، وتكونت عينة الدراسة من (٣٤) معلماً ومعلمة تربية خاصة بولاية الخرطوم، واستخدم الباحث في الدراسة مقياس التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة وهو من إعداد الباحث، وقد أظهرت الدراسة نتائج تدل عن صلاحية (١٠٢) عبارة منه لقياس الظاهرة وهي تلك البنود التي ارتبطت بمقدار (٠,٣٣) أو أكثر ببعدها، بينما تم التحقق من صدق المستوى باستشارة المحكمين، وبإجراء الارتباط بين المقياس واستبانة الإرضاء حيث بلغ الارتباط بينهما (٠,٧٧)، وارتبط المقياس بمقياس التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة في المملكة العربية السعودية (٠,٧١)، وبمستوى دلالة (٠,٠١) وبلغت نسبة التشابه بينهما (٨٤,٢%)، كما ارتبط بمقياس مينسوتا للرضا الوظيفي بمقدار (٠,٧٣) ونسبة تشابه (٨٥,٤%) وباستبانة المناخ المدرسي بمقدار (٠,٥٥) بنسبة تشابه (٧٤,٢%) كما ارتبط عكسياً بمقياس بيك المصغر للاكتئاب بمقدار (-٠,٤٣)، ووفقاً لهذه الخصائص السيكومترية الجيدة التي أظهرها المقياس، فقد أوصلت الدراسة بالاستخدام المستقبلي للمقياس.

وقام عطا الله (٢٠٠٩) بدراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين البرامج التدريبية والتوافق المهني وأبعاده الفرعية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة، وقد شملت عينة الدراسة من (٨٢) معلماً ومعلمة من معاهد التربية الخاصة في ولاية الخرطوم بنسبة (٦٤%) من مجتمع الدراسة، واستخدم الباحث مقياس التوافق المهني من إعداد، وقد كشفت الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين التدريب والتوافق المهني، كما كشفت عن وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين التدريب وأربعة من أبعاد التوافق المهني العام، وقد كانت لهذه الارتباطات دلالة إحصائية عالية في مجتمع الدراسة.

وهدف دراسة (فحجان، ٢٠١٠) إلى التعرف على التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة لمؤسسات التربية الخاصة بمحافظة غزة، ومعرفة مستوى تلك المتغيرات ومدى علاقة التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية بمرونة الأنا، وقام الباحث بتطبيق أدوات الدراسة على عينة استطلاعية مكونة من (٣٠) من معلمي التربية

الخاصة تم اختيارهم بشكل عشوائي وتم تطبيق أدوات الدراسة (مقياس التوافق المهني، مقياس المسؤولية الاجتماعية، مقياس مرونة الأنا) وجميع المقاييس من إعداد الباحث، وقد أظهرت النتائج أن مستوى التوافق المهني فوق المتوسط، ومستوى المسؤولية الاجتماعية مستوى عال، ويوجد معامل ارتباط إيجابي قوي بين مرونة الأنا والتوافق المهني مما يعني أن العلاقة طردية قوية، أي كلما زادت مرونة الأنا زاد التوافق المهني والعكس صحيح، ويوجد معامل ارتباط قوي بين مرونة الأنا والمسؤولية الاجتماعية مما يعني أن العلاقة طردية قوية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني ومستوى المسؤولية الاجتماعية ومستوى مرونة الأنا تعزى المتغير (الجنس - الحالة الاجتماعية - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة - نوع الإعاقة التي يعمل معها - فئة المعلم - الدخل الشهري).

أما دراسة سكران (٢٠١١) هدفت للتعرف على التوافق المهني وعلاقته بالمساندة الاجتماعية لدى الإخصائيين الاجتماعيين بمدارس التعليم العام بمحافظة كفر الشيخ، وقد تكونت عينة الدراسة من (٤٠٠) من الأخصائيين الاجتماعيين بمحافظة كفر الشيخ بمدى عمري (٢٥-٤٩)، وقد استخدم الباحث مقياس التوافق المهني ومقياس المساندة الاجتماعية من إعدادة، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود ارتباط موجب بين التوافق المهني والمساندة الاجتماعية وأبعادها لدى الأخصائيين الاجتماعيين بمحافظة كفر الشيخ، كما أوضحت النتائج تفوق الذكور على الإناث من الأخصائيين الاجتماعيين في التوافق المهني والمساندة الاجتماعية.

وهدف دراسة حسيب (٢٠١١) إلى التحقق من فاعلية برنامج إرشادي للتوافق المهني في تحسين الأداء الوظيفي لدى الإداريين بالتربية والتعليم، وقد استخدم الباحث مقياس التوافق المهني ومقياس الأداء الوظيفي والبرنامج التدريبي المقترح من إنشائه، وقد تكونت عينة الدراسة من (١١٢) موظف من الإداريين العاملين بالتربية والتعليم، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين التوافق المهني ومستوى الأداء الوظيفي لدى الإداريين العاملين بالتربية والتعليم، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين متوسط رتب المجموعة التجريبية ومتوسط رتب المجموعة الضابطة في مقياس التوافق المهني ومقياس الأداء الوظيفي بعد تطبيق البرنامج التدريبي مباشرة وبعد انتهاء فترة المتابعة وذلك لصالح المجموعة التجريبية.

كما هدفت دراسة الملاحه وأبوشقة (٢٠١١) إلى الكشف عن الإسهام النسبي للذكاء الوجداني والتوافق المهني وابتكارية معلمة رياض الأطفال في التنبؤ بمناخ التعلم وإدارة عملية التعليم والتعلم داخل فصل الروضة، وقد تكونت عينة الدراسة من (١٨٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال، جميعهن مؤهلات تربوية وترواحت مدة الخدمة من (٥-١٠) سنوات بمتوسط قدره (٧,٨) سنة، وترواحت أعمارهن بين (٢٧ إلى ٣٢) سنة بمتوسط قدره (٢٩,٥) سنة، وقد استخدم الباحثان مقياس الذكاء الوجداني من إعداد السمادوني (٢٠٠٣)، ومقياس التوافق المهني لمعلمة رياض الأطفال من إعداد الباحثان، كما استخدمنا مقياس إدارة فصل الروضة من إعداد الباحثان ويطارية قياس الإبداع من إعداد مصطفى كامل (٢٠٠٦)، وقد خلص تحليل الانحدار المتعدد عن أربعة نماذج للانحدار حول إسهام المتغيرات المستقلة (الذكاء الوجداني- المشاعر الابتكارية- التفكير الابتكاري- الإرضاء المهني) في التنبؤ بالمتغير التابع الأول (مناخ التعلم) ليصل الحد الأقصى للتباين المفسر للمتغير التابع إلى (٧١,٤%)، كما خلص تحليل الانحدار المتعدد عن أربعة نماذج للانحدار حول إسهام المتغيرات المستقلة (التفكير الابتكاري- المشاعر الابتكارية- الذكاء الوجداني- الإرضاء المهني) في التنبؤ بالمتغير التابع (إدارة عملية التعليم والتعلم) ليصل الحد الأقصى للتباين المفسر للمتغير التابع الثاني إلى (٦٠,١).

وهدف دراسة أبو مسلم والموافي وعبدالحميد (٢٠١٢) إلى التعرف على مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالتوافق المهني للمعلم، وتكونت عينة الدراسة من (٢٧١) معلماً ومعلمة، واستخدم الباحثون مقياس مهارات إدارة الذات ومقياس التوافق المهني من إعدادهم، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مهارات إدارة الذات بين كل من المعلمين والمعلمات سواء على أبعاد المقياس أو الدرجة الكلية، كما توصلت النتائج إلى جود معاملات ارتباط دالة موجبة إحصائياً بين مهارات إدارة الذات والتوافق المهني.

وقام النجار والطلاع (٢٠١٢) بدراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين الصلابة النفسية والتوافق المهني تبعا لبعض المتغيرات لدى الأكاديميين العاملين في الجامعات الفلسطينية قطاع غزة، واستخدم الباحثان مقياس الصلابة النفسية، ومقياس التوافق المهني من إعدادهما، وكانت عينة الدراسة (٢٠٠) محاضر و(٤٤) محاضرة من العاملين بالجامعات الفلسطينية قطاع غزة، وأسفرت نتائج الدراسة إلى تمتع الأكاديميين بدرجة متوسطة من الصلابة النفسية ودرجة مرتفعة من

التوافق المهني، كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين مقياس الصلابة وبين مقياس التوافق المهني، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الصلابة النفسية والتوافق المهني تبعاً للمتغيرات (النوع الاجتماعي، الجامعة)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأكاديميين في الصلابة النفسية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي لصالح الدرجة العلمية العليا، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الكليات الإنسانية والكليات العلمية وذلك لصالح الكليات الإنسانية، كما توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تبعاً لمتغيرات (النوع الاجتماعي، الجامعة)، ووجود فروق بين الكليات الإنسانية والكليات العلمية في التوافق المهني لصالح الكليات الإنسانية.

وهدفت دراسة سعيدة (٢٠١٥) إلى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني لدى أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة، ومعرفة العلاقة بين المتغيرين في ضوء متغيرات (الجنس، التخصص العلمي، الخبرة المهنية)، وقد تكونت عينة الدراسة من (١٥٠) أستاذاً من جامعة خيضر بسكرة، واستخدمت الباحثة في دراستها مقياس الذكاء العاطفي من إعداد فاروق السيد عثمان ومحمد عبدالسميع رزق (٢٠٠١)، ومقياس التوافق المهني من إعداد الباحثة، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى تمتع الأساتذة الجامعيين بمستوى ذكاء عاطفي عال، وبمستوى توافق مهني عال، كما توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين تعزى لمتغير الجنس والتخصص العلمي والخبرة المهنية.

ثانياً: الدراسات المتعلقة بالفاعلية الذاتية المدركة:

من أهم الدراسات التي تناولت الفاعلية الذاتية المدركة ما يلي:

أجرى العتيبي (٢٠٠١) دراسة هدفت إلى التعرف على اتخاذ القرار وعلاقته بكل من فاعلية الذات والمساندة الاجتماعية لدى عينة من المرشدين الطلابيين بمحافظة الطائف، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة الدراسة واستخدم الأساليب الإحصائية، مثل معاملات ارتباط بيرسون، وتحليل التباين، واختبار (ت)، والانحدار الخطي المتعدد، وقد تم تطبيق الدراسة على عينة تكونت من (٢٤٢) مرشد من المرشدين الطلابيين الذين يعملون بمدارس التعليم العام الحكومي بمحافظة الطائف، وقد استخدم الباحث اختبار اتخاذ القرار إعداد عبدون، ومقياس فاعلية

الذات إعداد (العدل، ٢٠٠١)، ومقياس المساندة الاجتماعية من إعداد الباحث، وقد أوضحت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين كل من درجات القدرة على اتخاذ القرار ودرجات فاعلية الذات (٠,٤٢٨)، والمساندة من جانب المدرسة (٠,٣٩٦) والمساندة من جانب أولياء الأمور (٠,٣٢٣) والمساندة من جانب المعلمين (٠,٣٦٩) ورضا المرشد الطلابي عن المساندة (٠,٣٨٤)، والدرجة الكلية للمساندة الاجتماعية (٠,٣٩٣)، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقا لمكان العمل ولسنوات الخبرة وللراتب سواء لمتوسطات درجات القدرة على اتخاذ القرار أو متوسطات درجات فاعلية الذات أو متوسطات درجات المساندة الاجتماعية في جميع المحاور لدى المرشدين الطلابيين، كما أظهرت النتائج وجود إمكانية للتنبؤ بالقدرة على اتخاذ القرار لدى المرشدين الطلابيين من خلال فاعلية الذات والمساندة الاجتماعية، حيث بلغت قيمة مربع معامل الارتباط (٠,٨٩٣)، وهذا يعني أن (٨٩,٣%) من القدرة على اتخاذ القرار تعتمد على فاعلية الذات والمساندة الاجتماعية.

كما أجرى عبد الجواد (٢٠٠٦) دراسة تهدف إلى معرفة فعالية الذات الإرشادية لدى الأخصائي المدرسي النفسي وعلاقتها ببعض عوامل المناخ المدرسي، وتكونت عينة الدراسة من (١٦٩) أخصائيا نفسيا مدرسيا من محافظات الفيوم وبني سويف والقاهرة والجيزة، وقد استخدم الباحث مقياس فعالية الذات الإرشادية، واستبيان المناخ المدرسي، وأوضحت نتائج الدراسة وجود ارتباط موجب دال بين فعالية الذات الإرشادية لدى الأخصائي النفسي المدرسي ومدرسته عن عوامل المناخ السائد في المدرسة، ووجود فروق دالة في فعالية الذات الإرشادية ترجع لمستوى التدريب لصالح الأخصائيين النفسيين ذوي مستوى التدريب الأعلى، ووجود فروق دالة في فعالية الذات الإرشادية ترجع لمستوى الخبرة لصالح الأخصائيين النفسيين ذوي الخبرة الأكبر، ووجود فروق دالة في مدرجات الأخصائيين النفسيين عن المناخ المدرسي ترجع لمستوى التدريب لصالح الأخصائيين النفسيين ذوي مستوى التدريب الأعلى، ووجود فروق دالة في مدرجات الأخصائيين النفسيين عن المناخ المدرسي ترجع لمستوى الخبرة لصالح الأخصائيين النفسيين ذوي الخبرة الأكبر، وإمكانية التنبؤ بفعالية الذات الإرشادية لدى الأخصائي النفسي المدرسي من خلال مستوى التدريب والخبرة لديه ومدرسته عن عوامل المناخ السائد في المدرسة، وكانت أفضل المنبئات بفعالية الذات الإرشادية لدى الأخصائي النفسي المدرسي هي مستوى التدريب والخبرة لديه، وكل

من مدركاته عن دعم رؤسائه له، وعلاقاته مع الطلاب وأولياء أمورهم، وما يتاح له من إمكانيات توفرها له بيئة العمل.

وهدف دراسة عبدالله (٢٠٠٦) إلى تحديد العلاقة بين أبعاد كلا من الذكاء الوجداني والكفاءة الذاتية واستراتيجيات مواجهة الضغوط، ودراسة الفروق بين المعلمين في الذكاء الوجداني وأبعاده، والكفاءة الذاتية، واستراتيجيات مواجهة الضغوط، تبعاً للنوع (ذكور/ إناث)، والتخصص (علمي / أدبي)، وسنوات الخبرة بالتدريس، والتنبؤ من خلال درجات أبعاد الذكاء الوجداني بالكفاءة الذاتية، واستراتيجيات مواجهة الضغوط، وقد بلغت عينة الدراسة الاستطلاعية (٣٠٦) معلماً ومعلمة، وبلغت عينة الدراسة الأساسية (٤٢٥) معلماً ومعلمة من معلمي المرحلة الابتدائية، وتم إعداد مقياس الذكاء الوجداني والكفاءة الذاتية وقائمة استراتيجيات مواجهة الضغوط، وتم استخدام الأساليب الإحصائية منها تحليل التباين المتعدد، وتحليل الانحدار، والتحليل العاملي التوكيدي، واختبار ت، واختبار شيفيه للمقارنات البعدية، وتم التوصل إلى مجموعة من النتائج التي أمكن من خلالها اختبار صدق فروض الدراسة، ثم تمت مناقشة النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة.

كما هدفت دراسة Hui – fang (٢٠٠٧) إلى معرفة كيفية اختيار الموظف المناسب من خلال دراسة مدى تأثير سمات الشخصية والفاعلية الذاتية في الالتزام الوظيفي للموظف، كما ركزت الدراسة إلى إبراز العلاقة بين سمات الشخصية وفاعلية الذات والالتزام التنظيمي للموظفين في مراكز اللياقة البدنية، وتكونت عينة الدراسة من (٤٢٨) موظفاً موزعين على (١٤٠) مركز لياقة بدنية في كل جزء من تايوان، وأظهرت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة بين سمات الشخصية وفاعلية الذات والالتزام التنظيمي.

أما دراسة علي (٢٠٠٨) هدفت إلى التعرف على مدى فعالية برنامج إرشادي مبني على الكفاءة الذاتية وأثره في الضغوط النفسية والدافعية للإنجاز لدى المعلمين في ضوء الكادر الخاص لهم كما يدركه الطلاب، وبلغ حجم العينة (٣٠٠) معلم ومعلمة من معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة أسيوط، تم اختيار (٦٠) معلماً من مرتفعي الضغوط النفسية، تم تقسيمهم إلى مجموعتين متجانستين، إحداهما تجريبية تكونت من (٣٠) معلم، والأخرى ضابطة وأيضاً تكونت من (٣٠) معلم، وكذلك تضمنت عينة هذه الدراسة مجموعة من الطلاب بلغ عددهم (١٢٠) طالباً من طلاب

المرحلة الثانوية بمحافظة أسيوط، قسموا إلى مجموعتين إحداهما ضابطة (٦٠) طالب، والأخرى تجريبية (٦٠) طالب، وذلك للحكم على أداء المعلمين بعد تطبيق الكادر الخاص، وتمثلت أداة الدراسة في البرنامج الإرشادي من إعداد الباحث، ومقياس الضغوط النفسية للمعلمين، ومقياس الدافعية للإنجاز، ومقياس أداء المعلمين في ضوء الكادر الخاص كما يدركه الطلاب، وتمت معالجة البيانات من خلال البرنامج الإحصائي SPSS، وأوضحت النتائج فعالية البرنامج الإرشادي المبني على الكفاءة الذاتية للمعلمين في خفض الضغوط النفسية التي يواجهونها، وإثارة دافعيتهم في تحسين مستوى أدائهم الوظيفي المدرسي بعد تطبيق الكادر الخاص، حيث وجدت فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس البعدي للضغوط النفسية والدافعية للإنجاز وأداء المعلمين لصالح القياس البعدي، ولم توجد فروق دالة إحصائية للمجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي للضغوط النفسية والدافعية للإنجاز وأداء المعلمين لصالح القياس البعدي، ولم توجد فروق دالة إحصائية بين المجموعة الضابطة في القياسين البعدي والقبلي للضغوط النفسية والدافعية للإنجاز، ولم توجد فروق دالة إحصائية بين المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي للضغوط النفسية والدافعية للإنجاز.

وهدف دراسة (حسين ومحمد، ٢٠١٠) إلى فحص العلاقة بين مؤشرات نوعية حياة العمل والاحتراق النفسي لدى العاملات في المؤسسات التعليمية، واهتمت الدراسة بفحص الدور الذي تقوم به كفاءة الذات العامة المدركة في تعديل هذه العلاقة، وشملت عينة الدراسة (١٥٠) من النساء العاملات في جامعة القاهرة تراوحت أعمارهم بين (٢٥-٥٥) بمتوسط (٥٦ و ٣٦) سنة، وانحراف معياري (٧,٤)، وقد استخدمت الدراسة مقياس لنوعية حياة العمل من إعداد الباحثين، وبطارية ماسلاك للاحتراق النفسي، وكفاءة الذات العامة المدركة (زكريا، ٢٠٠٦)، وبينت النتائج أن النساء العاملات في المؤسسات التعليمية يعانين من تدني مؤشرات نوعية حياة العمل، كما كشفت عن وجود ارتباطات جوهرية بين نوعية حياة العمل والاحتراق النفسي لديهن، وأشارت النتائج إلى دور كفاءة الذات العامة المدركة في تعديل العلاقة بين نوعية حياة العمل والاحتراق النفسي، حيث تزداد قوة معاملات الارتباط بين نوعية حياة العمل والاحتراق النفسي في ظل المستوى المنخفض لكفاءة الذات العامة المدركة.

كما أجرى الوطبان (٢٠١١) دراسة هدفت إلى التعرف على طبيعة الفروق في توجهات الأهداف الدافعية لدى المعلمين والمعلمات تبعا لمستوى الكفاءة الذاتية التدريسية لديهم، وتم تطبيق مقياسين على أفراد العينة، كان الأول منهما لقياس مستوى الكفاءة الذاتية التدريسية، والآخر لقياس توجهات الأهداف الدافعية للمعلمين والمعلمات، وقد أظهرت النتائج تفوق المعلمين والمعلمات مرتفعي الكفاءة الذاتية التدريسية على المعلمين والمعلمات منخفضي الكفاءة الذاتية التدريسية في التوجه نحو الإتقان والأداء، وتفوق المعلمين والمعلمات منخفضي الكفاءة الذاتية التدريسية في التوجه نحو تجنب الأداء، كما أوضحت النتائج أن المعلمات أكثر ميلا للتوجه نحو الأداء من المعلمين، كما تفوق المعلمون والمعلمات قليلوا الخبرة على المعلمين مرتفعي الخبرة في التوجه نحو الأداء، ولا توجد فروق في توجهات الأهداف الدافعية تبعا للمرحلة التدريسية.

كما هدفت دراسة خلايلة (٢٠١١) إلى التعرف على الفاعلية الذاتية لمعلمي مدارس محافظة الزرقاء ومعلماتها، وذلك حسب ثلاث متغيرات هي: العنوسة والمرحلة الدراسية والخبرة التدريسية للمعلم، وقد تكونت عينة الدراسة من (٤٠١) معلم ومعلمة، واستخدمت الباحثة مقياس الفاعلية الذاتية لنتشاند موران وفولك، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الفاعلية الذاتية للمعلمين كان مرتفعاً، وأن المعلمين أكثر فاعلية في بعد الإدارة الصفية، وأقل فاعلية في بعد مشاركة الطلبة في العملية التعليمية، كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق في تقديرات المعلمين لفاعليتهم الذاتية تعزى إلى متغير المرحلة الدراسية والتفاعل الثنائي بين متغيري المرحلة الدراسية والعنوسة ومتغير العنوسة والخبرة التدريسية للمعلمة.

وهدف دراسة أبوغالي (٢٠١٢) إلى الكشف عن العلاقة بين فاعلية الذات وضغوط الحياة لدى الطالبات المتزوجات في جامعة الأقصى، والتعرف على مستوى كل من فاعلية الذات وضغوط الحياة لديهن، كذلك التعرف على أكثر مجالات ضغوط الحياة شيوعاً لدى الطالبات المتزوجات، وتكونت عينة الدراسة من (١٦٠) طالبة متزوجة في جامعة الأقصى. واستخدمت الدراسة مقياسي فاعلية الذات وضغوط الحياة من إعداد الباحثة، وقد كشفت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية سالبة بين فاعلية الذات وضغوط الحياة لدى الطالبات المتزوجات، كما بينت نتائج الدراسة أن مستوى فاعلية الذات منخفض، كما أظهرت نتائج الدراسة أن مجال ضغوط الأبناء جاء في الترتيب الأول، تلتها على التوالي مجالات: ضغوط الزوج بن، ثم ضغوط الدراسة، ثم ضغوط

اقتصادية، فضغوط العلاقات الاجتماعية، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق في ضغوط الحياة بين الطالبات المتزوجات من ذوات فاعلية الذات المرتفعة والمنخفضة لصالح ذوات فاعلية الذات المنخفضة.

وأجريت دراسة Norton and Market (٢٠١٣) بعنوان تحقيق الظواهر التي لا تزال مستمرة في مهنة التدريس المتمثلة في معتقدات الفاعلية الذاتية عند المعلمين، تألفت عينة الدراسة من (١٢) من معلمي المدارس الثانوية العامة في شمال جورجيا، وتهدف الدراسة إلى التعرف على تصوراتهم حول الفاعلية الذاتية، وكيفية تأثيرها على التحصيل الأكاديمي للطلاب، ومعرفة الخصائص الشخصية للمعلمين، ومشاعرهم حول الكفاءة الذاتية، واحترام الذات في التدريس، ومعرفة العوامل التي تؤثر على حياتهم المهنية، وطرق الحفاظ على المعلمين، ولقد تمحورت أداة البحث المستخدمة في تنفيذ أربعة أساليب في جمع البيانات لاستكشاف المعلم للكفاءة الذاتية، التركيز، والمقابلات، واختبار تقييم الكفاءة الذاتية، أسئلة الاستطلاع، وكشفت النتائج أن المعلمين يعتقدون أنهم لن يبقوا في مهنة التدريس ما لم يحدثوا فرقا في حياة الطلاب، كما أوضحت النتائج والدور الذي تلعبه الإدارة والمواقف الطلابية في تدعيم الفاعلية الذاتية للمعلمين، وكشفت الدراسة تأثير المعلمين بالعوامل المحيطة بهم، بما في ذلك الصحة البدنية والروحية والعقلية.

أما دراسة Stewart and Keri (2013) فقد هدفت إلى التحقق من تصورات الطلاب نحو البيئة الاجتماعية للفصول الدراسية والدور الذي تلعبه في العلاقات بين الكفاءة الذاتية وتكيف الطالب، وتكونت عينة الدراسة من (٣٥٨) من طلاب المدارس المتوسطة، وكانت مستويات الطلاب الاجتماعية متنوعة اقتصاديا وعنصريا، وقد أظهرت النتائج أن الكفاءة الذاتية للمعلم لها تأثير ضئيل على البيئة الاجتماعية للفصول وتكيف الطالب، كما أشارت النتائج للتأثير الكبير للبيئة الاجتماعية للفصول في تكيف الطالب.

وهدف دراسة (البهذل، ٢٠١٣) إلى الكشف عن فاعلية الذات الإرشادية وعلاقتها باختيار الأسلوب الإرشادي المناسب، وتكونت العينة من (٢٣٩) من المرشدين والمرشحات من مناطق مختلفة ممن يدرسون دبلوم التوجيه والإرشاد في الجامعات السعودية، واستخدم الباحث استبيان الأساليب الإرشادية للمرشد في التعامل مع المشكلات السلوكية للطلاب، واستبيان فاعلية الذات الإرشادية للمرشد النفسي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين جميع

الأساليب الإرشادية وأبعاد الفاعلية الذاتية الإرشادية باستثناء العلاقة بين الفاعلية الذاتية في مهارة الاستكشاف، والأسلوب الإرشادي الإنساني فهي غير دالة إحصائياً، كما توصلت النتائج أيضاً إلى أن أبعاد فاعلية الذات الإرشادية ذات دلالة في التنبؤ بالأساليب الإرشادية، ووجود فروق دالة إحصائية في جميع الأساليب الإرشادية راجعة لتأثير مستوى فاعلية الذات الإرشادية لدى المرشد النفسي، وعدم وجود تأثير للمتغيرات الديموغرافية على فاعلية الذات الإرشادية أو الأساليب الإرشادية.

وقام الوائلي وعلاء الدين (٢٠١٣) بدراسة هدفت إلى فحص العلاقات المشتركة بين متغيرات الرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية للمعلم والممارسات التعليمية المستندة لنظريات التعلم (السلوكية والمعرفية والإنسانية)، والقوة التنبؤية للكفاءة الذاتية للمعلم والممارسات التعليمية بالرضا الوظيفي لدى عينة (٢٤٠) من معلمي اللغة العربية في عمان، وقد أشارت النتائج إلى أن جميع المتغيرات موضوع الدراسة ارتبطت بعلاقات إيجابية دالة إحصائياً، وأن تصورات الكفاءة الذاتية للمعلمين أسهمت بشكل كبير ومميز في تفسير ما يقارب (٥٣ %) من التباين من الرضا الوظيفي تلتها الممارسات التعليمية والإنسانية والمعرفية، وتبين أن كفاءة المعلمين في التأثير على صنع القرار أسهمت بشكل فريد ومميز في تفسير ما يقارب (٤٦ %) من التباين في الرضا الوظيفي تلتها كل من الكفاءة الذاتية للمعلمين في التعليم وفي ضبط الطلبة، وتبين أن المعلمات مقارنة بالمعلمين كن أكثر شعوراً بالرضا عن عملهن، وأكثر ممارسة للاستراتيجيات التعليمية بدرجة دالة إحصائية، وكشفت الدراسة أيضاً عن وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية للمعلمين وممارساتهم التعليمية تعود للمؤهل التعليمي لصالح مجموعة الدراسات العليا، كما تبين عدم وجود تأثير دال إحصائياً لمستويات الخبرة التعليمية على مقياسي الرضا الوظيفي والممارسات التعليمية في حين أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية للكفاءة الذاتية للمعلمين تعود لمستويات الخبرة التعليمية لصالح الخبرة التعليمية من سنة إلى خمس سنوات.

أما دراسة حجازي (٢٠١٣) هدفت إلى التعرف على مستوى فاعلية الذات ومستوى التوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية، كما هدفت إلى تحديد طبيعة العلاقة بين الدرجة الكلية والأبعاد لمقاييس فاعلية الذات والتوافق المهني وجودة الأداء، وتكونت عينة الدراسة من (٤٥) معلمة من معلمات غرف المصادر، واستخدمت

الدراسة ثلاثة مقاييس لفاعلية الذات والتوافق المهني وجودة الأداء من إعداد الباحثة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى فاعلية الذات يزيد عن (٨٠ %) كمستوى افتراضي، كما توصلت النتائج 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.

وهدفنا دراسة (ياسين وعلي، ٢٠١٤) إلى الكشف عن العلاقة بين فاعلية الذات والاحترق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة، واختلاف فاعلية الذات باختلاف المتغيرات الديموغرافية (النوع- فئات العمر- سنوات الخبرة) وتكونت عينة الدراسة من (١٠٠) من معلمي التربية الخاصة ممن تتراوح أعمارهم من بين (٢٣-٦٠) سنة، واستخدم الباحثان مقياس فاعلية الذات ومقياس الاحترق النفسي، والمقياسان من إعداد الباحثين، ولقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين فاعلية الذات والاحترق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً بين أفراد العينة على مقياس الاحترق النفسي، ولكن توجد فروق في الفئات العمرية في اتجاه الفئة من (٣٠-٤٥) وأكبر، وفي سنوات الخبرة في اتجاه الخبرة من (٥-١٥) وأكثر.

وقام البادي (٢٠١٤) بدراسة هدفت إلى معرفة بعض السمات الشخصية وعلاقتها بفاعلية الذات لدى الأخصائيين الاجتماعيين في مدارس سلطنة عمان، وقد تكونت عينة الدراسة من (٧٥) أخصائي اجتماعي و(١٢٥) أخصائية اجتماعية من مدارس سلطنة عمان الحكومية في محافظة البريمي ومحافظة الداخلية ومحافظة الظاهرة، وقد طورت الباحثة مقياسين، الأول مقياس سمات الشخصية المستهدفة (التآلف والذكاء والثبات الانفعالي والاندفاعية والمغامرة والدهاء والريكيالية وكفاية الذات والتنظيم الذاتي)، والذي اشتقته الباحثة من مقياس عوامل الشخصية الست عشرة لريموند كاتل، والمقياس الثاني هو مقياس فاعلية الذات، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن غالبية أفراد عينة الدراسة لديهم درجات فاعلية منخفضة بنسبة (٦٨ %)، كما أوضحت وجود ارتباط موجب دال إحصائياً بدرجة كبيرة بين سمة (التآلف والذكاء والاندفاعية والمغامرة والريكيالية) وفاعلية

الذات، كما يوجد ارتباط موجب دال إحصائياً بين سمة الثبات الانفعالي وفاعلية الذات، كما يوجد ارتباط غير دال إحصائياً بين سمة (الدهاء وكفاية الذات والتنظيم الذاتي) وفاعلية الذات، كما أظهرت النتائج إمكانية التنبؤ بدرجة فاعلية الذات لدى الإحصائيين الاجتماعيين في مدارس سلطنة عمان من خلال بعض سمات الشخصية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأخصائيات الاجتماعيات (الإناث) والأخصائيين الاجتماعيين (الذكور) في مقياس سمات الشخصية ومقياس فاعلية الذات.

وقاما Flores and Chio(2014) دراسة بعنوان أثر الكفاءة الذاتية والسلوكيات المالية على طلاب الجامعات أصحاب الدخل المنخفض في المراحل الأولى، وقد شملت عينة الدراسة (١١٧) طالب من طلاب الجامعة، أما أداة البحث المستخدمة فهي عبارة عن استبيان (مانديل، ٢٠٠٨) ومقياس الكفاءة الذاتية (Lown.2011)، وتشير نتائج الدراسة إلى نتيجة الكفاءة الذاتية كانت (١٤,٨٩) بمعنى أن العينة الدراسية تفتقر للكفاءة الذاتية.

ثالثاً: مناقشة الدراسات

من خلال الإطلاع على الدراسات السابقة العربية منها والأجنبية المتعلقة بمتغيرات الدراسة التوافق المهني والفاعلية الذاتية المدركة، يمكن القول بأن جميع الدراسات قد تباينت في أهدافها، وعيناتها، والأدوات المستخدمة، ولقد استفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسات السابقة في تغطية الإطار النظري وإعداد مقياس التوافق المهني، ومقياس الفاعلية الذاتية المدركة، وذلك من خلال الرجوع إلى الدراسات التالية في إعداد مقياس التوافق المهني: سكران (٢٠١١)، والنجار والطلاع (٢٠١٢)، فحجان (٢٠١٠)، طه وياسين (٢٠٠٦)، مكناسي (٢٠٠٧)، سفيان (٢٠٠٧)، الشافعي (٢٠٠٢)، عطا الله (٢٠٠٩)، الملاحه وأبوشقة (٢٠١١)، أما مقياس الفاعلية الذاتية المدركة فقد رجعت الباحثة إلى الدراسات التالية: دراسة رضوان (١٩٩٧)، وعبدالله والعقاد (٢٠٠٩)، أبو غزال وعلاونة (٢٠١٠)، قادري (٢٠٠٦)، أبوغالي (٢٠١٢)، المشيخي (٢٠٠٩)، عبود وفياض (٢٠١٣)، المصري (٢٠١١)، بني خالد (٢٠١٠)، الكليبي (٢٠١٣)، البادي (٢٠١١)، المساعيد (٢٠١١)، العتيبي (٢٠٠٨).

أما من حيث مجتمع الدراسة فقد ركزت أغلب الدراسات في التوافق المهني على الوظائف التربوية، ونالت وظيفة المعلم النصيب الأكبر من الدراسات، مثل دراسة الزهار وحبيب (٢٠٠٥)، ودراسة فحجان (٢٠١٠)، ودراسة عطا الله (٢٠٠٩)، ودراسة أبو مسلم والموافي وعبد الحميد (٢٠١٢)، في حين ركزت دراسة أبوغالي وبسيسو (٢٠٠٩) على مديري المدارس، وركزت دراسة عبدالقادر (٢٠٠٠) على الأخصائي الاجتماعي، أما دراسة طه وياسين (٢٠٠٥) ركزت على أساتذة الجامعة، بينما ركزت دراسة النجار والطلاع (٢٠١٢) ودراسة سعيدة (٢٠١٥) على الأكاديميين العاملين في الجامعات، أما بالنسبة للموظفين فكانت الدراسات قليلة ولا سيما العاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم، ومن الدراسات التي ركزت على الموظفين دراسة السماري (٢٠٠٦) حيث ركزت على العاملين بالأجهزة الأمنية، بينما ركزت دراسة عبدالرزاق (٢٠٠٧) على النساء العاملات في المجال الأكاديمي، وركزت دراسة محمد (٢٠٠٧) على موظفي المؤسسات العقابية.

وبالنسبة لدراسات الفاعلية الذاتية المدركة فقد ركزت أغلب الدراسات على الوظائف التربوية، ونالت وظيفة المعلم والأخصائي الاجتماعي النصيب الأكبر من الدراسات، ومن الدراسات التي ركزت على الأخصائيين الاجتماعيين والنفسيين دراسة البهذل (٢٠١٣)، ودراسة البادي (٢٠١٤)، ودراسة العتيبي (٢٠٠١)، ودراسة عبدالجواد (٢٠٠٦)، أما الدراسات التي ركزت على وظيفة المعلم دراسة الوطبان (٢٠١١)، ودراسة عبدالله (٢٠٠٦)، ودراسة علي (٢٠٠٨)، ودراسة الوائلي وعلاء الدين (٢٠١٣)، ودراسة حجازي (٢٠١٣)، ودراسة ياسين وعلي (٢٠١٤)، أما دراسة حسين ومحمد (٢٠١٠) فقد كان مجتمع الدراسة العاملات في المؤسسات التعليمية.

ولقد استفادت الدراسة في اختيار مجتمع الدراسة، والعينة التي ستطبق عليها مقياس الدراسة، فقد تم اختيار عينة مختلفة من حيث المتغيرات التابعة وعينة الدراسة نفسها، فقد ركزت الباحثة على الموظفين والموظفات في المديرية العامة للتربية والتعليم.

أما من حيث نتائج الدراسة فقد اتفقت نتائجها مع بعض الدراسات مثل دراسة فحجان (٢٠١٠)، ودراسة سعيدة (٢٠١٥)، ودراسة طه وياسين (٢٠٠٥)، ودراسة النجار والطلاع (٢٠١٢)، حيث أشارت أغلب الدراسات السابقة إلى ارتفاع مستوى التوافق المهني، بينما اختلفت مع بعض الدراسات مثل دراسة الشافعي (٢٠٠٢)، ودراسة حجازي (٢٠١٣)، ودراسة السماري (٢٠٠٦)، حيث كانت نسبة الرضا منخفضة، أما بالنسبة للفاعلية الذاتية المدركة فقد كانت نتائج الدراسة مرتفعة ومتفقة مع دراسة حجازي (٢٠١٣)، ودراسة الخلايلة (٢٠١١)، بينما لم تتفق مع دراسة أبوغالي (٢٠١٢)، ودراسة البادي (٢٠١٤)، التي أوضحت مستوى منخفض للفاعلية الذاتية، كما اتفقت نتائج الدراسة مع دراسة حجازي (٢٠١٣)، ودراسة أبو مسلم والموافي وعبدالحميد (٢٠١٢)، ودراسة القنواني وحسين والسيد (١٩٨٥)، ودراسة الوائلي وعلاء الدين (٢٠١٣)، ومع دراسة النجار والطلاع (٢٠١٢)، في إيجاد علاقة موجبة دالة إحصائياً بين متغيرات الدراسة، في حين لم تتفق نتائج الدراسة مع دراسة أبوغالي (٢٠١٠)، التي أظهرت نتائجها عدم وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً.

رابعاً: مكانة الدراسة الحالية بين الدراسات السابقة

تتشابه وتختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة فيما يلي:

- ١- تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي الارتباطي.
- ٢- تشابهت الدراسة الحالية في دراسة متغير التوافق المهني مع بعض الدراسات السابقة، ومتغير الفاعلية الذاتية المدركة، واختلفت مع بعض الدراسات في إيجاد العلاقة بين المتغيرين.
- ٣- اختلفت الدراسة الحالية في عينة الدراسة عن الدراسات السابقة.

تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة فيما يلي:

- ١- تميزت الدراسة الحالية من حيث عينة الدراسة وهي الموظفون والموظفات الذين يعملون في المديرية العامة للتربية والتعليم في محافظة الداخلية.
- ٢- تميزت الدراسة الحالية بربط التوافق المهني بالفاعلية الذاتية المدركة وإيجاد العلاقة بينهما، وهذا لم يكن متوفراً في الدراسات السابقة.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة وإجراءاتها

أولاً - منهج الدراسة.

ثانياً - مجتمع الدراسة.

ثالثاً - عينة الدراسة.

رابعاً - أدوات الدراسة.

خامساً - إجراءات الدراسة.

سادساً - المعالجة الإحصائية.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة وإجراءاتها

يتضمن هذا الفصل وصفا للطريقة والإجراءات التي تم استخدامها في الدراسة، وتحديد مجتمع الدراسة وعينته، وخطوات اختيار العينة، كما تضمن وصفا لكيفية إعداد أداة الدراسة، وإجراءات التأكد من صدقها وثباتها، إضافة إلى الإجراءات التي تم اتباعها في تطبيق الدراسة، ومتغيراتها، والمعالجة الإحصائية التي استخدمت في استخلاص النتائج وتحليلها.

أولاً: منهجية الدراسة

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي، القائم على تحليل المعلومات والاستنباط، والذي يهتم بدراسة ظاهرة أو حدث أو قضية موجودة حالياً، كما إنه يقوم بتحليل الظاهرة وتفسيرها وأخذ العبرة منها، وتوقع تأثيراتها المستقبلية، ومعرفة القوانين التي تحكمها، وبيان العلاقة بين مكوناتها، والآراء التي تطرح حولها، والعمليات التي تتضمنها، والوصول إلى استنتاج يسهم في تطوير الواقع وتحسينه، ويمكن من خلاله الإجابة عن أسئلة البحث دون تدخل الباحثة.

ويعود السبب في اختيار هذا المنهج إلى إنه المنهج المناسب لدراسة التساؤلات بصيغتها الحالية، وفي ظل العينة المختارة، وذلك عن طريق استخدام الاستبانات الخاصة بالتوافق المهني والفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية.

ثانياً: مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الذين يعملون في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، ومركز التدريب التربوي ومكتب الإشراف التربوي التابعين للمديرية، ويحملون شهادة الثانوية العامة كحد أدنى فما فوق، وقد شمل مجتمع الدراسة الموظفين ممن يشغلون الوظائف الإدارية والفنية والمرتبطة بهيئة التدريس للعام الدراسي ٢٠١٥ / ٢٠١٦، ويتكون المجتمع

الأصلي من (٧٨٤) موظف وموظفة، وقد تم الرجوع إلى قسم الإحصاء والتخطيط في المديرية العامة للتربية والتعليم لمعرفة تصنيف الوظائف الفنية والإدارية، واستبعاد الوظائف الخدمية.

ثالثاً: عينة الدراسة

عينة الدراسة الاستطلاعية: تم اختيار العينة الاستطلاعية بطريقة عشوائية، حيث تم اختيار (٦٠) موظف وموظفة ممن يعملون في الوظائف الفنية والإدارية في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، وذلك بهدف التحقق من صدق وثبات أدوات الدراسة.

عينة الدراسة الفعلية: تمثل مجتمع الدراسة، وقد شملت عدد (٢٦٢) من الموظفين والموظفات في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، بنسبة (٣٣%) من مجتمع الدراسة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية، حسب الدوائر الموجودة في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، والجدول الآتي يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الدوائر الموجودة في المديرية.

جدول (١) توزيع عينة الدراسة الفعلية حسب دوائر المديرية العامة بمحافظة الداخلية

اسم الدائرة	العدد الكلي لمجتمع الدراسة	عدد عينة الدراسة الفعلية	النسبة
دائرة تنمية الموارد البشرية	١٨٩	٨٠	%٤٢
دائرة البرامج التعليمية	٧٤	٢١	%٢٨
دائرة الشؤون الإدارية والمالية	١٥٦	٥٠	%٣٢
دائرة التقويم التربوي	٤٠	١٦	%٤٠
دائرة تقنيات التعليم	١٢٦	٢٩	%٢٣
مكتب الإشراف التربوي	٧٢	٢٥	%٣٥
دائرة تخطيط الاحتياجات التعليمية	٣٠	١١	%٣٣
مكتب المدير العام	٩٧	٣٠	%٤٠
المجموع الكلي	٧٨٤	٢٦٢	%٣٣,٤

رابعاً: أدوات الدراسة

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة أداتين من إعدادها لتحقيق أهداف الدراسة وهما :

١ - مقياس التوافق المهني

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بتصميم أداة الدراسة، وذلك بعد الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، ومن بين هذه الدراسات التي استفادت منها الباحثة دراسة كلا من: سكران (٢٠١١)، والنجار والطلاع (٢٠١٢)، وفحجان (٢٠١٠)، وطه وياسين (٢٠٠٦)، ومحمد (٢٠٠٧)، وسفيان (٢٠٠٧)، والشافعي (٢٠٠٢)، وعطا الله (٢٠٠٩)، والملاح وأبو شقة (٢٠١١).

وقد صممت أداة الدراسة في صورتها الأولية من (٦٠) عبارة، موزعة على خمسة أبعاد، والملحق رقم (٢) يبين مجالات وفقرات الاستبانة قبل التحكيم، ثم أصبحت الاستبانة مكونة من (٥٩) عبارة بعد التحكيم، موزعة على خمسة أبعاد رئيسية، وكل بعد تتدرج تحته عدد من العبارات.

إجراءات صدق وثبات مقياس التوافق المهني

أولاً: الصدق

لتحديد مؤشرات صدق الأداة في مقياس التوافق المهني استخدمت الباحثة صدق المحكمين والصدق البنائي، وفيما يلي وصفا لهما

١ - الصدق الظاهري

للتأكد من صدق الأداة قامت الباحثة بعرض المقياس على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص من قسم علم النفس التربوي ومركز الإرشاد الطلابي، وممن لهم علاقة بموضوع الدراسة من جامعة السلطان قابوس، ومن أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة نزوى، وذلك للكشف عن مدى صدق عبارات الأداة، ومدى ملائمتها لقياس ما وضعت لقياسه، وقد بلغ عدد المحكمين (١٣) محكماً، ملحق رقم (١)، وطلب من المحكمين إبداء آرائهم وملاحظاتهم على

عبارات المقياس من أجل التأكد من شمولية أداة الدراسة من حيث الصياغة اللغوية، ومناسبة العبارة للمجالات، وحذف أو تعديل، أو إضافة ما يرويه مناسباً، حيث اعتمدت الباحثة موافقة (٨٠%) مؤشراً على صدق المقياس، وتم إجراء التعديلات المناسبة بناءً على ملاحظات المحكمين بتعديل بعض العبارات، أو إعادة صياغتها لتناسب والمجال الذي وضعت من أجله، وأصبحت الاستبانة بصورتها النهائية (٥٩) عبارة، تقيس التوافق المهني لدى الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، موزعة على خمسة أبعاد رئيسية، ومرتبة حسب مقياس رباعي، والجدول رقم (٢) يوضح الأبعاد الخمسة وعدد عبارات كل منها، والنسب المئوية للعبارات بعد مقارنتها بالعدد الكلي.

جدول (٢) توزيع أبعاد مقياس التوافق المهني عبارات كل بعد، والنسب المئوية للعبارات

رقم العبارة	البعد	تحديد العبارات	مجموع العبارات	النسبة المئوية
١	الأداء المهني التوافقي	١٣ - ١	١٣	٢٢%
٢	الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل والإدارة	٣٤ - ١٤	٢٠	٣٤%
٣	البعد الذاتي	٤٥ - ٣٥	١١	١٨%
٤	البعد الاجتماعي	٥٥ - ٤٦	١٠	١٧%
٥	البعد الاقتصادي	٦٠ - ٥٦	٥	٨%
	المجموع	٥٩	٥٩	١٠٠%

٢- الصدق البنائي

للتحقق من صدق البناء تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات مقياس التوافق المهني والدرجة الكلية، حيث قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة من مجتمع الدراسة مكونة من (٦٠) موظفاً وموظفة، وبعد تصحيح إجاباتهم تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لمعرفة ارتباط درجة كل فقرة من فقرات المقياس بالدرجة الكلية للمقياس الذي تنتمي إليه، والجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣) معاملات ارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية في مقياس التوافق المهني

العبارة	معامل ارتباط بيرسون
١ أعتقد أن واجبات العمل المطلوبة مني محددة وواضحة.	.449**
٢ يناسبني عدد ساعات الدوام الرسمي.	.305**
٣ أحافظ على اتباع قواعد العمل بدقة.	.130*
٤ أعتقد أن اللوائح والإرشادات والتعاميم متاحة لفهم إجراءات العمل.	.448**
٥ أعتقد أن مهام العمل تتوزع بين الموظفين في المديرية بشكل غير متكافئ.	.390**
٦ أرى أن حجم العمل الذي أقوم به أقل بكثير من قدراتي المهنية.	.357**
٧ أرى أنني اكتسبت خبرة قيمة في مجال عملي.	.536**
٨ ممارستي لوظيفتي تزيد من ثقتي بنفسي.	.535**
٩ أشعر أن الفرصة متاحة لي للتقدم وظيفياً.	.468**
١٠ توفر لي مهنتي إشباع فضولي العلمي وتوسع مداركي.	.567**
١١ تتعارض الأعمال التي أقوم بها مع مؤهلي وتخصصي الحالي.	.277**
١٢ يسبب لي تداخل الواجبات الوظيفية مواقف مزعجة مع الآخرين.	.335**
١٣ يتلائم عملي مع قدراتي وميولي.	.595**
١٤ يتصف العمل الذي أقوم به بالرتابة ويفتقد لعامل الجذب والتجديد.	.406**
١٥ تتلائم طبيعة مهنتي ومتطلباتها مع المستقبل المهني الذي أطمح إليه.	.519**
١٦ يعتمد التقدم المهني بالمديرية على العلاقات مع الرؤساء.	.347**
١٧ أجد في هذه المهنة مجالاً لتطوير مهاراتي وتحسين أدائي من خلال التدريب والتكوين المستمر.	.560**
١٨ ينقصني التشجيع والتعزيز من قبل المسؤولين للوصول لمستقبل أفضل.	.323**
١٩ تولي الإدارة النشاط الاجتماعي والترفيهي اهتماماً معقولاً.	.134*
٢٠ أعتقد أن البرامج التدريبية تقتصر على فئة معينة من الموظفين.	.424**
٢١ تفوض الإدارة الصلاحيات للموظفين لأداء أعمالهم بالشكل المطلوب.	.371**
٢٢ أرى أن هناك تمييز في المعاملة بين الموظفين لا يقوم على أسس موضوعية.	.508**
٢٣ علاقتي مع المسؤولين والإدارة مبنية على التفاهم والثقة والاحترام المتبادل.	.447**
٢٤ يساهم المسؤولون في حل مواقف العمل الصعبة التي نواجهها.	.517**
٢٥ أشعر بالظلم في التقارير السنوية.	.349*
٢٦ أرى أن القرارات من المسؤولين غير واضحة.	.442**
٢٧ أرى أن المسؤولين يتقبلون النقد البناء.	.423**
٢٨ أشارك المسؤولين في اتخاذ القرارات.	.388**
٢٩ أشعر بأن طريقة متابعة المسؤولين للعمل إيجابية وضرورية.	.439**
٣٠ الإجازات والعطلات في مجال العمل غير كافية.	.255**

٣١	٤٨٨**	يُتيح لي المسؤولون الفرصة لمعرفة نتائج ما أقوم به من أعمال.
٣٢	٣٨٧**	تتوفر جميع ظروف العمل الفيزيائية (الإضاءة، التهوية، التكييف،....) بصورة جيدة داخل مبنى المديرية.
٣٣	٣٧٨**	متطلبات ومقومات العمل الوظيفي غير متوفرة في مكتبي.
٣٤	٦٠١**	توفر لي وظيفتي الشعور بالإنجاز والعمل المثمر.
٣٥	٦٣٧**	أشعر بالحيوية والنشاط أثناء أدائي لعملي.
٣٦	٤٤٢**	يُنتابني شعور أن الموظفين في مديرية الداخلية أقل شأنًا من الموظفين في وزارة التربية والتعليم وبعض المديرية الأخرى.
٣٧	٥٩٨**	أعتر بمهنتي وانتمائي للعاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم.
٣٨	٦٥٢**	أشعر بالأمان والطمأنينة في هذه المهنة.
٣٩	٦٦٤**	أشعر بالسعادة والمتعة في عملي.
٤٠	٢٤٨**	أنصح أصدقائي بعدم العمل كموظفين في المديرية.
٤١	٥٣٩**	أرغب في الاستمرار بهذه المهنة رغم المصاعب المختلفة.
٤٢	٤٧١**	لا أحقق أهدافاً ذات قيمة من خلال عملي.
٤٣	٤٢٢**	إن مهنتي مهنة سامية وذات قيمة عالية في المجتمع.
٤٤	٥٢٨**	لو أُتيحت لي فرصة ترك المهنة لمهنة أخرى لفعلت ذلك فوراً.
٤٥	٢٨٠**	أحرص على تكوين علاقات إيجابية مع زملائي.
٤٦	٢٨٠**	توفر لي مهنتي مكانة وفرص مناسبة لكسب احترام وتقدير المجتمع.
٤٧	٢٨٨**	أشعر بالضيق من كثرة انتقادات زملائي لي.
٤٨	٢٦٥**	لدي مقدرة جيدة على إقامة العلاقات الاجتماعية.
٤٩	١٧٣**	يسبب لي التنافس في مجال العمل التوتر في علاقاتي مع الزملاء.
٥٠	١٩٦**	أسعى لحل الخلافات التي تحدث بين الزملاء.
٥١	٣٠٧**	التعاون والعمل كفريق واحد في حل المشكلات أثناء العمل شيء متبادل بيني وبين زملائي.
٥٢	١٦٦**	أعتقد أن زملائي يضيعون وقت العمل بالكلام الفارغ.
٥٣	٢٣٠**	تربطني بزملائي علاقة احترام وتقدير متبادل.
٥٤	٤٦٥**	أُتبادل أنا وزملائي في العمل الخبرات والمهارات الوظيفية.
٥٥	٣٧٨**	يُتناسب راتبي مع طبيعة عملي والجهد الذي أبذله.
٥٦	٣٦٦**	يُتناسب راتبي مع الدرجة العلمية التي أعمل بها.
٥٧	٣١٢**	أعتقد أن راتبي يوفر لي فرصة كافية للرفاهية.
٥٨	٣٢٦*	ترقيتي متعلقة بالكفاءة والإتقان في عملي.
٥٩	٣٢٣**	ينال الموظف حافزاً مادياً عندما يؤدي عملاً متميزاً.
* دالة عند مستوى (0.05) **دالة عند مستوى (0.01)		

ويتضح من جدول (٣) أن معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً حيث تراوحت بين (664^{**} - 130^{**}) عند مستوى دلالة (0.05) و (0.01) وهذا يشير إلى أن المقياس يمتلك صدقاً بنائياً يعكس مدى الاتساق الداخلي بين الفقرات وانتمائها إلى ما يقيسه، مما يعطي مؤشراً إلى إمكانية استخدامه بكفاءة في الدراسة.

ثانياً: ثبات المقياس

١- الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ

تم التأكد من ثبات الأداة من خلال تطبيقه على (60) موظف من غير عينة الدراسة وهم مجموعة عشوائية، وتم احتساب معامل الاتساق الداخلي (ألفا كرونباخ)، وقد بلغ الثبات الكلي لأبعاد الدراسة (0.907)، والجدول (4) يشير إلى قيم معاملات الثبات (كرونباخ ألفا) لأبعاد مقياس التوافق المهني التي توصلت إليها الدراسة.

جدول (٤) قيم معاملات الثبات لأبعاد مقياس التوافق المهني باستخدام معامل ألفا - كرونباخ

الرقم	الأبعاد	معامل الثبات
١	الأداء المهني التوافقي	.701
٢	الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل والإدارة	.842
٣	البعد الذاتي	.829
٤	البعد الاجتماعي	.729
٥	البعد الاقتصادي	.637
٦	المقياس ككل	.907

ويتبين من جدول (٤) أن المقياس يمتلك قدراً عالياً من الاتساق بين فقراته، ويتمتع بدرجة مقبولة من الثبات، مما يسمح بإمكانية استخدام المقياس في الدراسة الحالية.

٢- الثبات بالإعادة:

كما تم التأكد من ثبات الأداة من خلال إعادة تطبيقه على (60) موظف من غير عينة الدراسة وهم مجموعة عشوائية، بفواصل زمني مدته أسبوعين بين التطبيقين، والجدول (٥) يشير إلى قيم معاملات الثبات (بيرسون) التي توصلت إليها الدراسة لأبعاد مقياس التوافق المهني.

جدول (٥) قيم معاملات الثبات (بيرسون) لأبعاد مقياس التوافق المهني.

الرقم	البعد	معامل بيرسون	مستوى الدلالة
١	الأداء المهني التوافقي	.745**	.000
٢	الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل والإدارة	.720**	.000
٣	البعد الذاتي	.573**	.000
٤	البعد الاجتماعي	.397*	.011
٥	البعد الاقتصادي	.347*	.028
٦	المقياس ككل	.592**	.000

ويتبين من الجدول (٥) أن المقياس يتمتع بمعاملات صدق وثبات تسمح باستخدامها لهذه الدراسة.

ثالثاً: تصحيح المقياس

يشمل المقياس خمسة أبعاد: الأداء المهني التوافقي، الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل والإدارة، البعد الذاتي، البعد الاجتماعي، البعد الاقتصادي، وعبارات المقياس موزعة بين العبارات الإيجابية والعبارات السلبية، حيث بلغ عدد العبارات الإيجابية (٣٩)، في حين بلغ عدد العبارات السلبية (٢٠)، وتتم الإجابة عن عبارات مقياس التوافق المهني عن طريق اختيار المستجيب بديل من أربعة بدائل هي: (ينطبق تماماً - ينطبق غالباً - ينطبق أحياناً - لا ينطبق إطلاقاً)، ولغايات التصحيح أعطيت التوازن (1-2-3-4) عبارات موجبة الاتجاه، و(1-2-3-4) العبارات السالبة، وقد تم تحديد مستوى التوافق المهني استناداً إلى المعيار المشتق على النحو التالي:

جدول (٦) مستوى درجة التوافق المهني والمدى المتوسط

المدى المتوسط	مستوى التوافق المهني
4-3.26	درجة كبيرة جداً
3.25-2.5	درجة كبيرة
2.49-1.75	درجة متوسطة
1.74-1	درجة قليلة

٢ - مقياس الفاعلية الذاتية المدركة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بتصميم أداة الدراسة وذلك بعد الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة ومن بين هذه الدراسات: دراسة رضوان (١٩٩٧)، وعبدالله والعقاد (٢٠٠٩)، وأبو غزال وعلاونة (٢٠١٠)، وقادري (٢٠٠٦)، وأبوغالي (٢٠١٢)، والمشيخي (٢٠٠٩)، وعبود وفياض (٢٠١٣)، والمصري (٢٠١١)، وبني خالد (٢٠١٠)، والكليبي (٢٠١٣)، والبادي (٢٠١١)، والمساعد (٢٠١١)، والعتيبي (٢٠٠٨).

وقد صممت أداة الدراسة في صورتها الأولى من (59) فقرة، والملحق رقم (٢) يبين فقرات المقياس قبل التحكيم، ثم أصبح المقياس مكون من (54) فقرة بعد التحكيم.

إجراءات صدق وثبات مقياس الفاعلية الذاتية المدركة

أولاً: الصدق

لتحديد مؤشرات صدق الأداة في مقياس الفاعلية الذاتية المدركة استخدمت الباحثة صدق المحكمين والصدق البنائي، وفيما يلي وصفاً لهما:

١ - الصدق الظاهري

للتأكد من صدق الأداة قامت الباحثة بعرض المقياس على مجموعة من المحكمين ذوي الاختصاص ومن لهم علاقة بموضوع الدراسة من جامعة السلطان قابوس ومن بعض الجامعات الخاصة، وقد بلغ عدد المحكمين (١٣) محكماً، الملحق (١)، وطلب من المحكمين إبداء آرائهم وملاحظاتهم على فقرات المقياس من أجل التأكد من شمولية أداة الدراسة من حيث الصياغة اللغوية، ومناسبة الفقرة للمجالات، وحذف أو تعديل، أو إضافة ما يرويه مناسباً، وتم إجراء التعديلات المناسبة بناء على ملاحظات المحكمين بتعديل بعض الفقرات، أو إعادة صياغتها لتناسب والمجال الذي وضعت من أجله، وأصبحت أداة البحث بصورتها النهائية (٥٤) فقرة، تقيس الفاعلية الذاتية المدركة لدى الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية.

٢- الصدق البنائي

للتحقق من صدق البناء تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس الفاعلية الذاتية المدركة والدرجة الكلية، حيث قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة من مجتمع الدراسة مكونة من (٦٠) موظفا وموظفة، وبعد تصحيح إجاباتهم تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لمعرفة ارتباط درجة كل عبارة من عبارات المقياس بالدرجة الكلية للمقياس الذي تنتمي إليه، والجدول (٧) يوضح ذلك:

جدول (٧) معاملات ارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية في مقياس الفاعلية الذاتية المدركة

العبارة	معامل ارتباط بيرسون
١ سأنجح في حل المشكلات الصعبة التي تواجهني إذا ما بذلت جهداً كافياً.	.267**
٢ أستطيع التعامل مع الظروف مهما يحدث لي.	.533**
٣ أعتد على نفسي في حل كل ما يواجهني من مشكلات.	.374**
٤ أجد متعة في حل مشكلة يصعب على الآخرين حلها.	.497**
٥ أحاول الإلمام بجوانب أية مشكلة قبل البدء بحلها.	.463**
٦ أستطيع إنجاز أي عمل مهما كانت العقبات.	.475**
٧ أجد نفسي غير قادرٍ على إيجاد الوسائل المناسبة لتحقيق هدفي.	.446**
٨ ليس من السهل علي تحقيق أهدافي.	.452**
٩ أضع لنفسي أهدافاً بعيدة المدى وأسعى لتحقيقها.	.368**
١٠ أحقق أهدافي بعد عدة محاولات.	.297**
١١ أشعر أن الفرص غير متوفرة لكي أحقق أهدافي في الحياة.	.272**
١٢ أثق بقدراتي وإمكاناتي لتحقيق أهدافي.	.604**
١٣ أنا على يقين أنني أستطيع تنفيذ خطة وضعتها لنفسي.	.571**
١٤ لدي القدرة على تخطيط وتنظيم تفاصيل ما أقوم به من أعمال.	.469**
١٥ لا أحب المواقف التي فيها قدراً كبيراً من التحدي.	.387**
١٦ أحرص على منح الثقة لزملائي في العمل.	.435**
١٧ يسهل على زملائي حل كثير من المشكلات التي يصعب علي حلها.	.252**
١٨ أشعر أنني غير قادر على منافسة زملائي.	.453**
١٩ أسعى إلى التعاون مع زملائي والعمل معهم بروح الفريق.	.252**
٢٠ ثقة زملائي في مهاراتي هي التي تدعوهم إلى اللجوء إلي لحل مشكلاتهم .	.407**
٢١ لا أشعر بالقبول والتقدير من زملائي في العمل.	.335**

٢٢	أستطيع إقناع الآخرين حتى لو خالفوني الرأي.	٢٩٤**
٢٣	أبني أحكامي على ما اقتنع به من أدلة في المشكلات التي تواجهني في العمل.	٣٧٢**
٢٤	لا أستطيع المحافظة على اتزاني في المواقف الصعبة.	٥٣١**
٢٥	أثق بقدراتي في مساعدة الآخرين عندما تواجههم مشكلة.	٤٩٤**
٢٦	لدي القدرة على التعامل مع أحداث الحياة غير المتوقعة.	٤٨٨**
٢٧	أعتقد بأنني قادر على معالجة المشكلات الصعبة بشكل مناسب حتى لو كانت مفاجئة لي.	٤٤٩**
٢٨	أتمتع بالتفكير الإيجابي حول كل شيء من حولي.	٤٨٦**
٢٩	يمكنني التفكير بطريقة عملية عندما أجدني في مأزق ما.	٥٤١**
٣٠	لا أستطيع ضبط انفعالاتي إذا استثارني أحد ما.	٤٢٠**
٣١	تقل قدرتي على التركيز أثناء شعوري بالانفعالات السلبية.	٣٨٥**
٣٢	أعرف كيفية التعامل مع المواقف الجديدة والطارئة التي تواجهني.	٤٥٥**
٣٣	أتعامل مع الصعوبات بهدوء، لأنني أستطيع دائما الاعتماد على قدراتي الذاتية.	٤٦٦**
٣٤	يصعب علي النجاح في الفعاليات الوظيفية التي أؤديها بمفردي.	٤٢٥**
٣٥	أنجز واجباتي الوظيفية بعد جهد وعناء.	٢٩٤**
٣٦	أعتقد بأنني أمتلك عزيمة وإرادة قويتين.	٤٣٩**
٣٧	أستطيع تحقيق النجاح في معظم المهام التي أركز تفكيري فيها.	٤٩٠**
٣٨	أحرص على العمل بحيوية ونشاط فيما أقوم به من أعمال.	٥١٤**
٣٩	أشعر أن الأشياء لا تستحق الجهد الذي أبذله من أجلها.	٢٢١**
٤٠	أكمل العمل الذي أقوم به حتى لو كان غير ممتع.	٢٨٥**
٤١	أستطيع أداء الواجبات التي أكلف بها من قبل المدير بكفاءة مقارنة بالموظفين الآخرين.	٥٣٩**
٤٢	أمتلك أفكاراً متنوعة حول كيفية التعامل مع المشكلات التي تواجهني.	٥١٧**
٤٣	أجد في الفشل دافعا للإنجاز والعمل بشكل أفضل.	٣٦٥**
٤٤	أمتلك بعض المهارات الاجتماعية التي تساعدني في التعامل مع الآخرين.	٤٨٦**
٤٥	أستطيع التركيز في العمل الذي أقوم به مهما كانت الظروف المشتتة.	٤٥١**
٤٦	أسعى لأخذ المكانة المرموقة التي تتاسبني في المجتمع.	٣٩١**
٤٧	أثق في قدرتي على تحمل الكثير من المسؤوليات.	٥١٨**
٤٨	أجد صعوبة في التغلب على مشاعر الحزن التي تواجهني.	٢٦٥**
٤٩	أعاني من سيطرة مشاعر الإحباط عندما أخفق في عمل ما.	٤٦٠**
٥٠	أصاب بالإحباط عندما أمر بظروف صحية صعبة.	٣٩٠**
٥١	بإمكاني تحقيق الإنجاز الوظيفي في مجال عملي بالتدريب المستمر.	٣٦٨**
٥٢	أستطيع الاستمرار في القيام بعمل ما مهما واجهت من الصعوبات.	٥٠٣**
٥٣	أعتمد على زملائي في اتخاذ القرارات المهمة في العمل.	٢٨٤**
٥٤	أبتعد عن تعلم الأشياء الجديدة في مجال عملي.	٣٧٨**

ويتضح من جدول (٧) أن معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً حيث تراوحت بين (604^{**} - 252^{**}) عند مستوى دلالة (0.05) و (0.01)، وهذا يشير إلى أن المقياس يمتلك صدقاً بنائياً يعكس مدى الاتساق الداخلي بين الفقرات وانتمائها إلى ما يقيسه، مما يعطي مؤشراً إلى إمكانية استخدامه بكفاءة في الدراسة.

ثانياً: ثبات المقياس

١- الثبات باستخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ

تم التأكد من ثبات الأداة من خلال تطبيقه على (60) موظف من غير عينة الدراسة وهم مجموعة عشوائية، وتم احتساب معامل الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا)، وقد بلغ الثبات الكلي لمقياس الفاعلية الذاتية المدركة (0.872)، وذلك يشير إلى امتلاك المقياس قدراً عالياً من الاتساق بين فقراته، ويتمتع بدرجة مقبولة من الثبات، مما يسمح بإمكانية استخدام المقياس في الدراسة الحالية.

٢- الثبات بالإعادة

كما تم التأكد من ثبات المقياس من خلال إعادة تطبيقه على نفس العينة الاستطلاعية السابقة، بفصل زمني مدته أسبوعين بين التطبيقين، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون لمقياس الفاعلية الذاتية المدركة (0.632) وهذا يوضح أن المقياس يتمتع بمعاملات صدق وثبات تسمح باستخدامها لهذه الدراسة.

ثالثاً: تصحيح المقياس

تتم الإجابة عن فقرات مقياس الفاعلية الذاتية المدركة عن طريق اختيار المستجيب بديل من أربعة بدائل هي: (ينطبق تماماً - ينطبق غالباً - ينطبق أحياناً - لا ينطبق إطلاقاً)، وعبارات المقياس موزعة بين العبارات الإيجابية، والعبارات السلبية، حيث بلغ عدد العبارات الإيجابية (٣٦)، في حين بلغ عدد العبارات السلبية (١٨)، ولغايات التصحيح أعطيت التوازن (1-2-3-4) لعبارات موجبة الاتجاه، و(4-3-2-1) للعبارات السالبة، وقد تم تحديد مستوى الفاعلية الذاتية المدركة استناداً إلى المعيار المشتق على النحو التالي:

جدول (٨) مستوى درجة الفاعلية الذاتية المدركة والمدى المتوسط

المدى المتوسط	مستوى التوافق المهني
4-3.26	درجة كبيرة جدا
3.25-2.5	درجة كبيرة
2.49-1.75	درجة متوسطة
1.74-1	درجة قليلة

خامساً: متغيرات الدراسة

متغيرات الدراسة التابعة: التوافق المهني، الفاعلية الذاتية المدركة.

متغيرات الدراسة المستقلة: الجنس - سنوات الخبرة - المؤهل التعليمي.

سادساً: إجراءات تطبيق أدوات الدراسة

بعد أن قامت الباحثة بتحديد مشكلة الدراسة، وأهدافها، وأهميتها، وأسئلتها، وتحديد مجتمع الدراسة وحدودها، اتبعت الخطوات التالية:

١- الحصول على موافقة كتابية من كلية العلوم والآداب في جامعة نزوى؛ لتسهيل المهمة في تطبيق الدراسة الملحق (٤)، ومن ثم الحصول على موافقة وزارة التربية والتعليم ممثلة في المكتب الفني للدراسات والتطوير؛ لتطبيق الدراسة في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، التي قامت بدورها في مخاطبة جميع الموظفين عن طريق المخابرات الإلكترونية المتبعة في وزارة التربية والتعليم عن طريق البريد الإلكتروني.

٢- جرى التخاطب مع وزارة التربية والتعليم لتحقيق أهداف الدراسة بتاريخ ٢٠١٥/١١/١م.

٣- جرى تطبيق العينة الاستطلاعية بتاريخ ٢٠١٥/١١/١٥م.

٤- جرى تطبيق أدوات الدراسة بتاريخ ٢٠١٥/١٢/١٠ - ٢٠١٦/١/٥م.

سابعاً: المعالجة الإحصائية

استخدمت الدراسة في تحليل البيانات برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وللإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

- ١- للإجابة عن السؤال الأول والثاني استخدمت الباحثة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لحساب مستوى التوافق المهني ومستوى الفاعلية الذاتية المدركة لأفراد العينة.
- ٢- للإجابة عن السؤال الثالث استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين التوافق المهني والفاعلية الذاتية المدركة.
- ٣- للإجابة عن السؤال الرابع والخامس استخدمت الباحثة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار T. test للعينات المستقلة.

الفصل الرابع

عرض نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها

الفصل الرابع

عرض نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة ومناقشتها والتي هدفت إلى التعرف على التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، وفيما يلي عرضاً للنتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة وفق تسلسل أسئلتها، وذلك على النحو التالي:

أولاً- النتائج المتعلقة بالسؤال الأول وتفسيرها:

ما مستوى التوافق المهني لدى الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية؟

للإجابة على هذا السؤال تم تحليل مقياس التوافق المهني وهو مقياس رباعي (درجة كبيرة جداً، درجة كبيرة، درجة متوسطة، درجة قليلة)، وقد تم تحديد مستوى التوافق المهني استناداً إلى المعيار المشتق من المقياس الرباعي الموضح في جدول (٦)، وتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على مجالات المقياس على عينة البحث وجاءت النتائج كالتالي:

جدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة (ن=٢٦٠) على أبعاد مقياس التوافق المهني

ر	م	أبعاد المقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التوافق المهني
٣	١	الأداء المهني التوافقي	2.87	0.44	درجة كبيرة
٤	٢	الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل والإدارة	2.58	0.44	درجة كبيرة
٢	٣	البعد الذاتي	2.98	0.61	درجة كبيرة
١	٤	البعد الاجتماعي	3.32	0.41	درجة كبيرة جداً
٥	٥	البعد الاقتصادي	2.44	0.76	درجة متوسطة
		المقياس ككل	2.84	0.37	درجة كبيرة

أن المتوسطات الحسابية لأبعاد المقياس قد تراوحت بين (2.44 - 3.32) حيث حصل البعد الاجتماعي على أعلى متوسط حسابي بنسبة (3.32)، بدرجة كبيرة جداً، بينما حصل البعد الاقتصادي على أدنى متوسط حسابي بنسبة (2.44)، وكانت درجته متوسطة، بينما باقي الأبعاد كان مستوى التوافق المهني مرتفعاً بدرجة كبيرة، كما يبين الجدول مستوى التوافق المهني للمقياس ككل، وقد كان مرتفعاً بدرجة كبيرة.

يتضح من خلال عرض نتائج السؤال الأول أن مستوى التوافق المهني مرتفع بدرجة كبيرة لدى الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة فحجان (٢٠١٠) ودراسة عبدالقادر (٢٠٠٠) ودراسة سعيدة (٢٠١٥) ودراسة طه وياسين (٢٠٠٥) ودراسة أبوغالي وبسيسو (٢٠٠٩) ودراسة النجار والطلاع (٢٠١٢) حيث أشارت نتائج دراساتهم إلى ارتفاع مستوى التوافق المهني فوق المتوسط، وتعزو الباحثة هذا الاتفاق إلى أجواء العمل المريحة التي يشعر بها العاملون في المديرية، والحرية التي يتمتعون بها في ممارسة أعمالهم، والعلاقات الطيبة بينهم وبين رؤسائهم وزملائهم القائمة على الاحترام والتقدير، إضافة إلى المكانة الاجتماعية التي يحظون بها، وترى الباحثة أن التوافق المهني لا بد أن يصل إلى مستوى عال في جميع الوظائف الحكومية في سلطنة عمان، وذلك لأن استقرار الأمن الوظيفي وما يتحلى به المواطن العماني من قيم أخلاقية عميقة مستمدة من الدين الإسلامي والعادات والتقاليد الأصيلة تجعله يشعر بالرضا والعرفان، إضافة إلى البيئة الفيزيائية التي تبعث الراحة في العمل من حيث المبنى والمكاتب المجهزة، والدخل الذي يتقاضونه، وتتفق الباحثة مع المشرفي (٢٠١٤) وسعيدة (٢٠١٥) أن هناك وظائف في المديرية تنقصها بعض المقومات لتحقيق مستوى أكبر من التوافق المهني، فهي في حاجة إلى تطوير وتدعيم، ويمكن أن يتم ذلك من خلال وضع خطط وبرامج مختلفة، مثل إشراك الموظفين بكثرة في فعاليات المجتمع والمدارس، والتأكيد على مكانة المهنة في المجتمع، وتقوية التواصل بين الموظفين، ولا سيما القدامى والجدد لتبادل الخبرات والمعلومات والمهارات والتقارب بين الأفكار لمصلحة العمل، وأيضاً تقوية التواصل مع الإدارة، وإحاطة الموظفين بالإجراءات الإدارية الخاصة بالمديرية المتعلقة بعملهم، والاهتمام بمقترحاتهم الخاصة بهم أو ذات المنفعة العامة.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة الشافعي (٢٠٠٢) ودراسة حجازي (٢٠١٣) ودراسة السماري (٢٠٠٦) حيث كانت نسبة الرضا المهني منخفضة، وتتفق الباحثة مع الشافعي (٢٠٠٢) أن وجود مستوى منخفض من التوافق المهني في الدراسات السابقة يرجع إلى صعوبة المهن السابقة وحاجتها الملحة إلى دقة وخبرة، بالإضافة إلى الضغوط الناتجة عن قلة فرص التقدم في أداء العمل، والملل والرتابة في العمل، إضافة إلى إدراك الموظف بعدم قدرته على مواجهة متطلبات مهنته، أو أنها أعلى من قدراته واستعداداته ومهاراته، مما قد يشكل تهديدا لذاته، فيحدث لديه مستوى عاليا من الانفعالات السلبية، والتوتر الوظيفي.

وقد احتل البعد الاجتماعي المرتبة الأولى بنسبة (3.32)، واحتلت العبارة أحرص على تكوين علاقات إيجابية مع زملائي على أعلى نسبة من فقرات المقياس، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن الموظفين جزء من الشعب المسلم الذي يهتم بإقامة علاقات كثيرة ووطيدة وخاصة مع زملاء العمل الذين يقضي معهم أغلب الوقت، ويتبادل معهم الاحترام والتقدير، وتماشيا مع أوامر الشريعة الإسلامية وطبيعة العمل تقتضي دائما تكوين علاقة نفسية بين كل موظف وزملائه، فالمجال النفسي لكل فرد يتضمن غيره من الأفراد وخاصة الزملاء، يتبادلون الخبرات والمهارات الوظيفية، والتعاون والعمل كفريق واحد، وتتفق الباحثة مع أبو غالي وبسيسو (٢٠٠٩) في أن التفاعل النفسي يبنى على علاقة ذات طرفين هما الأخذ والعطاء، كما أن اهتمام المؤسسات بإقامة الحفلات والرحلات وأوجه النشاط الاجتماعي والترفيهي يساعد أيضا على التحسين المطلوب في علاقات الموظف بزملائه، ويعمل على زيادة توافقه معهم.

واحتل بعد الرضا عن المهنة وطبيعة العمل والإدارة في المرتبة الرابعة بنسبة (2.58)، وقد وضحت دراسة النجار والطلاع (٢٠١٢) العلاقة الصحيحة بين الرئيس والمشرف والمروؤوس؛ لتشجيع روح الثقة المتبادلة في جو المؤسسة، وذلك من خلال معاملة المروؤوسين معاملة تشعرهم باحترامهم لشخصياتهم، وتمثيلهم تمثيلا آمينا لدى الهيئات العليا، وتطبيق قوانين المؤسسة ولوائحها عليهم تطبيقا مرنا.

أما البعد الاقتصادي فقد احتل المرتبة الأخيرة بنسبة (2.44)، واحتلت عبارة ينال الموظف حافزا ماديا عندما يؤدي عملاً متميزاً المرتبة الأخيرة في المقياس بنسبة (1.58)، وتفسر الباحثة بسبب عدم تناسب الراتب مع طبيعة الأعمال في المديرية، فالجميع يتقاضون نفس الراتب، ولا

يعتمد على الجهد أو الدرجة العلمية التي يعمل بها الموظف، والترقية أيضا غير متعلقة بالكفاءة والإتقان في العمل، وعندما يؤدي الموظف عملا متميزا نادرا ما ينال حافزا ماديا الأمر الذي يخلق درجة من اللامبالاة عند بعض الموظفين، وعدم الاكتراث بالتميز وتقديم ما هو جديد في مجال العمل.

ثانياً- النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني وتفسيرها:

ما مستوى الفاعلية الذاتية المدركة لدى الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية؟

للإجابة على هذا السؤال تم تحليل مقياس الفاعلية الذاتية المدركة وهو مقياس رباعي (درجة كبيرة جدا، درجة كبيرة، درجة متوسطة، درجة قليلة)، وقد تم تحديد مستوى الفاعلية الذاتية المدركة استنادا إلى المعيار المشتق من المقياس الرباعي الموضح في جدول (٨)، وتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على المقياس على عينة البحث، حيث بينت النتائج ارتفاع مستوى الفاعلية الذاتية المدركة بدرجة كبيرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمقياس (3.09)، وانحراف معياري (0.32).

جدول (١٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة (ن=٢٦٠) على كل فقرات مقياس الفاعلية الذاتية المدركة

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	سأنجح في حل المشكلات الصعبة التي تواجهني إذا ما بذلت جهداً كافياً.	3.32	0.80
٢	أستطيع التعامل مع الظروف مهما يحدث لي.	3.24	0.66
٣	أعتمد على نفسي في حل كل ما يواجهني من مشكلات.	3.16	0.65
٤	أجد متعة في حل مشكلة يصعب على الآخرين حلها.	3.21	0.80
٥	أحاول الإلمام بجوانب أية مشكلة قبل البدء بحلها.	3.43	0.67
٦	أستطيع إنجاز أي عمل مهما كانت العقبات.	2.97	0.72
٧	أجد نفسي غير قادرٍ على إيجاد الوسائل المناسبة لتحقيق هدفي.	2.90	0.87
٨	ليس من السهل علي تحقيق أهدافي.	2.89	0.90
٩	أضع لنفسي أهدافاً بعيدة المدى وأسعى لتحقيقها.	3.04	0.79
١٠	أحقق أهدافي بعد عدة محاولات.	2.86	0.80
١١	أشعر أن الفرص غير متوفرة لكي أحقق أهدافي في الحياة.	2.74	0.93

١٢	أثق بقدراتي وإمكاناتي لتحقيق أهدافي.	3.39	0.68
١٣	أنا على يقين أنني أستطيع تنفيذ خطة وضعتها لنفسي.	3.37	0.70
١٤	لدي القدرة على تخطيط وتنظيم تفاصيل ما أقوم به من أعمال.	3.36	0.70
١٥	لا أحب المواقف التي فيها قدراً كبيراً من التحدي.	2.76	0.90
١٦	أحرص على منح الثقة لزملائي في العمل.	3.34	0.66
١٧	يسهل على زملائي حل كثير من المشكلات التي يصعب علي حلها.	2.61	0.87
١٨	أشعر أنني غير قادر على منافسة زملائي.	3.26	0.89
١٩	أسعى إلى التعاون مع زملائي والعمل معهم بروح الفريق.	3.51	0.69
٢٠	ثقة زملائي في مهاراتي هي التي تدعوهم إلى اللجوء إلي لحل مشكلاتهم .	3.00	0.81
٢١	لا أشعر بالقبول والتقدير من زملائي في العمل.	3.39	0.94
٢٢	أستطيع إقناع الآخرين حتى لو خالفوني الرأي.	2.67	0.73
٢٣	أبني أحكامي على ما اقتنع به من أدلة في المشكلات التي تواجهني في العمل.	3.11	0.70
٢٤	لا أستطيع المحافظة على اتزاني في المواقف الصعبة.	3.10	0.92
٢٥	أثق بقدراتي في مساعدة الآخرين عندما تواجههم مشكلة.	3.11	0.71
٢٦	لدي القدرة على التعامل مع أحداث الحياة غير المتوقعة.	2.95	0.68
٢٧	أعتقد بأنني قادر على معالجة المشكلات الصعبة بشكل مناسب حتى لو كانت مفاجئة لي.	2.97	0.69
٢٨	أتمتع بالتفكير الإيجابي حول كل شيء من حولي.	3.13	0.72
٢٩	يمكنني التفكير بطريقة عملية عندما أجدني في مأزق ما.	3.05	0.63
٣٠	لا أستطيع ضبط انفعالاتي إذا استثارني أحد ما.	2.96	0.90
٣١	تقل قدرتي على التركيز أثناء شعوري بالانفعالات السلبية.	2.42	0.90
٣٢	أعرف كيفية التعامل مع المواقف الجديدة والطائفة التي تواجهني.	3.01	0.60
٣٣	أتعامل مع الصعوبات بهدوء، لأنني أستطيع دائماً الاعتماد على قدراتي الذاتية.	3.08	0.71
٣٤	يصعب علي النجاح في الفعاليات الوظيفية التي أؤديها بمفردي.	3.20	0.89
٣٥	أنجز واجباتي الوظيفية بعد جهد وعناء.	2.81	0.94
٣٦	أعتقد بأنني أمتلك عزيمة وإرادة قويتين.	3.27	0.68
٣٧	أستطيع تحقيق النجاح في معظم المهام التي أركز تفكيري فيها.	3.35	0.65
٣٨	أحرص على العمل بحبوية ونشاط فيما أقوم به من أعمال.	3.47	0.69
٣٩	أشعر أن الأشياء لا تستحق الجهد الذي أبذله من أجلها.	2.98	0.90
٤٠	أكمل العمل الذي أقوم به حتى لو كان غير ممتع.	3.19	0.79
٤١	أستطيع أداء الواجبات التي أكلف بها من قبل المدير بكفاءة مقارنة بالموظفين الآخرين.	3.06	0.70
٤٢	أمتلك أفكاراً متنوعة حول كيفية التعامل مع المشكلات التي تواجهني.	3.05	0.65
٤٣	أجد في الفشل دافعا للإنجاز والعمل بشكل أفضل.	3.00	0.80
٤٤	أمتلك بعض المهارات الاجتماعية التي تساعدني في التعامل مع الآخرين.	3.29	0.67

٤٥	أستطيع التركيز في العمل الذي أقوم به مهما كانت الظروف المشتتة.	2.92	0.74
٤٦	أسعى لأخذ المكانة المرموقة التي تناسبني في المجتمع.	3.12	0.78
٤٧	أثق في قدرتي على تحمل الكثير من المسؤوليات.	3.32	0.69
٤٨	أجد صعوبة في التغلب على مشاعر الحزن التي تواجهني.	2.68	0.92
٤٩	أعاني من سيطرة مشاعر الإحباط عندما أخفق في عمل ما.	2.86	0.92
٥٠	أصاب بالإحباط عندما أمر بظروف صحية صعبة.	2.91	0.90
٥١	بإمكاني تحقيق الإنجاز الوظيفي في مجال عملي بالتدريب المستمر.	3.38	0.70
٥٢	أستطيع الاستمرار في القيام بعمل ما مهما واجهت من الصعوبات.	3.24	0.68
٥٣	أعتمد على زملائي في اتخاذ القرارات المهمة في العمل.	2.78	0.93
٥٤	أبتعد عن تعلم الأشياء الجديدة في مجال عملي.	3.57	0.88

يتضح من الجدول (١٠) إن المتوسطات الحسابية تراوحت لفقرات المقياس ما بين (٣,٥٧- ٢,٤٢)، وقد احتلت العبارة رقم (٥٤) والتي تنص على "أبتعد عن تعلم أشياء جديدة في مجال عملي" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (٣,٥٦)، أما العبارة رقم (٣١) والتي تنص على "تقل قدرتي على التركيز أثناء شعوري بالانفعالات السلبية" المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي وقدره (٢,٤٢).

وتتفق نتائج الدراسة مع دراسة حجازي (٢٠١٣)، ودراسة الخاليلة (٢٠١١) والتي أكدت تمتع العاملين بفاعلية ذاتية عالية، وقد يرجع ذلك لتوافر ظروف مناسبة لهم في بيئة العمل التي يعملون بها، والطرق المختلفة التي من شأنها تعزيز الفاعلية الذاتية المدركة، مثل خبرات التمكين وهي الخبرات الناتجة عن أداء هادف حيث تشكل خبرات الفرد الناجحة عاملاً قوياً له تأثير إيجابي في رفع مستوى الفاعلية الذاتية لدى الفرد، ومع تكرار هذه الخبرات الناجحة تزداد الفاعلية الذاتية، في حين أن الفشل تتخفف معه الفاعلية الذاتية، فالموظف في المديرية العامة يمر بمثل هذه الخبرات فقد ينجح فيستفيد منها، وتؤثر على فاعليته الذاتية المدركة، أو أنه يجد في الفشل دافعية للإنجاز والعمل بشكل أفضل.

وتتفق الباحثة مع حجازي (٢٠١٣) في أن وضوح دور الموظف في المديرية العامة للتربية والتعليم، ومواجهته للتحديات الكبيرة في عمله، وشعوره بالقبول والتقدير من رؤسائه، والاندماج بين

زملائه، والقدرة على المنافسة الشريفة، لها دور كبير في تحفيز بيئة العمل ورفع الفاعلية الذاتية المدركة لدى الموظفين ليرتقوا بعملهم ويصلوا إلى درجة الإجابة المتميزة.

كما أوضح أبوغالي (٢٠١٢) أن الحالة الانفعالية وما ينتاب الموظف من مشاعر إيجابية، أو مشاعر سلبية تؤثر تأثيرا كبيرا على توقعات الفاعلية الذاتية، كما تؤثر على التقييم الذاتي لديهم، فالتقييم يكون إيجابيا إذا كان الفرد في حالة انفعالية ومزاجية جيدة ويشعر بمشاعر إيجابية مثل القبول والتقدير وحب العمل، مما يؤثر على مستوى النجاح في الأداء، بينما يكون التقييم سلبيا عندما يكون الفرد في حالة مزاجية سلبية ويشعر بمشاعر سلبية مثل الخوف والقلق والجمود والرتابة والإخفاق مما يؤثر سلبيا على النجاح في الأداء، وهذا يعني أن الحالة الانفعالية والمزاجية الإيجابية تعزز الفاعلية الذاتية المدركة، بينما الحالة الانفعالية السلبية تخفض الفاعلية الذاتية المدركة.

وتتفق الباحثة مع البادي (٢٠١٤) للدور الذي تلعبه إنجازات الموظف الأدائية، وتوافر الخبرات البديلة التي يتعلمون منها في ارتفاع مستوى الفاعلية الذاتية، بالإضافة إلى وجود الإشراف الدائم، والتدريب عبر ورشات العمل والدورات؛ فكل ذلك يعزز من الفاعلية الذاتية المدركة، وأشارت الخلايلة (٢٠١١) لدور الإعداد الجيد والتدريب كوسيلة فاعلة لإمداد الفرد بالخبرات، وتوفير الفرص لتبادلها، وتقديم التغذية الراجعة البناءة؛ مما يؤثر إيجابيا في دافعيته، وشعوره بالرضا، ويرفع مستوى إنتاجيته.

ولا تتفق نتائج الدراسة مع دراسة أبو غالي (٢٠١٢)، ودراسة البادي (٢٠١٤) التي أوضحت انخفاض مستوى الفاعلية الذاتية المدركة، وتعلل الباحثة هذه النسبة المنخفضة في الدراسات السابقة يرجع إلى عدم وضوح دور الموظف وغموضه، وما يفرضه واقع العمل من أعمال إدارية مكتبية، وقلة الحوافز المادية والمعنوية التي تساعد بشكل كبير في تحفيز بيئة العمل ورفع الفاعلية الذاتية المدركة.

ثالثاً - النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث وتفسيرها:

ما العلاقة الارتباطية بين مستوى التوافق المهني والفاعلية الذاتية المدركة لدى الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية؟

جدول (١١) معامل ارتباط بيرسون بين مقياس التوافق المهني ومقياس الفاعلية الذاتية المدركة

عدد العينة	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
262	0.31	0.001
262	0.31	0.001

يتبين من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى التوافق المهني والفاعلية الذاتية المدركة لدى الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية باستخدام معامل ارتباط بيرسون الذي بلغ (0.31)، وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) حيث بلغت (0.001)، أي بمعنى كلما توافرت الفاعلية الذاتية المدركة لدى أفراد العينة فإنه يزيد التوافق المهني، وتتفق الباحثة مع الوائلي وعلاء الدين (٢٠١٣) أن هذه النتيجة منطقية، فعندما يتلقى الموظف دعم ومساندة من رؤسائه وزملائه في العمل يؤدي ذلك إلى إحساسه بالتوافق المهني، كما إن تمتع الموظف بالثقة بالنفس يزيد من الدافعية في العمل والإنجاز، ومواجهة ما يعترضه من صعاب، وقد شكل استبصار الموظف بقدراته وإمكانياته ووعيه بحسن التوظيف في أداء المهام، وتوقعاته بحجم الجهد والمثابرة المطلوبة لإنجاز المهام أو الأنشطة المتعددة، دافعا قويا للعمل والإنجاز، أي كلما كانت الفاعلية الذاتية المدركة على مستوى عال عند الموظفين أثر بشكل إيجابي على مستوى التوافق المهني لدى الموظفين.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة حجازي (٢٠١٣)، ودراسة أبو مسلم والموافي وعبد الحميد (٢٠١٢) ودراسة الوائلي وعلاء الدين (٢٠١٣) ومع دراسة النجار والطلاع (٢٠١٢)، وتفسر الباحثة هذه النتيجة في كون الفرد حينما ينتقل إلى ميدان العمل فإنه يحتاج إلى مهارات تساعده على اكتساب أنماط التفاعل السليم، والطرق الموضوعية في التفاعل مع الآخر، من أهمها الثقة

بالآخرين، وإقامة علاقات ناجحة مع الزملاء والرؤساء والتعاون معهم، ومهارات إدارة الذات التي تتضمن احترام الوقت، والقدرة على التعبير عن المشاعر بطريقة صحيحة، والقدرة على حل المشكلات وتقدير الذات، كما إن الموظف الذي يتمتع بالرضا المهني هو ذلك الشخص الذي لديه وعي بذاته، ولديه القدرة على التحكم في انفعالاته، والقدرة على التفهم تجاه زملائه ورؤسائه، وقادرا على تفهم مشاعر الآخرين، وانفعالاتهم، وتفهم احتياجاتهم، ولديه القدرة على التواصل بفاعلية والاستمرار في العمل، والتغلب على المشكلات والضغوط التي تواجهه، وتحقيق الرضا المهني في مهنته، فكلما زاد تقبل الفرد لذاته زاد توافقه والعكس، كما أن هناك علاقات عالية بين تصور الإنسان لنفسه، وتحصيله في حياته، وأيضا توافقه النفسي.

وقد أشار أبو مسلم والموافي وعبد الحميد (٢٠١٢) إلى التأثير الإيجابي للتوافق المهني على مفهوم الفرد لذاته، وصحته النفسية والشخصية، وتتفق الباحثة مع طه (٢٠٠١) أن المهنة تؤدي دورا مهما بالنسبة للتوافق النفسي للفرد، إذ تمنحه الشعور بالأمن والقدرة والكفاية والثقة بالنفس بما يضمن له استقراره النفسي، كما يمكنه من خلال تفاعله الاجتماعي القيام بأداء أدواره المهنية، وإشباع حاجاته، وتحقيق رغباته، والتعبير عن ذاته، وفي نفس الوقت تخفيف توتراته وقلقه، كما تتفق الباحثة مع القاسم (٢٠٠١) أن فكرة الفرد عن نفسه، تمثل دافعا له للسعي تجاه تحقيق ذاته بالكفاح والتفوق، فالفرد الذي يرضى عن نفسه ويتقبلها، تكون لديه الفرصة للعمل والمثابرة وتحقيق التفوق، كما أن الفرد الذي يضع لنفسه أهدافا ومستويات من الطموح في ضوء التقدير الواقعي لقدراته وإمكاناته فإنه سيحقق النجاح، وهذا بدوره يؤدي إلى تقبل الفرد لذاته ويزيد نشاطه في العمل والإنجاز.

إن لمفهوم الفاعلية الذاتية المدركة أهميته البالغة والحيوية في تنشيط الفرد وتوافقه مع مهنته، فالموظف الذي يتمتع بفاعلية ذات منخفضة لا يشعر بانتماء لمهنته، وبالتالي ينعكس ذلك على وظيفته، أما الموظف الذي يتمتع بمستوى عال من الفاعلية الذاتية لديه القدرة على مواجهة ضغوط العمل، وينظر نظرة إيجابية مشرقة للمهنة، والالتزام بكل واجباتها، إن ارتباط التوافق المهني بالفاعلية الذاتية المدركة يساعد الموظف على تحمل مسؤوليات العمل، ومواجهة الصعاب، وتوقع النتائج والحلول للمشكلات التي تواجهه في عمله، ورفع كفاءته في العديد من المهارات التي يحتاجها، وخلق علاقة طيبة مع رؤسائه وزملائه، والتوافق مع الآخرين، والتعامل مع إحباطات

المهنة بشكل أكثر فاعلية، والاستفادة من الخبرات السابقة في التعامل مع المواقف داخل مهنته، كما أكدت دراسة ياسين وعلي (٢٠١٤) على أن للفاعلية الذاتية دور لا يمكن إنكاره في التحكم في الضغوط المهنية، وتنظيمها، والتي بدورها تؤثر على النمو المهني للموظف، والاتجاه الإيجابي نحو زملائه ورؤسائه، والتفاعل بشكل جيد معهم، والتقليل من الإحباط الوظيفي.

ولم تتفق نتائج الدراسة مع دراسة أبوغالي (٢٠١٠) التي أظهرت نتائجها عدم وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية، وتتفق الباحثة مع حسيب (٢٠١١) في رجوع ذلك إلى ضغوط العمل المختلفة، والمسؤوليات الملقة على الموظف، والذي يسبب له ضغط نفسي وجسمي، بالإضافة إلى واقع العمل الذي ينعدم فيه التحفيز والتشجيع للأعمال المميزة، الأمر الذي يؤدي في أغلب الأحيان إلى الاحتراق النفسي وسوء التوافق المهني.

رابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع وتفسيرها

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير (الجنس - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة)؟ وينبثق من هذا السؤال الأسئلة التالية:

١- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس (ذكر - أنثى) ؟

لمعرفة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين كل بعد من أبعاد مقياس التوافق المهني تعزى للجنس، قامت الباحثة بحساب المتوسط والانحراف المعياري وقيمة ت، واستخدمت الباحثة اختبار T test للعينات المستقلة لمعرفة الفروق بين المجموعتين التي تعزى لاختلاف الجنس (ذكر - أنثى) لدى الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، ويوضح جدول رقم (١٢) النتائج التي تم الحصول عليها:

جدول رقم (١٢) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة ت ومستوى دلالتها للفروق التي تعزى للجنس (ذكر- أنثى) في مقياس التوافق المهني حيث $n = 262$

الأبعاد	عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	درجات الحرية	مستوى الدلالة الإحصائية
الأداء المهني التوافقي	130	2.91	0.45	1.402	260	.162
	132	2.83	0.43			
الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل والإدارة	130	2.64	0.46	2.177	260	.030
	132	2.53	.42			
البعد الذاتي	130	3.03	.57	1.675	260	.095
	132	2.91	.60			
البعد الاجتماعي	130	3.36	.41	1.473	260	.142
	132	3.28	.40			
البعد الاقتصادي	130	2.43	.73	.056	260	.956
	132	2.43	.73			
المقياس ككل	130	2.88	.37	2.069	260	.040
	132	2.79	.36			

يتضح من الجدول رقم (١٢) أن مستوى الدلالة الإحصائية لبعد الأداء المهني التوافقي، والبعد الذاتي، والبعد الاجتماعي، والبعد الاقتصادي أكبر من (0.05)، وهذا يعني لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس التوافق المهني لهذه الأبعاد تعزى للجنس، أما بالنسبة لبعد الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل والإدارة نلاحظ أن مستوى الدلالة الإحصائية يساوي (0.030)، وهي أقل من (0.05)، حيث يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية لبعد الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل والإدارة تعزى للجنس لصالح الذكور، ومن خلال الأبعاد الخمسة لمقياس التوافق المهني تبين وجود فروق بينهما لصالح الذكور، لأن مستوى الدلالة الإحصائية للمقياس ككل يساوي (0.040) وهي أقل من (0.05).

كما يتضح من الجدول (١٢) وجود فروق بسيطة في أبعاد التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، وتتفق هذه الدراسة مع دراسة سكران (٢٠١١)، إذ وجد أن درجة التوافق المهني التي تشعر به الإناث أقل من الدرجة التي يشعر بها الذكور، وتعزو الباحثة هذه النتيجة لأن الذكور يقومون بأعمال أكثر اهتماما من الإناث، والقيام بالرحلات وتبادل الزيارات الميدانية مع

المدارس، في الوقت الذي قد تعتذر بعض الوظائف عن القيام بمثل هذه المهام، كما أن الذكور لديهم كفاءة عالية في التعامل مع الآخرين من إدارة وزملاء بما يحقق لهم التوافق المهني.

ولا تتفق هذه النتيجة مع دراسة النجار والطلاع (٢٠١٢)، ودراسة أبوغالي وبسيسو (٢٠٠٩)، ودراسة الشافعي (٢٠٠٢) التي أظهرت عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في جميع أبعاد التوافق المهني باستثناء بعد الراتب والترقية وجدت فروق لصالح الإناث، أي أن الإناث يتمتعن بتوافق مهني في جانب الراتب والترقية أكثر من الذكور، ويعزو الشافعي (٢٠٠٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في التوافق المهني في جانب الراتب والترقية لصالح الإناث إلى أن الرجل ملزم بالإنفاق على المرأة في مجتمعنا العربي الإسلامي، وعندما تخرج المرأة للعمل فمن جانب المساعدة على الظروف الصعبة، ومن أجل تحقيق ذاتها، لذلك تكثر استقالات النساء بعد عدة سنوات.

كما لا تتفق هذه الدراسة مع دراسة فحجان (٢٠١٠) التي بينت عدم وجود فروق تعزى لمتغير الجنس باستثناء العلاقة بين الزملاء لصالح الذكور، وذلك لأن المرأة بعد ساعات العمل الرسمي من الصعب خروجها من المنزل بسبب واجباتها تجاه أبنائها والأعباء المنزلية، والعادات المجتمعية فتقتصر علاقاتها مع زميلاتها في العمل، في حين تكون الفرصة كبيرة للذكور في تكوين علاقات اجتماعية مميزة في العمل وخارج نطاق العمل، وعلل فحجان (٢٠١٠) حالة التوافق المهني لدى الجنسين لأنهم يعيشون الظروف المهنية نفسها، وتتاح لهم الفرص للنمو المهني بغض النظر عن طبيعة جنسه، وهذا يوجد حالة من الرضا الذاتي لديهم ويفتح لهم المجال للتنافس والإبداع والقدرة على التكيف مع بيئة العمل المادية والاجتماعية، وإقامة علاقات أكثر توافقاً مما يشعرون بأهمية ذواتهم والسعي إلى تطويرها ضمن إمكانياتهم وقدراتهم المتاحة.

٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير المؤهل الدراسي؟

لمعرفة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين كل بعد من أبعاد مقياس التوافق المهني تعزى لمتغير المؤهل الدراسي، قامت الباحثة بحساب المتوسط والانحراف المعياري، واستخدمت الباحثة

اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق لدى الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم، ويوضح جدول رقم (١٣) النتائج التي تم الحصول عليها:

جدول رقم (١٣) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للفروق التي تعزى المؤهل الدراسي في مقياس التوافق المهني حيث $n = 262$

الأبعاد	المؤهل العلمي	عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الأداء المهني التوافقي	دبلوم	77	2.89	.46
	بكالوريوس	139	2.84	.43
	ماجستير	46	2.92	.46
	المجموع	262	2.87	.44
الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل والإدارة	دبلوم	77	2.55	.53
	بكالوريوس	139	2.56	.36
	ماجستير	46	2.72	.49
	المجموع	262	2.58	.44
البعد الذاتي	دبلوم	77	2.99	.57
	بكالوريوس	139	2.95	.61
	ماجستير	46	2.99	.56
	المجموع	262	2.97	.59
البعد الاجتماعي	دبلوم	77	3.33	.42
	بكالوريوس	139	3.30	.41
	ماجستير	46	3.37	.38
	المجموع	262	3.32	.41
البعد الاقتصادي	دبلوم	77	2.41	.79
	بكالوريوس	139	2.46	.69
	ماجستير	46	2.36	.71
	المجموع	262	2.43	.73
المقياس ككل	دبلوم	77	2.83	.38
	بكالوريوس	139	2.81	.34
	ماجستير	46	2.89	.40
	المجموع	262	2.83	.36

جدول (١٤) نتائج تحليل التباين الأحادي للتحقق من دلالة الفروق بين المتوسطات لمتغير المؤهل الدراسي على الأبعاد الخمسة

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الأداء المهني التوافقي	بين المجموعات	.299	2	.149		
	داخل المجموعات	51.05	259	.197	.758	.470
	المجموع	51.35	261			
الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل والإدارة	بين المجموعات	1.04	2	.521	2.66	.071
	داخل المجموعات	50.63	259	.196		
	المجموع	51.67	261			
البعد الذاتي	بين المجموعات	.130	2	.065	.188	.829
	داخل المجموعات	89.77	259	.347		
	المجموع	89.90	261			
البعد الاجتماعي	بين المجموعات	.140	2	.070	.424	.655
	داخل المجموعات	42.76	259	.165		
	المجموع	42.90	261			
البعد الاقتصادي	بين المجموعات	.418	2	.209	.392	.676
	داخل المجموعات	138.29	259	.534		
	المجموع	138.71	261			

يتضح من الجدول رقم (١٤) أن مستوى الدلالة الإحصائية لبعد الأداء المهني التوافقي، وبعد الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل والإدارة، والبعد الذاتي، والبعد الاجتماعي، والبعد الاقتصادي أكبر من (0.05)، أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بالنسبة للتوافق المهني تعزى للمؤهل الدراسي، وتتفق هذه النتائج مع دراسة النجار والطلاع (٢٠١٢) ودراسة الشافعي (٢٠٠٢)، ودراسة فحجان (٢٠١٠)، ودراسة عيسى (٢٠٠٥) التي أوضحت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير المؤهل الدراسي، وتعزو الباحثة ذلك أن جميع الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بالمنطقة الداخلية باختلاف مؤهلهم العلمي (دبلوم، بكالوريوس، ماجستير ودكتوراه) يتعرضون في الغالب لنفس الظروف من حيث طبيعة العمل وعدد الساعات والترقيات والعلاقات، وتتاح الفرص للجميع لنسج العلاقات الاجتماعية من خلال المهنة، والسعي الدؤوب لجميع الفئات نحو النمو المهني، ويظهر ذلك بوضوح من خلال الحصول على الدرجات العلمية العليا، والإقدام المميز لهذه الشريحة نحو إعداد الأبحاث العلمية التي يسعون من خلالها إلى وضع الحلول للمشكلات التي تواجه المجتمع.

٣- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟

لمعرفة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين كل بعد من أبعاد مقياس التوافق المهني تعزى لمتغير سنوات الخبرة، قامت الباحثة بحساب المتوسط والانحراف المعياري، واستخدمت الباحثة اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق لدى الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم، ويوضح جدول رقم (١٥) النتائج التي تم الحصول عليها:

جدول رقم (١٥) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للفروق التي تعزى لمتغير سنوات الخبرة في مقياس التوافق المهني حيث $n = 262$

الأبعاد	سنوات الخبرة	عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الأداء المهني التوافقي	أقل من ٥ سنوات	45	2.78	.50
	من ٥ - ١٠	47	2.64	.44
	من ١٠ إلى ١٥	56	2.91	.40
	أكثر من ١٥ سنة	114	2.98	.40
	المجموع	262	2.87	.44
الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل والإدارة	أقل من ٥ سنوات	45	2.52	.56
	من ٥ - ١٠	47	2.46	.43
	من ١٠ إلى ١٥	56	2.63	.41
	أكثر من ١٥ سنة	114	2.63	.41
	المجموع	262	2.58	.44
البعد الذاتي	أقل من ٥ سنوات	45	2.96	.64
	من ٥ - ١٠	47	2.81	.62
	من ١٠ إلى ١٥	56	2.88	.60
	أكثر من ١٥ سنة	114	3.08	.52
	المجموع	262	2.97	.59
البعد الاجتماعي	أقل من ٥ سنوات	45	3.24	.43
	من ٥ - ١٠	47	3.22	.34
	من ١٠ إلى ١٥	56	3.31	.45
	أكثر من ١٥ سنة	114	3.39	.39
	المجموع	262	3.32	.41

البعد الاقتصادي	أقل من ٥ سنوات	45	2.69	.82
	من ٥ - ١٠	47	2.31	.73
	من ١٠ إلى ١٥	56	2.17	.69
	أكثر من ١٥ سنة	114	2.50	.67
	المجموع	262	2.43	.73
المقياس ككل	أقل من ٥ سنوات	45	2.80	.45
	من ٥ - ١٠	47	2.69	.37
	أمن ١٠ إلى ١٥	56	2.82	.35
	أكثر من ١٥ سنة	114	2.91	.31
	المجموع	262	2.81	.36

جدول (١٦) نتائج تحليل التباين الأحادي للتحقق من دلالة الفروق بين المتوسطات لمتغير سنوات الخبرة على الأبعاد الخمسة

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الأداء المهني التوافقي	بين المجموعات	4.38	3	1.46		
	داخل المجموعات	46.97	258	.182	8.02	.000
	المجموع	51.35	261			
الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل والإدارة	بين المجموعات	1.26	3	.423		
	داخل المجموعات	50.41	258	.195	2.16	.093
	المجموع	51.67	261			
البعد الذاتي	بين المجموعات	3.00	3	1.00		
	داخل المجموعات	86.89	258	.337	2.97	.032
	المجموع	89.90	261			
البعد الاجتماعي	بين المجموعات	1.29	3	.431		
	داخل المجموعات	41.60	258	.161	2.67	.048
	المجموع	42.90	261			
البعد الاقتصادي	بين المجموعات	7.91	3	2.63		
	داخل المجموعات	130.79	258	.507	5.20	.002
	المجموع	138.71	261			
المقياس ككل	بين المجموعات	1.80	3	.602		
	داخل المجموعات	32.92	258	.128	4.72	.003
	المجموع	34.72	261			

يتضح من الجدول رقم (١٦) أن مستوى الدلالة الإحصائية لبعد الأداء المهني التوافقي، والبعد الذاتي، والبعد الاجتماعي، والبعد الاقتصادي أقل من (0.05)، بمعنى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس التوافق المهني لهذه الأبعاد تعزى لسنوات الخبرة، أما بالنسبة لبعد الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل والإدارة نلاحظ أن مستوى الدلالة الإحصائية قد بلغ (0.093) وهي أكبر من (0.05)، بمعنى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس التوافق المهني للبعد الثاني تعزى لسنوات الخبرة، وقد بلغ مستوى الدلالة الإحصائية للمقياس ككل (0.003) وهي أقل من (0.05)، وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس التوافق المهني تعزى لسنوات الخبرة، ومن هنا أشارت النتائج الموضحة في الجدول (١٦) إلى وجود فروق دالة إحصائية بالنسبة للتوافق المهني تعزى لسنوات الخبرة، ولمعرفة اتجاه الفرق تم استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية، والجدول (١٧) يبين ذلك.

جدول (١٧) خلاصة نتائج اختبار شيفيه لمقياس التوافق المهني لمتغير سنوات الخبرة

الأبعاد	سنوات الخبرة	فرق المتوسطات	الدلالة الإحصائية	اتجاه الفرق
الأداء المهني التوافقي	أقل من ٥ سنوات	من ٥ - ١٠	13621.	506.
		أكثر من ١٠	-13156.	500.
		أكثر من ١٥ سنة	-20535.	061.
		من ٥ - ١٠	-13621.	506.
	أكثر من ١٠	أكثر من ١٠	-26777°.	020.
		أكثر من ١٥ سنة	-34156°.	000.
		أقل من ٥ سنوات	13156.	500.
		من ٥ - ١٠	26777°.	020.
	أكثر من ١٥ سنة	أكثر من ١٥ سنة	-07379.	772.
		أقل من ٥ سنوات	20535.	061.
		من ٥ - ١٠	34156°.	000.
		أكثر من ١٠	07379.	772.
البعد الذاتي	أقل من ٥ سنوات	من ٥ - ١٠	13931.	723.
		أكثر من ١٠	06919.	949.
		أكثر من ١٥ سنة	-12897.	661.
		من ٥ - ١٠	-13931.	723.
	من ٥ - ١٠	أكثر من ١٠	-07012.	946.
		أكثر من ١٥ سنة	-26828.	071.

-	.949	-.06919-	أقل من ٥ سنوات	أكثر من ١٠	
-	.946	.07012	من ٥- ١٠		
-	.226	-.19817-	أكثر من ١٥ سنة		
-	.661	.12897	أقل من ٥ سنوات	أكثر من ١٥ سنة	
-	.071	.26828	من ٥- ١٠		
-	.226	.19817	أكثر من ١٠		
-	.999	.01243	من ٥- ١٠	أقل من ٥ سنوات	البعد الاجتماعي
-	.858	-.07028-	أكثر من ١٠		
-	.202	-.15251-	أكثر من ١٥ سنة		
-	.999	-.01243-	أقل من ٥ سنوات	من ٥- ١٠	
-	.781	-.08271-	أكثر من ١٠		
-	.135	-.16495-	أكثر من ١٥ سنة		
-	.858	.07028	أقل من ٥ سنوات	أكثر من ١٠	
-	.781	.08271	من ٥- ١٠		
-	.666	-.08224-	أكثر من ١٥ سنة		
-	.202	.15251	أقل من ٥ سنوات	أكثر من ١٥ سنة	
-	.135	.16495	من ٥- ١٠		
-	.666	.08224	أكثر من ١٠		
-	.099	.37400	من ٥- ١٠	أقل من ٥ سنوات	البعد الاقتصادي
دال لصالح أقل من ٥ سنوات	.005	.51746°	أكثر من ١٠		
-	.511	.19064	أكثر من ١٥ سنة		
-	.099	-.37400-	أقل من ٥ سنوات	من ٥- ١٠	
-	.792	.14347	أكثر من ١٠		
-	.532	-.18335-	أكثر من ١٥ سنة		
دال لصالح أقل من ٥ سنوات	.005	-.51746°	أقل من ٥ سنوات	أكثر من ١٠	
-	.792	-.14347-	من ٥- ١٠		
دال لصالح أكثر من ١٥ سنوات	.050	-.32682-	أكثر من ١٥ سنة		
-	.511	-.19064-	أقل من ٥ سنوات	أكثر من ١٥ سنة	
-	.532	.18335	من ٥- ١٠		
دال لصالح أكثر من ١٥ سنوات	.050	.32682	أكثر من ١٠		
-	.540	.10958	من ٥- ١٠	أقل من ٥	المقياس ككل

سنوات			
-	.992	-0.02201	أكثر من ١٠
-	.331	-0.11665	أكثر من ١٥ سنة
-	.540	-0.10958	أقل من ٥ سنوات
-	.327	-0.13159	أكثر من ١٠
دال لصالح أكثر من ١٥ سنوات	.005	-0.22623*	أكثر من ١٥ سنة
-	.992	.02201	أقل من ٥ سنوات
-	.327	.13159	من ١٠ - ٥
-	.453	-0.09464	أكثر من ١٥ سنة
-	.331	.11665	أقل من ٥ سنوات
دال لصالح أكثر من ١٥ سنوات	.005	.22623*	من ١٠ - ٥
-	.453	.09464	أكثر من ١٠

حيث تشير النتائج في الجدول (١٧) إلى وجود فروق في بعد الأداء المهني التوافقي بين السنوات من (١٠-٥) وأكثر من (١٠) سنوات لصالح أكثر من (١٠) سنوات، كما توجد فروق في التوافق المهني بين السنوات من (١٠-٥) وأكثر من (١٥) سنة لصالح أكثر من (١٥) سنة، وتوجد فروق بين الأكثر من (١٠) سنوات وأقل من (٥) سنوات لصالح أكثر من (١٠) سنوات، كما يتضح من الجدول أنه توجد فروق في البعد الاقتصادي بين أقل من (٥) سنوات وأكثر من (١٠) سنوات لصالح أقل من (٥) سنوات، وبين أكثر من (١٠) سنوات وأكثر من (١٥) سنة لصالح أكثر من (١٥) سنة، كما توجد فروق في مقياس التوافق المهني ككل أكثر من (١٥) سنة وبين من (١٠-٥) سنوات لصالح أكثر من (١٥) سنة.

أشارت النتائج الموضحة في الجدول (١٧) إلى وجود فروق دالة إحصائية بالنسبة للتوافق المهني لسنوات الخبرة في جميع أبعاد مقياس التوافق المهني باستثناء بعد الرضا عن المهنة وطبيعة العمل والإدارة، ولقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة السماري (٢٠٠٦)، وترى الباحثة أن هذه النتيجة منطقية؛ ذلك لأن الموظفين حديثي الخبرة يكونون أقل توافقاً لمهنتهم بمقارنتهم بالموظفين القدامى، فنقص ممارستهم للمهنة ومعرفتهم البسيطة بمشكلاتها أو الأدوار المتعددة والمتعارضة أحياناً تجعلهم غير راضين عن عملهم، وليس لديهم القدرة على ضبط انفعالاتهم، مما يجعلهم أكثر شعوراً بالضغط النفسية، بسبب نقص الخبرة وعدم إكسابهم المهارات اللازمة لها، لذلك فسنوات الخبرة أحد العوامل المهمة التي تكون سبباً في إحداث توافق أو عدم توافق لدى

الموظف في مهنته، وقد أشار عطا الله (٢٠٠٩) إلى أن كلما زادت عدد سنوات الخبرة في مهنة ما جعلته أكثر توافقاً معها، وتفسر الباحثة عدم وجود فروق في بعد الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل والإدارة لأن الموظفين يمتلكون المهارات العالية والكفاءات في القدرة على التكيف والتأقلم مع طبيعة وظروف العمل المختلفة مما اكتسبوا من الخبرات والمهارات.

ولا تتفق هذه الدراسة مع دراسة الشافعي (٢٠٠٢) ودراسة الصعب (٢٠٠٩) التي أوضحت عدم وجود فروق في التوافق المهني تعزى لمتغير سنوات الخبرة باستثناء في بعد إنتاجية العمل لصالح الذين لديهم مدة خدمة من (٢٤) سنة، وذلك لأن متوسطهم في إنتاجية العمل أكثر، كما لا تتفق مع دراسة فحجان (٢٠١٠) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية باستثناء في بعد طبيعة العمل وظروفه وبعد الراتب والترقية.

خامساً: النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس وتفسيرها

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الفاعلية الذاتية المدركة تعزى لمتغير (الجنس- المؤهل العلمي- سنوات الخبرة)؟ وينبثق من هذا السؤال الأسئلة التالية:

١- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الفاعلية الذاتية المدركة تعزى لمتغير الجنس (ذكر- أنثى) ؟

لمعرفة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس الفاعلية الذاتية المدركة تعزى لمتغير الجنس، قامت الباحثة بحساب المتوسط والانحراف المعياري وقيمة ت، واستخدمت الباحثة اختبار T test للعينات المستقلة لمعرفة الفروق بين المجموعتين التي تعزى لاختلاف الجنس (ذكر - أنثى) لدى الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم، ويوضح جدول رقم (١٨) النتائج التي تم الحصول عليها:

جدول رقم (١٨) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة ت ومستوى دلالتها للفروق التي تعزى للجنس (ذكر- أنثى) في مقياس الفاعلية الذاتية المدركة حيث $n = 262$

عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	درجات الحرية	مستوى الدلالة الإحصائية
ذكر 130	3.07	.31422	.425	260	.671
أنثى 132	3.05	.28433			

يتضح من الجدول رقم (١٨) أن مستوى الدلالة الإحصائية لمقياس الفاعلية الذاتية المدركة قد بلغ (0.671). وهي أكبر من (0.05)، وهذا يعني لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس الفاعلية الذاتية المدركة تعزى للجنس، وتتفق هذه الدراسة مع دراسة البادي (٢٠١٤) ودراسة المخلافي (٢٠١٠) ودراسة البهذل (٢٠١٣) التي أظهرت عدم وجود فروق في الفاعلية الذاتية المدركة تعزى لمتغير الجنس، وتعزو الباحثة ذلك لكون الموظفين والموظفات في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية يعملون في بيئات عمل متشابهة، ويواجهون نفس الظروف اليومية من مشجعات العمل أو محبطاته للعمل، وتشابه البيئة الخارجية، وتتفق الباحثة مع البهذل (٢٠١٣) أن الأفراد عندما يمتلكون معتقدات عن جهودهم أو نشاطهم الذاتي وأفكارهم ومشاعرهم وأفعالهم وردود أفعالهم، فإن هذه المعتقدات تتخطى حاجز النوع والعمر وسنوات الخبرة، فهي الإطار المرجعي لسلوكياتهم.

٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس الفاعلية الذاتية المدركة تعزى لمتغير المؤهل الدراسي؟

لمعرفة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس الفاعلية الذاتية المدركة تعزى لمتغير المؤهل الدراسي، قامت الباحثة بحساب المتوسط والانحراف المعياري وقيمة ت، واستخدمت الباحثة اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق لدى الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم، ويوضح جدول رقم (١٩) النتائج التي تم الحصول عليها:

جدول رقم (١٩) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للفروق التي تعزى المؤهل الدراسي في مقياس الفاعلية الذاتية المدركة حيث $n = 262$

المؤهل العلمي	عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مقياس الفاعلية الذاتية	77	3.05	0.31
المدرسة	139	3.04	0.29
ماجستير	46	3.17	0.30
المجموع	262	3.06	0.30

جدول (٢٠) نتائج تحليل التباين الأحادي للتحقق من دلالة الفروق بين المتوسطات لمتغير المؤهل الدراسي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	591.	2	295.		
داخل المجموعات	22.752	259	088.	3.36	036.
المجموع	23.343	261			

يتضح من الجدول رقم (٢٠) أن مستوى الدلالة الإحصائية لمقياس الفاعلية الذاتية المدركة بلغ (0.036) وهي أقل من (0.05)، حيث يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس الفاعلية الذاتية المدركة تعزى للمؤهل الدراسي، لذلك لا بد من استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لمعرفة اتجاه الفرق.

جدول (٢١) خلاصة نتائج اختبار شيفيه لمتغير المؤهل الدراسي

المؤهل الدراسي	فرق المتوسطات	الدلالة الإحصائية	اتجاه الفرق
دبلوم بكالوريوس	00931.	976.	-
ماجستير	-11838.	103.	-
دبلوم بكالوريوس	-00931.	976.	-
ماجستير	-12770*	042.	دال/ لصالح الماجستير
ماجستير	11838.	103.	-
دبلوم بكالوريوس	12770*	042.	دال/ لصالح الماجستير

يتضح من الجدول (٢١) وجود فروق في الفاعلية الذاتية المدركة بين البكالوريوس والماجستير لصالح الماجستير، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة الوائلي وعلاء الدين (٢٠١٣)، وتعزو الباحثة إلى أن الموظفين الحاصلين على الشهادة العليا أكثر وعياً من الناحية الفكرية، وأكثر رغبة في إثبات الذات إذ يدفعهم ذلك إلى تمييز أنفسهم بين أقرانهم من الموظفين والموظفات، وينعكس ذلك بالضرورة على الرضا والفاعلية الذاتية لديهم.

٣- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الفاعلية الذاتية المدركة تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟

لمعرفة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس الفاعلية الذاتية المدركة تعزى لمتغير سنوات الخبرة قامت الباحثة بحساب المتوسط والانحراف المعياري وقيمة ت واستخدمت الباحثة اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق لدى الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم، ويوضح جدول رقم (٢٢) النتائج التي تم الحصول عليها:

جدول رقم (٢٢) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للفروق التي تعزى لمتغير سنوات الخبرة في مقياس الفاعلية الذاتية المدركة حيث $n = 262$

سنوات الخبرة	عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من ٥ سنوات	45	3.09	.28
من ٥ - ١٠ سنوات	47	2.91	.20
أكثر من ١٠ سنوات	56	3.09	.33
أكثر من ١٥ سنة	114	3.10	.30
المجموع	262	3.06	.30

جدول (٢٣) نتائج تحليل التباين الأحادي للتحقق من دلالة الفروق بين المتوسطات لمتغير سنوات الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1.424	3	.475		
داخل المجموعات	21.919	258	.085	5.586	.001
المجموع	23.343	261			

يتضح من الجدول رقم (٢٣) أن مستوى الدلالة الإحصائية لمقياس الفاعلية الذاتية المدركة قد بلغ (0.001) وهي أقل من (0.05)، حيث يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس الفاعلية الذاتية المدركة تعزى لسنوات الخبرة، لذلك لا بد من استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لمعرفة اتجاه الفرق.

جدول (٢٤) خلاصة نتائج اختبار شيفيه لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	فرق المتوسطات	الدلالة الإحصائية	اتجاه الفرق
أقل من ٥ سنوات	١٠ - ٥	.18142*	دال/ لصالح أقل من ٥ سنوات
أكثر من ١٠ سنوات	أكثر من ١٠	-.01203-	-
أكثر من ١٥ سنة	أكثر من ١٥ سنة	-.01351-	-
من ٥ - ١٠	أقل من ٥ سنوات	-.18142*	دال/ لصالح أقل من ٥ سنوات
أكثر من ١٠ سنوات	أكثر من ١٠	-.19344*	دال/ لصالح أكثر من ١٠ سنوات
أكثر من ١٥ سنة	أكثر من ١٥ سنة	-.19492*	دال/ لصالح أكثر من ١٥ سنوات
أكثر من ١٠ سنوات	أقل من ٥ سنوات	.01203	-
من ٥ - ١٠	من ٥ - ١٠	.19344*	دال/ لصالح أكثر من ١٠ سنوات
أكثر من ١٥ سنة	أكثر من ١٥ سنة	-.00148-	-
أكثر من ١٠ سنوات	أقل من ٥ سنوات	.01351	-
من ٥ - ١٠	من ٥ - ١٠	.19492*	دال/ لصالح أكثر من ١٥ سنوات
أكثر من ١٠ سنوات	أكثر من ١٠	.00148	-

يتضح من الجدول (٢٤) وجود فروق في الفاعلية الذاتية المدركة بين سنوات الخبرة أقل من (٥) سنوات ومن (٥-١٠) سنوات لصالح أقل من (٥) سنوات، وبين الفئة من (٥-١٠) سنوات وأكثر من (١٠) سنوات لصالح أكثر من (١٠) سنوات، وبين الفئة من (٥-١٠) سنوات وأكثر من (١٥) سنة لصالح أكثر من (١٥) سنة.

تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة الوائلي وعلاء الدين (٢٠١٣) في وجود فروق لصالح سنوات الخبرة الأكثر، كما تتفق نتائج الدراسة مع دراسة عبدالله (٢٠٠٦)، وفسرت الباحثة أن الممارسة الفعلية للعمل تجعل الموظف أكثر شعورا بالثقة بالنفس، ويتمتع بالقدرة على التعامل الجيد مع رؤسائه وزملائه، كما أنه يشعر بأنه أعلى كفاءة علمية من المبتدئين في العمل، كما يجد الموظف نفسه قادرا على إيجاد الوسائل المناسبة لتحقيق هدفه من خلال الخبرات التي مر بها، ويشعر أن لديه القدرة لمنافسة زملائه، والتعامل مع المواقف الجديدة والطارئة، كما تتفق الباحثة مع الوائلي وعلاء الدين (٢٠١٣) في أن سنوات الخبرة تلعب دورا مهما في رفع مستوى

القدرة والكفاءة للفاعلية الذاتية المدركة، فهي عامل مستديم ومؤثر يزداد عاما بعد عام، ويؤدي إلى رفع كفاءة فاعلية الذات.

ولم تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة العتيبي (٢٠٠١) ودراسة البهذل (٢٠١٣) التي أظهرت عدم وجود فروق بين متوسطات درجات الفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة الدراسة وفقا لسنوات الخبرة، وتعزو الباحثة ذلك بسبب أن الأفراد عندما يمتلكون معتقدات عن أنفسهم وقدراتهم أو نشاطهم فإن هذه المعتقدات كفيلة بتخطي حاجز النوع والعمر وسنوات الخبرة.

التوصيات:

اتفقت البحوث والدراسات التربوية على أهمية التوافق المهني والفاعلية الذاتية المدركة للفرد، وفيما يلي استعراض لأهم التوصيات والتطبيقات التربوية التي يمكن استنباطها من هذه الدراسة، وبناء على الأدب النفسي والتربوي والدراسات السابقة ونتائج هذه الدراسة توصي الباحثة بما يلي:

- ١- تبادل الخبرات على المستويين النظري والتطبيقي؛ ليحقق التوافق المهني مستوى مرتفعاً جداً، وذلك من خلال زيادة عقد الدورات التدريبية التنموية، وورشات العمل المتخصصة.
- ٢- مساهمة الأسرة في تنمية الذات لدى أبنائها، وتقبلهم لها، من خلال تربية سوية تحقق ذواتهم واتزانهم الانفعالي، ومشاركتهم في اتخاذ القرارات، ولا سيما المهنية، بحيث يختار الأبناء المهنة المناسبة، والتي تتفق مع اهتماماتهم وميولهم وقدراتهم، فيرتفع مستوى الفاعلية الذاتية المدركة لديهم.
- ٣- الاهتمام بالجانب الاقتصادي مثل الرواتب، والترقيات، والحوافز، وأن تكون رواتب الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بما يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية.
- ٤- تعميق الدور الإيجابي الذي تمثله العلاقة الإيجابية بين التوافق المهني والفاعلية الذاتية المدركة، نتيجة ما أسفرت عنه نتائج هذه الدراسة.
- ٥- أن تواصل إدارة المديرية من فعاليتها في تنمية الأنشطة، والندوات العلمية، بما يكفل تحقيق وتطوير القدرات والمواهب المتعددة، وإتاحة الفرصة لأكثر عدد من الموظفين للمشاركة في الندوات والدورات العلمية دون اقتصارها على فئة معينة من الموظفين.

المقترحات:

استكمالاً لجهد الباحثة الذي قامت به، وفي ضوء ما انتهت إليه هذه الدراسة، ترى الباحثة أنه من الممكن العمل على عدة دراسات، منها:

- ١- دراسة العلاقة بين التوافق المهني ومتغيرات مختلفة على سبيل المثال وليس الحصر (قيم العمل أو أخلاقيات المهنة أو التفاؤل والتشاؤم أو إدارة الضغوط أو الاضطرابات النفسية أو التفكير الإبداعي وغيرها من المتغيرات).
- ٢- إجراء مثل هذه الدراسة على المشرفين التربويين، أو المديرين، أو المعلمين لكي تكتمل الحلقة التربوية، أو عينة من الموظفين في وزارات أخرى مثل وزارة الدفاع أو التنمية الاجتماعية أو وزارة الأوقاف والشؤون الدينية وغيرها، أو إجراء دراسة مماثلة في محافظات أخرى في السلطنة.
- ٣- دراسة مقارنة بين المتوافقين مهنياً وغير المتوافقين، أو مقارنة مستوى التوافق المهني لدى العاملين في القطاع الحكومي والقطاع الخاص، أو مقارنة مستوى التوافق المهني بين الوظائف الفنية والإدارية.
- ٤- دراسة فاعلية برنامج إرشادي جمعي عن التوافق المهني وربطه بمتغيرات مختلفة.

المراجع

أولاً- المراجع العربية:

أبوغالي، عطف محمود (٢٠١٢). فاعلية الذات وعلاقتها بضغوط الحياة لدى الطالبات المتزوجات في جامعة الأقصى. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، ٢٠ (١)، ٦١٩-٦٥٤.

أبو غالي، عطف محمود وبسيسو، نادرة غازي (٢٠٠٩). التوافق المهني وعلاقته بأساليب الصراع لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة. *مجلة الجامعة الإسلامية*، ١٧ (٢)، ٤١٩ - ٤٦٤.

أبو غزال، معاوية محمود وعلاونة، شفيق (٢٠١٠). العدالة المدرسية وعلاقتها بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من تلاميذ المدارس الأساسية في محافظة أريد. *مجلة جامعة دمشق*، ٢٦ (٤).

أبو مسلم، محمود أحمد والموافي، فؤاد حامد وعبد الحميد، آية نبيل (٢٠١٢). مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالتوافق المهني للمعلم. *مجلة البحوث التربوية النوعية*، (٢٤).

أبو النيل، محمود السيد (٢٠٠٥). *علم النفس الصناعي والتنظيمي عربيا وعالميا ط ١*. القاهرة: دار الفكر العربي.

إسماعيل، إبراهيم السيد (٢٠١٣). أساليب التفكير والذكاءات المتعددة كمنبئات للكفاءة الذاتية في التدريس لدى الطالبات الملمات في ضوء التخصص والتحصيل الدراسي. *مجلة كلية التربية جامعة المنصورة*، ٨٢ (١)، ١٦٤ - ٢٣١.

البادي، عائشة سعيد سالم (٢٠١٤). *بعض سمات الشخصية وعلاقتها بفاعلية الذات لدى الإخصائيين الاجتماعيين في مدارس سلطنة عمان*. رسالة ماجستير غير منشورة، نزوى، جامعة نزوى.

بطيخ، رمضان محمد (٢٠٠٧). حقوق وواجبات الموظفين العموميين. ورقة عمل مقدمة من في ندوة دور القضاء الإداري في دعم وتعزيز الخدمة المدنية والمنعقدة في القاهرة خلال الفترة ٨ - ١٢ يوليو ٢٠٠٧.

بني خالد، محمد (٢٠١٠). التكيف الأكاديمي وعلاقته بالكفاءة الذاتية العامة لدى طلبة كلية العلوم التربوية في جامعة آل البيت. مجلة جامعة النجاح للأبحاث العلوم الإنسانية، ٢٤(٢).

البهذل، دخيل محمد حمد (٢٠١٣). فاعلية الذات لدى المرشد النفسي وعلاقتها باختياره للأسلوب الإرشادي المناسب لدى عينه من المرشدين والمرشدات. رسالة التربية وعلم النفس، ٤١(٤)، ٩٢-١٢٤.

التح، زياد خميس (٢٠١٢). فاعلية الذات في التدريس لدى معلمي الصف قبل الخدمة وأثنائها في محافظة المفرق / الأردن. المجلة التربوية، ٩٩(٩).

الجبوري، حسين عبيد (٢٠١٣). قلق المستقبل وعلاقته بكل فاعلية الذات والطموح الأكاديمي والاتجاه للاندماج الاجتماعي لطلبة التعليم المفتوح -الأكاديمية العربية المفتوحة بالدنمارك نموذجيا. رسالة دكتوراه غير منشورة.

جوخب، عائشة علي محمد (٢٠٠٩). الذكاء الوجداني وعلاقته بالتوافق المهني. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.

الحبسي، رياء حمد (٢٠١٢). دور إدارة المعرفة في تنمية المهارات الإدارية لدى العاملين بالمديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نزوى، نزوى.

حجازي، جولتان حسن (٢٠١٣). فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، ٩(٤)، ٤١٩-٤٣٣.

حسن، أحمد حسنين أحمد (٢٠١١). دراسة لتوقعات الفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من المراهقين وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموجرافية. *مجلة البحث العلمي في التربية*، ٤٥ (١٢).

حسن، السيد محمد أبو هاشم (٢٠٠٥). مؤشرات التحليل البعدي لبحوث فاعلية الذات في ضوء نظرية باندورا. مركز بحوث كلية التربية جامعة الملك سعود.

الحسن، رياض عبدالرحمن (٢٠١٤). تأثير تدريس حل المشكلات غير الرياضية على الفاعلية الذاتية والأداء في مقرر مقدمة في البرمجة. *المجلة الدولية للأبحاث التربوية بجامعة الإمارات العربية المتحدة*، ٥٣، ٦٢-٩٣.

حسونة، سامي عيسى (٢٠٠٩). الكفاءة الذاتية في تدريس العلوم لدى معلمي المرحلة الأساسية الدنيا قبل الخدمة. *مجلة جامعة الأقصى*، ١٣ (٢)، ١٢٢-١٤٩.

حسين، منال زكريا ومحمد، محمد سعد (٢٠١٠). كفاءة الذات العامة المدركة متغير معدل للعلاقة بين نوعية حياة العمل و الاحتراق النفسي لدى عينة من النساء العاملات. *دراسات نفسية*، ٢٠ (٢) ص ١٩٧-٢٢٥.

حسيب، محمد حسيب (٢٠١١). فاعلية برنامج إرشادي للتوافق المهني في تحسين مستوى الإداريين بالتربية والتعليم. *مجلة كلية التربية ببها*، (٨٨).

الخضر، عثمان حمود (٢٠٠٥). *علم النفس التنظيمي ط١*. الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.

الخطاب، عمر (٢٠٠٦). حقوق وواجبات الموظف العام والتشريعات التي تحكمها وتنظمها. ورقة عمل مقدمة في ندوة التشريعات الحاكمة للخدمة المدنية في الوطن العربي والمنعقدة في الدار البيضاء، المملكة المغربية في أغسطس ٢٠٠٦

خليلة، هدى (٢٠١١). الفاعلية الذاتية لمعلمي مدارس محافظة الزرقاء ومعلماتها في ضوء بعض المتغيرات. *مجلة جامعة النجاح للأبحاث*، ٢٥ (١).

الربيع، فيصل خليل (٢٠١٤). التفكير الخرافي وعلاقته بالكفاءة الذاتية العامة في ضوء بعض المتغيرات لدى طلبة جامعة اليرموك بالأردن، **مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات**، ٣٣(١)، ٤٧-٧٢.

ربيع، محمد شحاته (٢٠٠٦). **أصول علم النفس الصناعي**. ط٣. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.

ربيع، محمد شحاته (٢٠١٠). **علم النفس الصناعي والمهني**. ط١. عمان (الأردن): دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباع.

رسلان، أنور أحمد (٢٠٠٦). المركز القانوني للموظف العام. ورقة عمل مقدمة في ندوة التشريعات الحاكمة للخدمة المدنية في الوطن العربي والمنعقدة في الدار البيضاء، المملكة المغربية في أغسطس ٢٠٠٦

الرشيدي، بشير صالح (٢٠١١). **التعامل مع الذات**. الكويت: محكمة الكويت الوطنية.

رضوان، سامر جميل (٢٠١٠). أثر الكفاءة الذاتية في خفض مستوى القلق. **دراسات نفسية مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية**، الجزائر، ٣، ٩-٣٤.

رضوان، سامر جميل (١٩٩٧). **توقعات الكفاءة الذاتية " البناء النظري والقياس"**. **مجلة شؤون اجتماعية**، الشارقة، ٥٥، ٢٥-٥١.

الرفوع، محمد والقبسي، تيسير والقرارة، أحمد (٢٠٠٩). علاقة الكفاءة الذاتية المدركة بالقدرة على حل المشكلات لدى طلبة جامعة الطفيلة التقنية في الأردن. **المجلة التربوية**، ٢٣(٩٢)، ١٨١-٢١٤.

الزغبى، أمل عبد المحسن (٢٠١٤). **فعالية برنامج تدريبي قائم على نظرية التعلم المعرفي الاجتماعي في تنمية الكفاءة الذاتية المهنية لدى الطالبات معلمات التربية الخاصة**. **مجلة العلوم التربوية والنفسية**، ١٥(٢)، ٥٨٣-٦٢٧.

الزق، أحمد يحيى (٢٠٠٩). الكفاءة الذاتية الأكاديمية المدركة لدى طلبة الجامعة الأردنية في ضوء متغير الجنس والكلية والمستوى التعليمي. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، ١٠ (٢)، ٣٧-٥٨.

زين الدين، بوعمار أحمد وصابر، بحري (٢٠١٤). مصادر التوافق المهني لدى العامل. *مجلة الدراسات والبحوث التربوية والنفسية*، (٦).

سالم، هبة الله محمد الحسن وقمبيل، كبشور كوكو والخليفة، عمر هارون (٢٠١٢). علاقة دافعية الإنجاز بموضع الضبط ومستوى الطموح والتحصيل الدراسي. *المجلة العربية لتطوير التفوق*، (٤).

سعيدة، بن غربال (٢٠١٥). الذكاء العاطفي وعلاقته بالتوافق المهني - دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.

سفيان، بوعطيط (٢٠٠٧). طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة منتوري، الجزائر.

سكران، ماهر عبدالرازق (٢٠١١). التوافق المهني وعلاقته بالمساندة الاجتماعية لدى الإخصائيين الاجتماعيين بمدارس التعليم العام.

السمادون، السيد إبراهيم (٢٠٠١). الذكاء الوجداني والتوافق المهني للمعلم دراسة ميدانية على عينة من المعلمين والمعلمات بالتعليم الثانوي العام. جامعة طنطا

السماري، عبدالله عبدالعزيز (٢٠٠٦). التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل في الأجهزة الأمنية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

السواط، وصل الله عبد الرحمن حمدان (٢٠٠٩). فاعلية الذات وعلاقتها بمهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلاب وطالبات الصف الأول الثانوي بمحافظة الطائف.

الشافعي، ماهر عطوة (٢٠٠٢). التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقته بسماتهم الشخصية. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

الشرفا، عبير فتحي (٢٠١١). الذات المهنية للمرضيين النفسيين في العمل الإرشادي التربوي بقطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

صالح، عامر سامي محمد (٢٠١٠). التوافق المهني لدى ذوي المهن الصحية في مستشفيات جراحة القلب في العراق وعلاقته ببعض المتغيرات. مجلة كلية التربية، ٦، ١٦٦ - ٢٠٦.

الصعب، محمد عبيد هاشم (٢٠٠٩). قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من المرشدين المدرسين بتعليم الليث والنفذة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية.

الظفري، سعيد بن سليمان (٢٠١١). أثر علاقة المدرسة بالمجتمع في معتقدات الكفاءة الذاتية والجماعية للمعلمين بسلطنة عمان. العلوم التربوية، ٣، ١٤٧ - ١٧٦.

طه، إسماعيل وياسين، إطفاف (٢٠٠٦). الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة. مجلة البحوث التربوية والنفسية، (١٢).

طه، فرج عبدالقادر (٢٠٠١). علم النفس الصناعي والتنظيمي ط٩. القاهرة: دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع.

الطراونة، تحسين (٢٠٠٣). توقعات الموظف العام في محافظة الكرك وأثرها على الرغبة في العمل. جامعة إربد الأهلية، إربد.

العامري، منى عبدالله نبهان (٢٠١٤). أبعاد مفهوم الذات لدى العاملات وغير العاملات وعلاقته بمستوى الضغوط النفسية والتوافق الأسري بمحافظه الداخلية. رسالة ماجستير غير منشورة، نزوى، جامعة نزوى.

عبد الجواد، أحمد سيد عبد الفتاح (٢٠٠٦). فعالية الذات الإرشادية لدى الإخصائي النفسي المدرسي وعلاقتها ببعض عوامل المناخ المدرسي جامعة الفيوم، رسالة ماجستير غير منشورة.

عبدالرزاق، فيفر محمد الهادي (٢٠٠٧). ضغوط الحياة وعلاقتها بالتوافق المهني - دراسة مقارنة بين المرأة العاملة في المجال الأكاديمي والمجال الإداري. حوليات آداب عين شمس، ١٤٦٠، ٣٥-١٤٦٧.

عبدالله، أنسام علي (٢٠١٢). حماية حق الموظف في الترقية. مجلة الرافدين للحقوق، ١٢ (٥٤)، ٢٦١-٢٨٩.

عبدالله، جابر محمد (٢٠٠٦). الذكاء الوجداني وعلاقته بالكفاءة الذاتية واستراتيجيات مواجهة الضغوط لدى معلمي المرحلة الابتدائية. دراسات عربية في علم النفس، ٥ (٣)، ٥٣٣-٦٤١.

عبدالله، هشام إبراهيم والعقاد، عصام عبد اللطيف عبد الهادي (٢٠٠٩). الذكاء الوجداني وعلاقته بفعالية الذات لدى عينة من طلاب الجامعة. مجلة علم نفس والعلوم الإنسانية كلية الآداب جامعة المنيا

العبدلي، سعد حامد آل يحي (٢٠٠٨). الذكاء الانفعالي وعلاقته بكل من فاعلية الذات والتوافق الزوجي لدى عينة من المعلمين المتزوجين بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة، جامعة أم القرى.

عبدالقادر، زكية عبدالقادر خليل (٢٠٠٠). التوافق المهني للأخصائي الاجتماعي في مجالات الممارسة المهنية دراسة مطبقة على الإخصائيين الاجتماعيين العاملين في بعض المجالات الثانوية والأولية، مجلة علم النفس، جامعة حلوان، ٢٠١-٢١٩.

عبيد، معتز محمد (٢٠١٢)، العلاقة بين التسلطية وسوء التوافق المهني لدى عينة من المعلمين. مجلة البحث العلمي في التربية، (١٣)، ١٢٣٠-١٢٥٤.

عبود، علاء جبار وغياض، السيد حسين رشيد (٢٠١٣). بناء وتقنين مقياس الكفاءة الذاتية لطلبة كلية التربية الرياضية. مجلة القادسية لعلوم التربية الرياضية، ١٣ (٣)، ٣٥-٦٤.

العتيبي، بندر محمد حسن الزيايدي (٢٠٠١). اتخاذ القرار وعلاقته بكل من فاعلية الذات والمساندة الاجتماعية لدى عينة من المرشدين الطلابيين بمحافظة الطائف. رسالة ماجستير غير منشورة، الطائف، جامعة أم القرى.

عطا الله، صلاح الدين فرج (٢٠٠٩). البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي التربية الخاصة وعلاقتها بالتوافق المهني. المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل، ١٠ (٢).

علوان، سالي طالب (٢٠١٢). الكفاءة الذاتية المدركة عند طلبة جامعة بغداد. مجلة البحوث التربوية والنفسية، (٣٣).

عمارة، سميرة (٢٠٠٩). صراع الأدوار وتأثيره على التوافق المهني للطلاب العاملين بالمركز الجامعي بغرداية. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، الجزائر، ٣٤٨ - ٣٧٩.

علي، أحمد جابر حسنين (٢٠٠٩). دور الأسرة في صناعة الموظف العام. التنمية الإدارية، ١١٣، ٣٦ - ٤٢.

علي، طلعت أحمد حسن (٢٠٠٨). فعالية برنامج إرشادي مبني على الكفاءة الذاتية وأثره في الضغوط النفسية والدافعية للإنجاز لدى المعلمين في ضوء الكادر الخاص كما يدركه الطلاب. المجلة العلمية لكلية التربية جامعة أسيوط، ٢٤ (٢)، ٥١ - ١٠٢.

عوض، دعاء عوض ومحمد، نرمين عوني (٢٠١٣). الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية في ضوء بعض المتغيرات لدى طلاب كلية التربية جامعة الاسكندرية. دراسات عربية في علم النفس، ١٢ (٢)، ١٩١ - ٢٣٢.

فحجان، سامي خليل (٢٠١٠). التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية، وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة. رساله ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

الفواعير، أحمد محمد جلال عودة (٢٠٠٤). أثر برنامج تدريبي على الكفاية المدركة لدى الطلبة ذوي صعوبات التعلم. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية.

قادري، فريدة (٢٠٠٦). أثر الأهداف التعليمية والأدائية وفعالية الذات على الدافعية المدرسية لدى تلاميذ السنة التاسعة. الجزائر، جامعة الجزائر.

القاسم، بديع محمود (٢٠٠١). علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق. عمان: مؤسسة الوارق للنشر والتوزيع.

القحطاني، محمد بن مترك مسعود آل شري (٢٠٠٣). ضغوط العمل وعلاقتها بفعالية الذات المهنية لدى العاملين في المؤسسات الصناعية في القطاعين الحكومي والخاص. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، السعودية.

القطناني، علاء سمير موسى (٢٠١١). الحاجات النفسية ومفهوم الذات وعلاقتها بمرونة الأنا لدى طلبة جامعة الأزهر في ضوء نظرية محددات الذات. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعه الأزهر، غزة.

القناعي، منى بدر (٢٠٠٧). مدعّمات التوافق المهني ومعوّقاته لدى العاملين بقطاع الاتصالات دراسة تطبيقية على العاملين بمركز ١٠٢ بشركة الاتصالات المتنقلة بدولة الكويت، دراسات الطفولة، ٧٧-٩٥.

الكلبي، منى درويش (٢٠١٣). فاعلية برنامج إرشاد جمعي في تنمية المسؤولية الاجتماعية والكفاءة الذاتية المدركة لدى نزيلات السجن المركزي بسماثل. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نزوى، نزوى.

محمد، مكناسي (٢٠٠٧). التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.

محمود، محمود كاظم والعيدي، مظهرعبدالكريم سليم وسهيل، حسن أحمد (٢٠٠٩). أثر برنامج إرشادي على وقف أسلوب الفاعلية الذاتية في تنمية الأمانة المهنية والمسؤولية الشخصية لدى موظفي كلية التربية. مجلة ديالي، (٤١).

المخلافي، عبدالحكيم (٢٠١٠). فعالية الذات الأكاديمية وعلاقتها بسمات الشخصية لدى الطلبة. مجلة جامعة دمشق، ٢٦، ٤٨١ - ٥١٤.

المشرفي، راية سعيد (٢٠١٤). ضغوط العمل وعلاقتها بالحراك المهني بالمديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان من وجهة نظر الإداريين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نزوى، نزوى.

المزروع، ليلي عبدالله (٢٠٠٧). فاعلية الذات وعلاقتها بكل من الدافعية للإنجاز والذكاء الوجداني لدى عينة من طالبات جامعة أم القرى. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٨ (٤).

المساعد، أصلان صبح (٢٠١١). التفكير العلمي من طلبة الجامعة وعلاقته بالكفاءة الذاتية العامة في ضوء بعض المتغيرات. مجلة الجامعة الإسلامية، ١٩ (١) ٧٩-٧٠٧.

المشيخي، غالب محمد علي (٢٠٠٩). قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح، لدى عينة من طلاب جامعة الطائف. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

المصري، نيفين عبدالرحمن (٢٠١١). قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح الأكاديمي لدى عينة من طلبة جامعة الأزهر بغزة. رسالة ماجستير غير منشورة، غزة، جامعة الأزهر.

الملاح، حنان عبدالفتاح وأبوشقة، سعدة أحمد (٢٠١١). الإسهام النسبي للذكاء الوجداني والتوافق المهني وابتكارية المعلمة في التنبؤ بإدارة فصل الروضة. مجلة البحوث النفسية والتربوية، ٣، ٢٣٢-٢٩٣.

المهنأ، إبراهيم بن مهنأ (٢٠٠١). العلاقة بين الاتجاه نحو التقنية الحديثة والتوافق المهني لدى العاملين في القطاع الحكومي والقطاع الخاص. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة طنطا

الناصر، نور الدين (٢٠٠٥). الالتزام بالسر المهني (الأطباء، المحامون، الموظفون العموميون) الملف، ٥، ٩٦-١١٦.

النجار، يحيى محمود والطلاع، عبدالرؤف أحمد (٢٠١٢). العلاقة النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الأكاديميين العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة. مجلة الخليل للبحوث، ٧ (١).

النشاوي، كمال أحمد الإمام (٢٠٠٦). فعالية الذات وعلاقتها ببعض سمات الشخصية لدى طلاب كلية التربية النوعية. مؤتمر التعليم النوعي ودوره في التنمية البشرية في عصر العولمة، جامعة المنصورة من ١٢-١٣ إبريل ٢٠٠٦، ٤٧٠-٥٠٠.

الوائلي، سعاد عبدالكريم وعلاء الدين، جهاد محمود (٢٠١٣). الكفاءة الذاتية المدركة والممارسات التعليمية الكفوة كمتنبئات بالرضا الوظيفي للمعلمين. دراسات العلوم التربوية، ٤(٢)، ١٦٨٨-١٧٠٨.

وزارة الخدمة المدنية. (٢٠١٠). قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية.

الوطبان، محمد سليمان (٢٠١١). توجهات الأهداف الدافعية لدى مرتفعي ومنخفضي الكفاءة الذاتية التدريسية من المعلمين والمعلمات دراسة على منطقة القصيم. المجلة التربوية، ٢٥(٩٨) ج١، ١٠١-١٤٣.

الوطبان، محمد سليمان (٢٠٠٩). أنماط طلب العون التدريسي وفقا لمستوى الكفاءة الذاتية التدريسية وتوجهات الأهداف التحصيلية ومستوى الخبرة التدريسية لدى المعلمين والمعلمات. الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن)، الرياض.

ياسين، حمدي محمد وعلي، إيناس سعيد (٢٠١٤). فاعلية الذات والاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة. مجلة كلية التربية ببها، (٩٧).

ياسين، حمدي وعسكر، علي والموسوي، حسن (٢٠٠٨). علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق ط٣. الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.

اليوسف، رامي محمود (٢٠١٣). المهارات الاجتماعية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المدركة والتحصيل الدراسي العام لدى عينة من طلبة المنطقة المتوسطة في منطقة حائل بالمملكة العربية السعودية في ضوء عدد من المتغيرات. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، ٢١(١)، ٣٦٥-٣٢٧.

المراجع الأجنبية:

Anupama, M.& Tripathi, K.(2010). Aspiration Level of Indian Youth An Alternative Model. *J.Psychosoc.Res*, 5(2), 299–306.

Bandura, A. (1994). *Self-Efficacy*. In V. S. Ramachaudran(ED), *Encyclopedia of human behavior*. New York: Academic Press. 4, 71–81

Bandura, A. (1999). Social Cognitive Theory of Gender Development and Differentiation. *Psychological Review*, 106, 676–713

Wen, B. & Chin,S. (2007). The Dynamic Change of Self- Efficacy in Information Searching on the Internet Influence of Valence of Experience and Prior Self-Efficacy. *The Journal of Psychology*, 141(6),589–603.

Trace, C. Scott, L. & Jasjit,A (2010). Self-Efficacy is Associated With Walking \Ability in Persons with Diabetes Mellitus and Peripheral Disease Vascular Medicine, 15(3),189–195.

Dupere, V. Leventhal, & T. Vitaro, F. (2012). Neighborhood Processes self-Efficacy and Adolescent Mental Health. *Journal of Health and social Behavior*, 53(2), 183–198.

Flores, C. (2014). *First Generation College Student Financial Literary: Impact of Self-Efficacy and Behavior*. DAI–A. Washington State University,Washington.

Hui-fang, L. (2007). *The relationships among personality traits, self-efficacy and organizational commitment in fitness center staff*. Dissertation of master dgree, Spalding University.

Lake, J. (2013). Partial Mediation Role of Self-Efficacy between Positive Social Interaction and Mental Health in Family Caregivers For Dementia Patients in Shanghai. *The journal of public library of science (PLOS)*, 8(12).

Lori, R. (2002). *Differences in Job Satisfaction Between General Education and Special Education Teachers, Remedial and Special Education*, 23(5), 258–267.

Norton, S. (2013). *Educational leadership*, School Administration.Ph.D. Thesis,University of Liberty, Ann Arbor.

Rivera,r. (2008). The work adjustment process of expatriate managers : an exploratory study in latin America . *journal of centrum cathedra* , 1(1) , 82–92 . retrieved from <http://www.ssrn.com>.

Stewart,K. (2013). *The Mediating Role of Classroom Social Environment Between Teacher Self-Efficacy and Student Adjustment* .MAI(E), Tun 2015, University of South Florida, United State of America, Florida.

Strawinski,P. (2011). *Educational Aspirations*. Working paper at University of Warsaw. Poland.

Smith, E. (2010). *The Role of Social Supports And Self-Efficacy In College Success*. Research to practice brief at Instiute for Higher Education Policy (IHEP), Washington DC.

الملاحق

ملحق رقم (١)

أسماء المحكمين

اسم المحكم	الدرجة العلمية	المؤهل والتخصص	مقر العمل
١ عائشة عوجة	أستاذ	دكتوراه في الإرشاد النفسي والتربوي	جامعة السلطان قابوس - مركز الإرشاد الطلابي
٢ عبدالرزاق فاضل القيسي	أستاذ	دكتوراه في العلوم النفسية والتربوية	جامعة نزوى
٣ علي مهدي كاظم	أستاذ	دكتوراه في القياس والتقويم	جامعة السلطان قابوس - قسم علم نفس
٤ ضحى عبود	أستاذ مشارك	دكتوراه في الإرشاد النفسي	جامعة نزوى
٥ عبدالحميد حسن	أستاذ مشارك	دكتوراه في القياس والتقويم	جامعة السلطان قابوس - قسم علم نفس
٦ علي محمد إبراهيم	أستاذ مشارك	دكتوراه في مناهج البحث والتقويم	جامعة السلطان قابوس - قسم علم نفس
٧ فتون خرنوب	أستاذ مشارك	دكتوراه في علم النفس التربوي	جامعة نزوى
٨ محمد نقادي	أستاذ مشارك	دكتوراه في القياس والتقويم	جامعة نزوى
٩ خولة عبدالكريم السعايدة	أستاذ مساعد	دكتوراه في الإرشاد النفسي	جامعة نزوى
١٠ عبدالفتاح خواجه	أستاذ مساعد	دكتوراه في الإرشاد النفسي	جامعة نزوى
١١ سميرة حميد الهاشمية	أخصائية إرشاد وتوجيه	دكتوراه في علم النفس	جامعة السلطان قابوس - مركز الإرشاد الطلابي
١٢ عبدالحافظ إسماعيل عامر	أخصائي إرشاد وتوجيه	دكتوراه في الإرشاد والتوجيه	جامعة السلطان قابوس - مركز الإرشاد الطلابي
١٣ مها عبد المجيد العاني	أخصائية إرشاد وتوجيه	دكتوراه في علم النفس	جامعة السلطان قابوس - مركز الإرشاد الطلابي

ملحق رقم (٢)

نموذج المقياس للتحكيم

جامعة نزوى

كلية العلوم والآداب

قسم التربية والدراسات الإنسانية

الأستاذ الدكتور: المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تحية عطرة... وبعد:

انطلاقاً من خبرتكم الطويلة وتخصصكم في هذا الجانب تتشرف الباحثة باختياركم محكماً على فقرات هذا المقياس وإثرائها بما ترونه مناسباً من حذف أو إضافة أو تعديل أو إعادة صياغة حتى تستفيد الباحثة من مقترحاتكم في إخراج الأداة في صورتها النهائية، والذي يأتي ضمن إجراء دراسة لنيل درجة الماجستير في مجال الإرشاد النفسي والتوجيه بعنوان (التوافق المهني وعلاقته بالكفاءة الذاتية المدركة لدى الموظفين الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية).

علماً بأن إمكانات الإجابة المتاحة رباعية هي: ينطبق تماماً / ينطبق غالباً / ينطبق أحياناً / لا ينطبق إطلاقاً. ويرجى بيان رأيكم في :

١- مدى مناسبة إمكانات الإجابة.

٢- مدى مناسبة العبارة وانتمائها للمقياس ووضوحها.

شاكراً لكم كريم تعاونكم وتفضلوا قبول فائق الاحترام والتقدير.

الباحثة: بدرية محمد يوسف الرواحية

بيانات المحكم:

١	الاسم	
٢	الدرجة العلمية	
٣	مكان العمل	
٤	التوقيع	

مقياس التوافق المهني

العبارة	مناسبة	غير مناسبة	التعديل المقترح	ملاحظات
البعد الأول : الأداء التوافقي				
١	أعتقد أن واجبات العمل المطلوبة مني محددة وواضحة.			
٢	يناسبني عدد ساعات الدوام الرسمي.			
٣	أحافظ على إتباع قواعد العمل بدقة.			
٤	اللوائح والإرشادات والتعاميم متاحة لفهم إجراءات العمل.			
٥	تتوزع مهام العمل بين الموظفين الإداريين في المديرية بشكل غير متكافئ.			
٦	أرى أن حجم العمل الذي أقوم به أقل بكثير من قدراتي المهنية.			
٧	أرى أنني اكتسبت خبرة قيمة في مجال عملي.			
٨	ممارستي لوظيفتي الإدارية تزيد من ثقتي بنفسي.			
٩	أشعر بأن الفرصة متاحة لي للتقدم وظيفياً.			
١٠	تشبع مهنتي فضولي العلمي وتوسع مداركي.			
١١	تتعارض الأعمال التي أقوم بها مع مؤهلي وتخصصي الحالي.			

١٢	تداخل الواجبات الوظيفية يسبب لي مواقف مزعجة مع الآخرين.			
١٣	إن عملي يتلائم مع قدراتي وميولي.			
	البعد الثاني: الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل والإدارة			
١٤	يتصف العمل الذي أقوم به بالرتابة ويفتقد إلى عامل الجذب والتجديد.			
١٥	تتلائم طبيعة مهنتي ومتطلباتها مع المستقبل المهني الذي أطمح إليه.			
١٦	يعتمد التقدم المهني بالمديرية على العلاقات مع الرؤساء.			
١٧	أجد في هذه المهنة مجالاً لتطوير مهاراتي وتحسين أدائي من خلال التدريب والتكوين المستمر.			
١٨	ينقصني التشجيع والتعزيز من قبل المسؤولين للوصول لمستقبل أفضل.			
١٩	تولي الإدارة النشاط الاجتماعي والترفيهي اهتماماً معقولاً.			
٢٠	تشمل البرامج التدريبية جميع الموظفين وليست مقتصرة على فئة معينة.			
٢١	تفوض الإدارة الصلاحيات للموظفين الإداريين لأداء أعمالهم بالشكل المطلوب.			
٢٢	هناك تمييز في المعاملة بين الموظفين الإداريين لا يقوم على أسس موضوعية.			
٢٣	علاقتي مع المسؤولين والإدارة مبنية على التفاهم والثقة والاحترام المتبادل.			
٢٤	يساهم المسؤولون في حل مواقف العمل الصعبة التي نواجهها.			
٢٥	أشعر بالظلم في التقارير السنوية.			

٢٦	أرى أن القرارات من المسؤولين واضحة.			
٢٧	يتقبل المسؤولون النقد البناء.			
٢٨	أشارك المسؤولين في اتخاذ القرارات.			
٢٩	أشعر بأن طريقة متابعة العمل إيجابية.			
٣٠	الإجازات والعطلات في مجال العمل كافية ومناسبة.			
٣١	يتيح لي المسؤولون الفرصة لمعرفة نتائج ما أقوم به من أعمال.			
٣٢	تتوفر جميع ظروف العمل الفيزيائية (الإضاءة، التهوية، التكييف،....) بصورة جيدة داخل مبنى المديرية.			
٣٣	جميع متطلبات ومقومات العمل الوظيفي متوفرة في مكنتي.			
	البعد الثالث: البعد الذاتي			
٣٤	توفر لي وظيفتي الشعور بالإنجاز والعمل المثمر.			
٣٥	أشعر بالحبوية والنشاط أثناء أدائي لعملي.			
٣٦	ينتابني شعور أن الموظفين الإداريين أقل شأنا من غيرهم.			
٣٧	أعتر بمهنتي وانتمائي للعاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم.			
٣٨	أشعر بالأمان والطمأنينة في هذه المهنة.			
٣٩	أشعر بالسعادة والمتعة في عملي.			
٤٠	أنصح أصدقائي بعدم العمل كموظفين إداريين.			
٤١	أرغب في الاستمرار بهذه المهنة رغم المصاعب المختلفة.			
٤٢	لا أحقق أهدافا ذات قيمة من خلال عملي.			
٤٣	إن مهنتي مهنة سامية وذات قيمة عالية في المجتمع لا تقل			

				أهمية عن أي مهنة في الدولة.	
٤٤				لو أتاحت لي الفرصة ترك المهنة لمهنة أخرى فعلت ذلك فوراً.	
				البعد الرابع: البعد الاجتماعي	
٤٥				أحرص على تكوين علاقات إيجابية مع زملائي.	
٤٦				توفر لي مهنتي مكانة وفرص مناسبة لكسب احترام وتقدير المجتمع.	
٤٧				أشعر بالضيق من كثرة انتقادات زملائي لي.	
٤٨				لدي مقدرة جيدة على إقامة العلاقات الاجتماعية.	
٤٩				يسبب لي التنافس الشريف في مجال العمل التوتر في علاقتي مع الزملاء.	
٥٠				أسعى لحل الخلافات التي تحدث بين الزملاء.	
٥١				التعاون والعمل كفريق واحد في حل المشكلات أثناء العمل شيء متبادل بيني وبين زملائي.	
٥٢				زملائي يضيعون وقت العمل بالكلام الفارغ.	
٥٣				تربطني بزملائي علاقة احترام وتقدير متبادل.	
٥٤				أبادل أنا وزملائي في العمل الخبرات والمهارات الوظيفية.	
				البعد الخامس: البعد الاقتصادي	
٥٥				ينتاسب راتبي مع طبيعة عملي والجهد الذي أبذله.	
٥٦				ينتاسب راتبي مع الدرجة العلمية التي أعمل بها.	
٥٧				تتوفر للموظف الإداري مزايا وظيفية مناسبة.	
٥٨				أعتقد أن راتبي يوفر لي فرصة كافية للرفاهية.	

				ترقيتي في العمل متعلقة بالكفاءة والإتقان.	٥٩
				ينال الموظف الإداري حافزا ماديا عندما يؤدي عملا متميزا.	٦٠

.....ملاحظات أخرى:

.....
شاكرا لكم كريم تعاونكم، وتفضلوا قبول فائق الاحترام والتقدير من الباحثة: بدرية محمد يوسف الرواحية

مقياس الفاعلية الذاتية المدركة

العبارة	مناسبة	غير مناسبة	التعديل المقترح	ملاحظات
١ إذا ما بذلت من الجهد الكافية، فإنني سأنجح في حل المشكلات الصعبة التي تواجهني.				
٢ مهما يحدث لي فإنني أستطيع التعامل مع ذلك.				
٣ أعتد على نفسي في حل كل ما يواجهني من مشكلات.				
٤ أجد حلا لكل مشكلة تواجهني.				
٥ أجد متعة في حل مشكلة يصعب على الآخرين حلها.				
٦ أحاول الإلمام بجوانب أي مشكله قبل التصدي لحلها.				
٧ أستطيع إنجاز أي عمل مهما كانت العقبات.				
٨ عندما يقف شخص ما في طريق هدف أسعى إليه فإنني قادر على إيجاد الوسائل المناسبة لتحقيق مرادي.				
٩ من السهل علي تحقيق أهدافي ونواياي.				
١٠ أضع لنفسني أهدافا بعيدة المدى وأسعى لتحقيقها.				
١١ أحقق أهدافي بعد أن أحاول عدة مرات.				
١٢ أشعر أن الفرص متوفرة لكي أحقق أهدافي في الحياة.				
١٣ أثق بقدراتي وإمكاناتي لتحقيق اهدافي.				
١٤ أنا على يقين أنني أستطيع تنفيذ خطة وضعتها لنفسي.				
١٥ لدي القدرة على تخطيط وتنظيم تفاصيل ما أقوم به من أعمال.				
١٦ أحب المواقف التي فيها قدر كبير من التحدي.				
١٧ أحرص على منح الثقة لزملائي في العمل.				
١٨ يسهل على زملائي حل كثير من المشكلات التي يصعب علي حلها.				
١٩ أشعر أنني غير قادر على منافسة زملائي.				
٢٠ أسعى إلى التعاون مع زملائي والعمل معهم بروح الفريق.				
٢١ ثقة زملائي في مهاراتي هي التي تدعوهم إلى اللجوء إلي لحل مشكلاتهم .				
٢٢ أشعر بالقبول والتقدير من زملائي في العمل.				
٢٣ أستطيع إقناع الآخرين حتى لو خالفوني الرأي.				
٢٤ أبني أحكامي على ما اقتنع به من أدلة في المشكلات التي تواجهني في العمل.				
٢٥ أستطيع المحافظة على اتزاني في المواقف الصعبة.				
٢٦ أستطيع التصرف بعقلانية في المواقف المفزعة.				

٢٧	أثق بقدراتي في مساعدة الآخرين عندما تواجههم مشكلة.			
٢٨	لدي القدرة على التعامل مع أحداث الحياة غير المتوقعة.			
٢٩	أعتقد بأنني قادر على معالجة المشكلات الصعبة بشكل مناسب حتى لو كانت مفاجئة لي.			
٣٠	أتمتع بالتفكير الإيجابي حول كل شيء من حولي.			
٣١	يمكنني التفكير بطريقة عملية عندما أجدني في مأزق ما.			
٣٢	لا يمكنني ضبط انفعالاتي إذا استثارني أي إنسان.			
٣٣	تقل قدرتي على التركيز أثناء شعوري بالانفعالات السلبية.			
٣٤	إذا ما واجهني أمر جديد فإنني أعرف كيفية التعامل معه.			
٣٥	أعامل مع الصعوبات بهدوء، لأنني أستطيع دائما الاعتماد على قدراتي الذاتية.			
٣٦	يصعب علي النجاح في الفعاليات الوظيفية التي أؤديها بمفردي.			
٣٧	أنجز واجباتي الوظيفية أول بأول.			
٣٨	أعتقد بأنني أمتلك عزيمة وإرادة قويتين.			
٣٩	أستطيع أن أتنفس بهدوء واعتدال، وجسمي يرتاح عندما أشعر بالتوتر.			
٤٠	أستطيع تحقيق النجاح في معظم المهام التي أركز تفكيري فيها.			
٤١	تستهويني الأعمال الصعبة التي تتطلب الجهد.			
٤٢	أحرص على العمل بحيوية ونشاط فيما أقوم به من أعمال.			
٤٣	أشعر أن الأشياء لا تستحق الجهد الذي أبذله من أجلها.			
٤٤	إذا كان لدي عمل غير ممتع فإنني أتحمّل الوضع حتى أنهيه.			
٤٥	أستطيع أداء الواجبات التي أكلّف بها من قبل المدير بكفاءة مقارنة بالموظفين الآخرين.			
٤٦	أمتلك أفكار متنوعة حول كيفية التعامل مع المشكلات التي تواجهني.			
٤٧	أجد في الفشل دافعية للإنجاز والعمل بشكل أفضل.			
٤٨	أشعر أنني أمتلك بعض المهارات الاجتماعية.			
٤٩	أحرص على معاودة القيام بعمل معين أكثر من مرة حتى أحقق ما أرتضيه أو أسعى إليه.			
٥٠	إذا وضعت تركيزي وفكري في عمل ما، لا شيء يوقفني عن إتمامه.			
٥١	أسعى لأخذ المكانة المرموقة التي تناسبني في المجتمع.			
٥٢	أثق في قدرتي لتحمل الكثير من المسؤوليات.			
٥٣	أجد صعوبة في التغلب على مشاعر الحزن التي تواجهني.			

٥٤	أستطيع التغلب على مشاعر الإحباط عندما أخفق في عمل ما.			
٥٥	أصاب بالإحباط عندما أمر بظروف صحية صعبة.			
٥٦	بإمكاني تحقيق الإنجاز الوظيفي في مجال عملي بالتدريب المستمر.			
٥٧	أستطيع الاستمرار في القيام بعمل ما مهما واجهت من الصعوبات.			
٥٨	أعتمد على نفسي في اتخاذ القرارات المهمة.			
٥٩	أسعى إلى أن أتعلم الأشياء الجديدة في مجال عملي.			

..... ملاحظات أخرى:

.....

شاكراً لكم كريم تعاونكم، وتفضلوا قبول فائق الاحترام والتقدير من الباحثة:
بدرية محمد يوسف الرواحية

ملحق رقم (٣)

الصورة النهائية للمقياسين

أولاً: مقياس التوافق المهني

العبارة	ينطبق تماماً	ينطبق غالباً	ينطبق أحياناً	لا ينطبق إطلاقاً
البعد الأول : الأداء المهني التوافقي				
١ أعتقد أن واجبات العمل المطلوبة مني محددة وواضحة.				
٢ يناسبني عدد ساعات الدوام الرسمي.				
٣ أحافظ على اتباع قواعد العمل بدقة.				
٤ أعتقد أن اللوائح والإرشادات والتعاميم متاحة لفهم إجراءات العمل.				
٥ أعتقد أن مهام العمل تتوزع بين الموظفين في المديرية بشكل غير متكافئ.				
٦ أرى أن حجم العمل الذي أقوم به أقل بكثير من قدراتي المهنية.				
٧ أرى أنني اكتسبت خبرة قيمة في مجال عملي.				
٨ ممارستي لوظيفتي تزيد من ثقتي بنفسي.				
٩ أشعر أن الفرصة متاحة لي للتقدم وظيفياً.				
١٠ توفر لي مهنتي إشباع فضولي العلمي وتوسع مداركي.				
١١ تتعارض الأعمال التي أقوم بها مع مؤهلي وتخصصي الحالي.				
١٢ يسبب لي تداخل الواجبات الوظيفية مواقف مزعجة مع الآخرين.				
١٣ يتلائم عملي مع قدراتي وميولي.				
البعد الثاني: الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل والإدارة				
١٤ يتصف العمل الذي أقوم به بالرتابة ويفتقد لعامل الجذب والتجديد.				
١٥ تتلائم طبيعة مهنتي ومتطلباتها مع المستقبل المهني الذي أطمح إليه.				
١٦ يعتمد التقدم المهني بالمديرية على العلاقات مع الرؤساء.				
١٧ أجد في هذه المهنة مجالاً لتطوير مهاراتي وتحسين أدائي من خلال التدريب والتكوين المستمر.				
١٨ ينقصني التشجيع والتعزيز من قبل المسؤولين للوصول لمستقبل أفضل.				
١٩ تولي الإدارة النشاط الاجتماعي والترفيهي اهتماماً معقولاً.				
٢٠ أعتقد أن البرامج التدريبية تقتصر على فئة معينة من الموظفين.				
٢١ تفوض الإدارة الصلاحيات للموظفين لأداء أعمالهم بالشكل المطلوب.				
٢٢ أرى أن هناك تمييز في المعاملة بين الموظفين لا يقوم على أسس موضوعية.				
٢٣ علاقتي مع المسؤولين والإدارة مبنية على التفاهم والثقة والاحترام المتبادل.				

٢٤	يساهم المسؤولون في حل مواقف العمل الصعبة التي نواجهها.			
٢٥	أشعر بالظلم في التقارير السنوية.			
٢٦	أرى أن القرارات من المسؤولين غير واضحة.			
٢٧	أرى أن المسؤولين يتقبلون النقد البناء.			
٢٨	أشارك المسؤولين في اتخاذ القرارات.			
٢٩	أشعر بأن طريقة متابعة المسؤولين للعمل إيجابية وضرورية.			
٣٠	الإجازات والعطلات في مجال العمل غير كافية.			
٣١	يتيح لي المسؤولون الفرصة لمعرفة نتائج ما أقوم به من أعمال.			
٣٢	تتوفر جميع ظروف العمل الفيزيائية (الإضاءة، التهوية، التكيف،....) بصورة جيدة داخل مبنى المديرية.			
٣٣	متطلبات ومقومات العمل الوظيفي غير متوفرة في مكتبي.			
البعد الثالث: البعد الذاتي				
٣٤	توفر لي وظيفتي الشعور بالإنجاز والعمل المثمر.			
٣٥	أشعر بالحيوية والنشاط أثناء أدائي لعملي.			
٣٦	ينتابني شعور أن الموظفين في مديرية الداخلية أقل شأنا من الموظفين في وزارة التربية والتعليم وبعض المديریات الأخرى.			
٣٧	أعتر بمهنتي وانتمائي للعاملين في المديریات العامة للتربية والتعليم.			
٣٨	أشعر بالآمان والطمأنينة في هذه المهنة.			
٣٩	أشعر بالسعادة والمتعة في عملي.			
٤٠	أنصح أصدقائي بعدم العمل كموظفين في المديرية.			
٤١	أرغب في الاستمرار بهذه المهنة رغم المصاعب المختلفة.			
٤٢	لا أحقق أهدافاً ذات قيمة من خلال عملي.			
٤٣	إن مهنتي مهنة سامية وذات قيمة عالية في المجتمع.			
٤٤	لو أتاحت لي فرصة ترك المهنة لمهنة أخرى لفعلت ذلك فوراً.			
البعد الرابع: البعد الاجتماعي				
٤٥	أحرص على تكوين علاقات إيجابية مع زملائي.			
٤٦	توفر لي مهنتي مكانة وفرص مناسبة لكسب احترام وتقدير المجتمع.			
٤٧	أشعر بالضيق من كثرة انتقادات زملائي لي.			
٤٨	لدي مقدرة جيدة على إقامة العلاقات الاجتماعية.			
٤٩	يسبب لي التنافس في مجال العمل التوتر في علاقاتي مع الزملاء.			
٥٠	أسعى لحل الخلافات التي تحدث بين الزملاء.			
٥١	التعاون والعمل كفريق واحد في حل المشكلات أثناء العمل شيء متبادل بيني وبين زملائي.			
٥٢	أعتقد أن زملائي يضيعون وقت العمل بالكلام الفارغ.			

٥٣	تربطني بزملائي علاقة احترام وتقدير متبادل.				
٥٤	أتبادل أنا وزملائي في العمل الخبرات والمهارات الوظيفية.				
البعد الخامس: البعد الاقتصادي					
٥٥	يتناسب راتبي مع طبيعة عملي والجهد الذي أبذله.				
٥٦	يتناسب راتبي مع الدرجة العلمية التي أعمل بها.				
٥٧	أعتقد أن راتبي يوفر لي فرصة كافية للرفاهية.				
٥٨	ترقيتي متعلقة بالكفاءة والإتقان في عملي.				
٥٩	ينال الموظف حافزاً مادياً عندما يؤدي عملاً متميزاً.				

ثانياً: مقياس الفاعلية الذاتية المدركة

العبارة	ينطبق تماماً	ينطبق غالباً	ينطبق أحياناً	لا ينطبق إطلاقاً
١ سأنجح في حل المشكلات الصعبة التي تواجهني إذا ما بذلت جهداً كافياً.				
٢ أستطيع التعامل مع الظروف مهما يحدث لي.				
٣ أعتد على نفسي في حل كل ما يواجهني من مشكلات.				
٤ أجد متعة في حل مشكلة يصعب على الآخرين حلها.				
٥ أحاول الإلمام بجوانب أية مشكلة قبل البدء بحلها.				
٦ أستطيع إنجاز أي عمل مهما كانت العقبات.				
٧ أجد نفسي غير قادرٍ على إيجاد الوسائل المناسبة لتحقيق هدفي.				
٨ ليس من السهل علي تحقيق أهدافي.				
٩ أضع لنفسي أهدافاً بعيدة المدى وأسعى لتحقيقها.				
١٠ أحقق أهدافي بعد عدة محاولات.				
١١ أشعر أن الفرص غير متوفرة لكي أحقق أهدافي في الحياة.				
١٢ أثق بقدراتي وإمكاناتي لتحقيق أهدافي.				
١٣ أنا على يقين أنني أستطيع تنفيذ خطة وضعتها لنفسي.				
١٤ لدي القدرة على تخطيط وتنظيم تفاصيل ما أقوم به من أعمال.				
١٥ لا أحب المواقف التي فيها قدراً كبيراً من التحدي.				
١٦ أحرص على منح الثقة لزملائي في العمل.				
١٧ يسهل على زملائي حل كثير من المشكلات التي يصعب علي حلها.				
١٨ أشعر أنني غير قادر على منافسة زملائي.				
١٩ أسعى إلى التعاون مع زملائي والعمل معهم بروح الفريق.				
٢٠ ثقة زملائي في مهاراتي هي التي تدعوهم إلى اللجوء إلي لحل مشكلاتهم .				
٢١ لا أشعر بالقبول والتقدير من زملائي في العمل.				

٢٢	أستطيع إقناع الآخرين حتى لو خالفوني الرأي.			
٢٣	أبني أحكامي على ما اقتنع به من أدلة في المشكلات التي تواجهني في العمل.			
٢٤	لا أستطيع المحافظة على اتزاني في المواقف الصعبة.			
٢٥	أثق بقدراتي في مساعدة الآخرين عندما تواجههم مشكلة.			
٢٦	لدي القدرة على التعامل مع أحداث الحياة غير المتوقعة.			
٢٧	أعتقد بأنني قادر على معالجة المشكلات الصعبة بشكل مناسب حتى لو كانت مفاجئة لي.			
٢٨	أتمتع بالتفكير الإيجابي حول كل شيء من حولي.			
٢٩	يمكنني التفكير بطريقة عملية عندما أجدني في مأزق ما.			
٣٠	لا أستطيع ضبط انفعالاتي إذا استثارني أحد ما.			
٣١	تقل قدرتي على التركيز أثناء شعوري بالانفعالات السلبية.			
٣٢	أعرف كيفية التعامل مع المواقف الجديدة والطائفة التي تواجهني.			
٣٣	أعامل مع الصعوبات بهدوء، لأنني أستطيع دائما الاعتماد على قدراتي الذاتية.			
٣٤	يصعب علي النجاح في الفعاليات الوظيفية التي أؤديها بمفردي.			
٣٥	أنجز واجباتي الوظيفية بعد جهد وعناء.			
٣٦	أعتقد بأنني أمتلك عزيمة وإرادة قويتين.			
٣٧	أستطيع تحقيق النجاح في معظم المهام التي أركز تفكيري فيها.			
٣٨	أحرص على العمل بحيوية ونشاط فيما أقوم به من أعمال.			
٣٩	أشعر أن الأشياء لا تستحق الجهد الذي أبذله من أجلها.			
٤٠	أكمل العمل الذي أقوم به حتى لو كان غير ممتع.			
٤١	أستطيع أداء الواجبات التي أكلف بها من قبل المدير بكفاءة مقارنة بالموظفين الآخرين.			
٤٢	أمتلك أفكاراً متنوعة حول كيفية التعامل مع المشكلات التي تواجهني.			
٤٣	أجد في الفشل دافعا للإنجاز والعمل بشكل أفضل.			
٤٤	أمتلك بعض المهارات الاجتماعية التي تساعدني في التعامل مع الآخرين.			
٤٥	أستطيع التركيز في العمل الذي أقوم به مهما كانت الظروف المشتتة.			
٤٦	أسعى لأخذ المكانة المرموقة التي تناسبني في المجتمع.			
٤٧	أثق في قدرتي على تحمل الكثير من المسؤوليات.			
٤٨	أجد صعوبة في التغلب على مشاعر الحزن التي تواجهني.			
٤٩	أعاني من سيطرة مشاعر الإحباط عندما أخفق في عمل ما.			
٥٠	أصاب بالإحباط عندما أمر بظروف صحية صعبة.			
٥١	بإمكاني تحقيق الإنجاز الوظيفي في مجال عملي بالتدريب المستمر.			
٥٢	أستطيع الاستمرار في القيام بعمل ما مهما واجهت من الصعوبات.			
٥٣	أعتمد على زملائي في اتخاذ القرارات المهمة في العمل.			
٥٤	أبتعد عن تعلم الأشياء الجديدة في مجال عملي.			

ملحق رقم (٤)

تسهيل مهمة باحث

University of Nizwa
College of Arts & Sciences
Office of Assistant Dean for
Graduate Studies & Scientific Research



جامعة نزوى
كلية العلوم والآداب
مكتب مساعد العميد
للدراسات العليا والبحث العلمي

الموافق: 09 نوفمبر 2015م

إلى من يهمه الأمر

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد:

الموضوع: تسهيل مهمة باحث

تقوم الطالبة/ بدرية بنت محمد بن يوسف الرواحية، المسجلة في
ماجستير تربية في الإرشاد والتوجيه ورقمها الجامعي (12067172)
بإعداد دراسة بعنوان:

" التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من

الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية".

ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجستير، ولتطبيق دراستها تحتاج
إلى الاطلاع على العديد من المصادر الأولية والمراجع والإحصائيات
المتعلقة بدراساتها وتطبيق الاستبانة التي أعدها؛ لذا نرجو تسهيل مهمتها
البحثية.

شاكرين ومقدرين لكم حسن تعاونكم.



وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام،،،

د/ محمود خالد جاسم
مساعد العميد للدراسات العليا
والبحث العلمي

أ.د/ سامر جميل رضوان
رئيس قسم التربية والدراسات الإنسانية



University of Nizwa

College of Science and Arts

Department of Education and Human

**Occupational Adjustment and its Correlation with Perceived
Self-Efficacy among a Sample of Employees at the Directorate
General of Education in Al-Dakhlyia Governorate**

Master Study submitted by:

Badriya Mohammed Yousef Al-Rawahi

In partial fulfillment of the requirements for the master degree of
education, specializing in psychological counseling

Supervised by:

Prof. Dr. Mohammed Al-Sheikh Hamoud

Dr. Mohammed Ali Daqah

Dr. Doha Fadi Abboud

2016

Summary Of The Study

Occupational Adjustment and its Correlation with Perceived Self-Efficacy among a Sample of Employees at the Directorate General of Education in Al-Dakhlyia Governorate

The current study investigates the Occupational Adjustment and its correlation with perceived self-efficacy of a sample of employees at the Directorate General of Education in Al-Dakhlyia governorate. The researcher has used a descriptive correlational approach and the study was conducted with 260 employees working in the directorate general of education in Al-Dakhliya governorate as well as those working in the teacher's training center and the supervision office in Samail. Two research instruments were designed to measure Occupational Adjustment and perceived self-efficacy.

The study aimed to answer the following research questions:

1. What is the level of Occupational Adjustment of the employees in the directorate general of education in Al-Dakhliya governorate?
2. What is the level of perceived self-efficacy of the employees in the directorate general of education in Al-Dakhliya governorate?
3. What is the correlational relationship between the level of occupational adjustment and the level of perceived self-efficacy among the employees in the directorate general of education in Al-Dakhlyia governorate?
4. Are there any statistically significant differences in the level of occupational adjustment due to gender, social status, qualification and years of experience?
5. Are there any statistically significant differences in the level of perceived self-efficacy due to gender, social status, qualification and experience?

Main findings of the study:

1. The level of occupational adjustment of the study sample appears to be very high.
2. The level of perceived self-efficacy of the study sample appears to be very high.
3. There is a statistically significant positive correlation between occupational adjustment and perceived self-efficacy among the study sample.
4. There are no statistically significant differences in the level of occupational adjustment due to social status and qualification.
5. However, there are statistically significant differences in the level of occupational adjustment due to gender in favor for the male employees.
6. There are also statistically significant differences in the level of occupational adjustment due to years of experience in favor for those with more than 15 years of experience.
7. There are no statistically significant differences in the level of perceived self-efficacy due to gender.
8. There are statistically significant differences in the level of perceived self-efficacy due to qualification in favor for those who are master degree holders.
9. There are statistically significant differences in the level of perceived self-efficacy due to years of experience in favor for those with more than 15 years of experience.
10. Occupational adjustment through perceived self-efficacy among the employees in the directorate general of education in the governorate of Interior is predictable.

The findings of the present study provide a number of recommendations for professional development practices for the employees at the directorate general of education in Al-Dakhliya governorate as well as some directions for further research.