

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

UNIVERSITE MOHAMED SEDDIK  
BENYAHIA - JIJEL- FACULTY SCIENCES  
HUMAN AND SOCIAL DEPARTMENT OF  
PSYCHOLGY AND EDUCATION  
SCIENCES AND ORTHOPHONIE

جامعة محمد الصديق بن يحي -جيجل-  
كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية  
قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا



عنوان المذكرة:

الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي المرحلة  
الابتدائية

- دراسة ميدانية ببعض ابتدائيات بلدية جيجل -

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ليسانس في علوم التربية

تخصص: علم النفس التربوي

تحت اشراف الأستاذة:

د. دعاس حياة

من اعداد الطالبات:

- حشاني ندى
- زعيمن نسرين
- حريش رقية
- فجة مريم

السنة الجامعية: 2023/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# شكر و عرفان

﴿يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ﴾  
الحمد لله حمداً كثيراً يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه والصلاة والسلام  
على معلم البشرية نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين، بعد أن منّ الله  
علينا باتمام هذه الرسالة لا يسعنا إلا أن نحمده تعالى ونشكره فهو أهل  
الحمد والثناء.

نتقدم بأسمى آيات الشكر والتقدير إلى الأستاذة المشرفة

## "د. دعاس حياة"

التي شرفتنا بقبولها الإشراف على هذه الرسالة، والتي كان لها الفضل  
الكبير في تطويرها واخراجها على حيز الوجود والتي أفاضت علينا من  
وقتها وجهدها وعلمها في ارشادنا وتوجيهنا، فجزاها الله عنا خير جزاء  
ورفع درجاتها في الدنيا والآخرة، كما نتوجه بخالص الشكر والامتنان لكل  
من ساعدنا من قريب أو بعيد في إتمام هذه الدراسة وتذليل ما واجهناه من  
صعوبات.

وفي الختام نسأل الله تعالى أن يجعل هذه الرسالة وجميع أعمالنا خالصة  
لوجهه الكريم فإن أصبنا فمن فضل الله وتوفيقه وان أخطأنا فمن تقصيرنا  
والشيطان.

وَعَاخِرُ دَعْوَانَا أَنْ الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

## إِهْدَاءٌ

هناك أيادي بيضاء ترفرف حولنا.. تمنحنا القوى.. رسمت معي لوحة جميلة  
مبدعة... لا بد من اهدائهم عبق ونشوة نجاحي..  
ف إلى من ساندتني في صلاتها ودعائها.. وسهرت الليالي تنير دربي ..  
وتشاركني افراحي واحزاني.. إلى أمي جماع حبي وملاذ نفسي  
إلى من أظلني بظلال خيره ومحبتة إلى سندي أبي  
إلى عزوتي في الحياة.. أختي وأخي  
إلى جدتي أطال الله عمرها  
إلى مشرفتي وموجهتي د. دعاس حياة  
إلى صديقاتي العزيزات.. رفيقات درب العلم  
إلى كل الأيدي البيضاء المعطاءة التي ساندتني بالدعاء او الكلمة الطيبة...  
اهدي هذا العمل المتواضع...

"ندى"



## إهداء

الحمد لله و الصلاة و السلام على رسول الله أما بعد :

"لا يزال المرء عالما ما طلب العلم ، فإذا ظن أنه قد علم ، فقد جهل"

إن أفضل العلم أن يكون خالص النية لله عز وجل أولا و إني لأدعوا الله أن  
يزيدني بطلب العلم درجات عنده تثقل الميزان و تقوي الإيمان .

أهدي شكري الأول لوالدائي ثم قطتي و إخوتي الأربع من كبيرهم لصغيرهم،  
فكل ضحكة أو صرخة منهم قد ساندت لإكمالي هذه السنوات بسلاسة .

إلى الاستاذة المشرفة "دعاس حياة" ورفيقات المشوار رقية و مريم و  
صديقة السنوات اللطيفة منذ الثانوية ندى، رعاكم الله و وفقكم في خطاكم  
كلها.

إلى أصدقائي .. و بشكل خاص الداعمين لي .. إلى أطف أسماء و روان و  
إكرام أدام الله البهجة على محياهم .

إلى عائلتي الثانية "السكند" .. إلى من أنعم الله عليهم كل اللطف والجمال  
سيرين، نسيبة، هبة، دلال، جيهان، فريال، خديجة، زهرة، إسراء، طمطم،  
سندس و نرجس

و أخيرا .. *I'm Not Okay Anymore* ..

أصفى الله وجوهكم و جعلكم في أفضل حال أنتم و الإيهائي

"نسرين"



## إهداء

الحمد لله الذي بتوفيقه اكملت مسيرتي العلمية و أخيرا أرفع قبعتي احتراما  
لسنوات الدراسة الماضية أما الان لا يسعني الا ان اهدي ثمرة جهدي و فرحتي

الى من انتظرو تخرجي ليروا ابنتهم تحقق ما حلموا ان يروني فيه

إلى ينبوع الحنان و رمز الأمان التي ربت و كافحت و سهرت و التي كانت  
مصدر فرحتي في حزني و مصدر قوتي في ضعفي إلى من كان دعائها سر  
نجاحي أمي ثم أمي ثم أمي الغالية "نصيرة"

إلى الذي رباني على الإيمان و أنار لي درب العلم والإحسان، الذي تعب كثيرا  
من أجل راحتي وأدنى حياته من أجل تعليمي، إلى فخري وسندي في هذه  
الحياة يامن احمل اسمه بكل فخر واعتزاز أبي الغالي "محمد الشريف"

أمي و أبي حفظكما الله لي وأدامكما شمعة تنير حياتي

إلى من حبهم يجري في عروقي، ويلهم بذكراهم فؤادي إلى اخواتي "ايمان،  
زينب ، فاطمة الزهراء، خليفة"

إلى من شاطرني الألم و الأمل إلى من كان خير عون لي نصفي الثاني ورفيق  
دربي حفظه المولى و رعاه خطيبي الغالي "زكرياء"

إلى من قاسموني متاعب هذا البحث ليخرج في أبهى حلة " زميلاتي"

"رقية"



## إهداء

النهاية ، وأخيراً تخرجنا وأخيراً رفعت القبعة احتراماً لسنين مضت من  
الدراسة وقد ابتداء الوداع مع كل ابتسامه مع كل لقطه أخذت بدء الوداع  
في البداية الشكر لله واهدي تخرجي وثمرت تعبي إلى من اعشقها إلى  
نبض قلبي إلى من تستقبلني بابتسامه وتودعني بدعوة "امي الغالية"  
اسأل الله ان يحفظها لي

أهدي تخرجي أيضاً إلى أختي الغالية " والى " أبي الغالي " ، وإلى من  
ساندوني ووقفوا معي إلى أن أتممنا هذا العمل صديقاتي ' رقيه ، ندى ،  
نسرين '

"مريم"



---

---

الفه رس

---

---



## فهرس المحتويات

رقم الصفحة	المحتوى
	شكر وتقدير
	إهداء
IV- I	فهرس المحتويات
V	فهرس الجداول
VI	فهرس الأشكال
VI	فهرس الملاحق
3-1	مقدمة
<b>"الجانب النظري"</b>	
<b>الفصل الأول: الاطار العام للدراسة</b>	
7-6	1- إشكالية الدراسة
8-7	2- فرضيات الدراسة
8	3- أهمية الدراسة
8	4- أهداف الدراسة
9-8	5- مصطلحات الدراسة
13-9	6- الدراسات السابقة
<b>الفصل الثاني: الكفاءة الذاتية</b>	
15	تمهيد
	I - الكفاءة:

17-16	1-تعريف الكفاءة
18-17	2-مقاربات مفاهيمية الكفاءة
18	3-خصائص الكفاءة
19	4-أنواع الكفاءة
20-19	5-أبعاد الكفاءة
	II - الكفاءة الذاتية
21-20	1-تعريف الكفاءة الذاتية
22-21	2-المفاهيم المرتبطة بالكفاءة الذاتية
23-22	3- خصائص الكفاءة الذاتية
25-23	4-مصادر الكفاءة الذاتية
26-25	5-أنواع الكفاءة الذاتية
27-26	6-أبعاد الكفاءة الذاتية
28-27	7-النظريات المفسرة للكفاءة الذاتية
28	8-العوامل المؤثرة في الكفاءة الذاتية
29	خلاصة الفصل
<b>الفصل الثالث: التوافق المهني</b>	
31	تمهيد
	I -التوافق
32	1-تعريف التوافق
33-32	2-خصائص التوافق
34-33	3-أهمية التوافق

35-34	4-أبعاد التوافق
36-35	5-الاتجاهات المفسرة للتوافق
	II -التوافق المهني
36	1-تعريف التوافق المهني
37	2-مظاهر التوافق المهني
39-38	3-النظريات المفسرة للتوافق المهني
40	4-تعريف سوء التوافق المهني
41-40	5-مظاهر سوء التوافق المهني
43-41	6-العوامل المؤثرة في التوافق المهني
44-43	7-طرائق تحقيق التوافق المهني
45	خلاصة الفصل
<b>"الجانب التطبيقي"</b>	
<b>الفصل الرابع: الاطار المنهجي للدراسة</b>	
48	تمهيد
49	1-التذكير بفرضيات الدراسة
49	2-منهج الدراسة
50-49	3-مجالات الدراسة
51-50	4-الدراسة الاستطلاعية
55-51	4-عينة الدراسة الأساسية
56-55	5-أدوات جمع البيانات
59-56	6-الخصائص السيكو مترية للأدوات
59	7-الأساليب الإحصائية المستخدمة

60	خلاصة الفصل
الفصل الخامس: عرض تحليل وتفسير نتائج الدراسة	
	I - عرض وتحليل النتائج
62	1- عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة
63-62	2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الأولى
64-63	3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثانية
65-64	4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثالثة
65	5- عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الرابعة
	II - تفسير النتائج
67-66	1- تفسير نتائج الفرضية العامة
67	2- تفسير نتائج الفرضية الفرعية الأولى
68-67	3- تفسير نتائج الفرضية الفرعية الثانية
68	4- تفسير نتائج الفرضية الفرعية الثالثة
69	5- تفسير نتائج الفرضية الفرعية الرابعة
71	خاتمة
72	توصيات
77-74	قائمة المراجع
97-79	قائمة الملاحق
	ملخص الدراسة

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
50	توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس	01
50	توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير السن	02
50	توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير المستوى الدراسي	03
51	توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير سنوات الخبرة	04
52	توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس	05
53	توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغير السن.	06
54	توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغير المستوى الدراسي	07
55	توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغير سنوات الخبرة	08
56	ابعاد استبيان الكفاءة الذاتية	09
57	العبارات التي تم تعديلها بناء على اراء المحكمين	10
58	الصدق التمييزي (صدق المقارنة الطرفية) لمقياس الكفاءة الذاتية عند مستوى المعنوية ( $\alpha=0,05$ )	11
58	الصدق التمييزي (صدق المقارنة الطرفية) لمقياس التوافق المهني عند مستوى المعنوية ( $\alpha=0,05$ )	12
59	ثبات مقياس الكفاءة الذاتية	13
59	ثبات مقياس التوافق المهني	14
62	نتائج الفرضية العامة	15
63	نتائج الفرضية الفرعية الأولى	16
64	نتائج الفرضية الفرعية الثانية	17
65	نتائج الفرضية الفرعية الثالثة	18
65	نتائج اختبار الفرضية الفرعية الاربعة	19

فهرس الاشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
52	توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس	01
53	توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب السن	02
54	توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب المستوى الدراسي	03
55	توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب الخبرة المهنية	04

فهرس الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
79	استمارة البحث الأولية	01
85	قائمة الأساتذة المحكمين	02
86	استمارة البحث النهائية	03
91	نتائج ثبات مقياس الكفاءة الذاتية والتوافق المهني	04
93	نتائج قياس الصدق التمييزي للكفاءة الذاتية والتوافق المهني	05
94	نتائج اختبار الفرضيات	06

---

---

# مقدمة

---

---

## مقدمة

التعليم من أهم الأنشطة الإنسانية التي يزاولها الفرد باستمرار منذ القدم، ابتداء بتعليم طرق الصيد بينهم إلى تعليم الحرف، وصولاً إلى تعليم مختلف الأفكار النظرية العلمية منها و الفلسفية، واستمر ذلك إلى أن تم وضع نظام خاص بالتعليم، و مع ذلك فإن الإنسان يبدأ التعلم من بيته أولاً كأول محيط ينتمي إليه، و يكون غالباً هناك الطرف الذي يتعلم منه الأب أو الأم أو الإخوة، أو خارجاً، في دراسته على مدى الأطوار ليتعلم أموراً جديدة من المحور الرئيسي الذي هو المعلم، أو من زملائه، أو مستقبلاً من مهنته الخاصة

حيث أن التعليم من أهم المهن التي يجب أن يحقق فيها الفرد أكبر قدر من التوافق النفسي والمهني فيها، كونه يقضي نسبة كبيرة من وقته داخل بيئة الصف، مركزاً بذلك على كل تلميذ و محاولاً الموازنة بين تحقيق الأهداف التي طالب بها المنهج، وبين إدارة الصف بشكل سليم دون مشكلات، مع مراعات بعض الفروق الفردية، و هذا من أجل تحقيق مدى استيعاب أكبر للدروس، كما أن المعلم يتفاعل مع التلاميذ تارة و مع باقي المعلمين و الإداريين و الأولياء تارة أخرى ، مما يؤثر و بشكل كبير على حياته و مكانته في المجتمع ، و من المعروف سابقاً أن مهنة التعليم تلبي حاجات المعلم الاجتماعية، و النفسية و تكون مشاعر إيجابية كثيرة في نفسه الإنسانية، و لكن حالياً ، نظراً للتغيرات السريعة في البيئة المحيطة بالمدارس و الأطفال، فقد تدهورت الصحة العقلية للمدرسين و صرنا نرى نقصاً في كفاءتهم و هذا أصبح مشكلاً في الواقع ، وفقاً للمسح الإحصائي لوزارة التعليم و الثقافة و الرياضة و العلوم و التكنولوجيا باليابان لعام 2005 للموظفين التربويين، من بين معلمي المدارس، كان هناك 4,178 في إجازة بسبب ذلك ، حيث بلغ إجمالي عدد الإجازات المرضية 7017. تظهر هذه النتيجة أن نسبة عدد العاملين في السنوات العشر الماضية هو الأكبر بافتراض عدد الغائبين المرضى الذين لا يأخذون إجازة و عدد الغائبين المحتملين، لتطرح بسببه العديد من التساؤلات بعد ذلك حول مدى إمكانية أن يكون ذلك له علاقة بمدى التوافق المهني لدى الفرد، حيث أنه لم يعد يتعامل المعلمون مع الإجهاد بشكل جيد ، مع أنهم مطالبون بالتحلي بالمشاعر الإيجابية و الثقة و التحفيز ، فجودة المعلم تؤدي إلى إنشاء جيل بمعايير عالية ، لذلك من المهم أن يحافظ المعلم على جودة أدائه، و من هنا رأى الباحثون مدى أهمية معرفة العلاقة بين الكفاءة الذاتية و التوافق المهني، فالقطاع التربوي ليس قطاعاً استثمارياً كما يظنه البعض و إنما هو قطاع استهلاكي منتج ، يقوم باستثمار في أهم مخرجات المجتمع ، و هم الأطفال.

و تعتبر الكفاءة الذاتية عبارة عن توقعات الفرد عن نفسه و اعتقاده بقدراته و امكانياته و الاداء الذي يتوقعه عن نفسه، و حتى يكون الشخص عنصراً و منتجاً و متوافقاً مع نفسه و مع غيره لا بد ان يكون قريباً من قدراته و امكانياته الشخصية، و مدركاً لها و يحدد الشيء الذي يمكنه أن يفعله في حدود هذه القدرات التي أدركها، ليقربه من الاتزان الانفعالي و الصحة النفسية، و يجعله مؤهلاً لتفهم اهتماماته و اهدافه و سلوكه. فأول من أشار الى مفهوم الكفاءة الذاتية هو باندورا حيث ربط بين تنظيم الذات و اداء الانسان لوظائفه المعرفية ، و التكيف الانساني ، و تفترض نظرية التعلم الاجتماعي لباندورا بان لدى الانسان مجموعة من القدرات و الاستعدادات، كالقدرة على التخطيط، تنظيم الذات و التكيف مع المواقف بمعنى ان اداء الانسان لوظائفه هو نتاج لمجموعة من العوامل الشخصية و السلوكية و البيئية التي ترتبط مع بعضها البعض، تعتبر الكفاءة الذاتية من بين المرتكزات الأساسية لتكوين شخصية الفرد مهما كان خاصة اذا ما تعلق منها بشخصية المعلم و ما يدور ببيئته.



اما التوافق المهني فيعد المؤشر الفعال للحكم على اي 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 والارضاء في عمله الامر الذي يسهم اسهاما فعالا لتحقيق التوافق بوجه عام والذي يؤدي الى استقرار الفرد في حياته. فالتوافق 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 افراد البيئة المهنية من زملاء ومشرفين ورؤساء ويؤدي الى الرضا النفسي عن مكونات بيئته المهنية، الأمر الذي يجعله قادرا على الاستمرار في العطاء والحرص على اتقان عمله، والسعي الدائم الى اكتساب الخبرات والمهارات التي تحسن من ادائه، وترفع من كفاءته (رواحية، 2016).

وباعتبار العنصر البشري اساس كل تقدم في أي مجتمع، لابد من تزويده بكافة المهارات والخبرات التي يرتقي من خلالها، بحيث يصبح عنصرا منتجا وايجابيا في المجتمع.

وقد جاءت هذه الدراسة للبحث عن العلاقة الارتباطية الكامنة بين الكفاءة الذاتية والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية حيث تم تقسيمها إلى خمس فصول موزعة على جانبين الجانب النظري والجانب التطبيقي

تناولنا في الجانب النظري ثلاث فصول كما يلي:

**الفصل الأول:** بعنوان " الإطار العام للدراسة " تطرقنا فيه الى أسس البحث إشكالية الدراسة، فرضيات الدراسة، أهمية الدراسة وأهدافها، مفاهيم الدراسة، وفي الأخير مجموعة في الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة تم تقسيمها إلى ثلاث أجزاء، الجزء الأول دراسات متعلقة بالكفاءة الذاتية والتعقيب عليها، الجزء الثاني دراسات متعلقة بالتوافق المهني والتعقيب عليها، أما الجزء الثالث فضم الدراسات التي تناولت كلا المتغيرين الكفاءة الذاتية والتوافق المهني والتعقيب عليها.

**الفصل الثاني :** بعنوان " الكفاءة الذاتية " تناولنا فيه تمهيد، متغير الدراسة المتمثل في الكفاءة الذاتية بحيث قسمناه الى جزئين، أولا الكفاءة كمفهوم شامل وعناصرها ثانيا متغير دراستنا المستقل الكفاءة الذاتية حددنا مفهومه وذلك بعرض مجموعة من التعاريف كل من وجهة نظره، وبعض المفاهيم الأخرى المرتبطة به ، خصائصه انواعه ابعاده، إضافة إلى مصادره العوامل المؤثرة فيه وزد على ذلك نظرية باندورا المفسرة له وأخيرا خلاصة الفصل.

**الفصل الثالث :** بعنوان " التوافق المهني " حيث تناولنا فيه تمهيد، المتغير التابع المتمثل في التوافق المهني بحيث قمنا بتقسيمه الى قسمين أولا التوافق كمفهوم شامل وعناصره، ثم ثانيا التوافق المهني حددنا مفهومه وذلك بعرض مجموعة من التعاريف كل حسب وجهة نظره، كما حددنا مظاهره ابعاده النظريات المفسرة لها، إضافة الى ذلك تطرقنا الى مفهوم سوء التوافق ومظاهره، ذلك واضفنا العوامل المؤثرة في التوافق المهني وطرائق تحقيق التوافق وأخيرا خلاصة الفصل .

أما الجانب الميداني فتناولنا فيه فصلين كما يلي:

**الفصل الرابع :** بعنوان " الاطار المنهجي للدراسة " تناولنا فيه التذكير بفرضيات الدراسة منهج ومجالات الدراسة، الدراسة الاستطلاعية تناولنا فيها عينتها، أدوات الدراسة وخصائصها السيكومترية مجالات

الدراسة، والدراسة الأساسية التي تناولنا فيها عينتها، أدواتها، مجالاتها، الإجراءات الميدانية لها، الأساليب الإحصائية المستخدمة فيها .

**الفصل الخامس : بعنوان " عرض وتفسير نتائج الدراسة "** حيث تناولنا فيه عرض وتحليل نتائج الدراسة ( الفرضية العامة ، الفرضية الفرعية الأولى ، الفرضية الفرعية الثانية ، الفرضية الفرعية الثالثة والفرضية الفرعية الرابعة ) ، تفسير ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة والإطار النظري لها ، وصولاً إلى خاتمة ، توصيات الدراسة والملخص العام للدراسة

---

---

الجانب النظري

---

---

## الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1- إشكالية الدراسة

2- فرضيات الدراسة

3- أهمية الدراسة

4- أهداف الدراسة

5- مصطلحات الدراسة

6- الدراسات السابقة

## 1\اشكالية الدراسة:

كان التعليم فكرة مهمة حافظت على وجودها باستمرار منذ بداية حياة الإنسان، و عاملا مهما في تنمية المجتمع والأفراد بطريقة صحية، حيث أن عملية التعليم بدأت بشكل غير رسمي في الأسرة لتستمر بعدها في المدارس، كونها إحدى الهيئات الرسمية في المجتمع والتي تتولى وظيفة تهيئة الجيل و رفع قدراته و مهاراته ، بطريقة منظمة لأجل تحقيق مختلف الأهداف التربوية ، و التي تحتاج كعامل أساسي الاهتمام النفسي و البيداغوجي للمتعلم، كما أنها تسعى إلى تلبية حاجات التلاميذ و مساعدتهم على تخطي المشكلات و الصعوبات التي يواجهونها داخل البيئة المدرسية ، فقد كان دور المدرسة في الماضي يقتصر على عملية التعليم فقط، و لكن مع تطور المجتمعات أصبحت المدرسة تؤدي دورا اجتماعيا و تربويا بجانب دورها التعليمي، كما أنها تتولى تنشئة الأبناء و رفع قدراتهم و مهاراتهم.

كما أنه وفي السنوات الأخيرة ، صار ينظر إلى المعلم على أنه أهم عامل لنجاح النظام التعليمي الذي يعتبر قضية مهمة للناس و مبدأ أساسي لتطور البلد، و في هذا النظام، الميزات و الصفات التي يجب أن يمتلكها المعلمون لطالما كانت موضوعا للنقاش و الجدل ، فهم يلعبون الدور الأكبر في تعلم التلاميذ داخل الفصل الدراسي ، فهو من يضع خطة دراسية مدروسة بناء على شخصيات و اهتمامات و قدرات و ميول المتعلمين، بحيث يسهل عملية الاستيعاب و الفهم، و هو من يستطيع أن يقيم درجة الفهم ليحدد بعدها كفاءة و إتقان الطلاب للمهارات المرجوة، فنجاح المتعلم في المواد الدراسية يعتمد بشكل كبير على كفاءة المعلم الناجح و طرق تدريسه المتنوعة و المفهومة ، بهذا المعنى ، لكي تحقق المدارس أهدافها ، يحتاج المعلمون إلى مشاعر إيجابية و مستوى عال من التحفيز المرتبط بوظيفتهم ، بعبارة أخرى كما يقال ، لا يمكن أن تتجاوز جودة أي نظام تعليمي جودة المعلمين من هؤلاء المعلمين من يرون أنفسهم أكفاء في مهنتهم و يؤمنون بفاعليتهم الذاتية، و هذا ما قد ينعكس بالإيجاب أو السلب على وظيفتهم.

وتتمثل الكفاءة الذاتية في مجموعة متميزة من المعتقدات أو المدركات المترابطة أو المتداخلة لنتائج مجموعة من الوظائف المتعلقة بالضبط الذاتي لعمليات التفكير والدافعية والحالات الانفعالية. حيث تعتبر هوية الشخص الباطنة التي لا يعرفها شخص غيره والتي يقدر بها مسألة ما؛ ويمكن بها التعايش مع مجتمعه و ابراز مكانته بينهم. (سعيد، 2012، ص.98)

ويرى باندورا (1977) أن الكفاءة الذاتية هي مجموعة الأحكام الصادرة عن الفرد والتي تعبر عن معتقداته حول قدرته على القيام بسلوكات معينة ومرونته في التعامل مع المواقف الصعبة والمعقدة وتحدي الصعاب ومدى مثابرتة لإنجاز المهام المكلف بها.

أما عباسا والزغول (1998) فيريان ان الكفاءة الذاتية بأنها أحكام الفرد المتعلقة بقدرته على تنظيم أنماط من النشاطات المرغوبة وتنفيذها لتحقيق مستويات محددة من الأداء.

وفي هذا الصدد يشير الناشئ (2005) الى انها توقعات الفرد عن قدراته في حل مشكلاته ومواجهة التحديات الجديدة التي تؤثر في درجة تفاؤله ونظرتة الإيجابية مما يحفزه في أداء مهامه اليومية.

ان اداء المهام بنجاح يساعد الفرد على تحقيق التوافق المهني الذي يعتبر حالة من التوائم والانسجام بين العامل و عمله تجعله راضيا عن عمله ومرضيا عنه (عوض، 1988، ص.122) ويعتبر أحد فروع التوافق المتخصصة والمتعلقة بمجال العمل الذي يحقق فيها الفرد أكبر قدر ممكن من التوافق (طه، 1980، ص.53)

حيث نجد ان القاسم (2001) عرفه بأنه قدرة الفرد على التكيف السليم والتوائم مع بيئته المادية والاجتماعية والمهنية والتوافق مع نفسه والآخرين

وفسر عوض(1987) هذا التوافق على أنه عملية ديناميكية مستمرة يقوم بها الفرد لتحقيق التوائم بينه وبين البيئة المهنية والمحافظة عليه

كما عبر عنه عبد الخالق بأنه التكيف المهني الحاصل بين الوظيفة والموظف بحيث تكون هذه الوظيفة متناسبة مع قدراته وميوله واتجاهاته المهنية، وتتناسب مع مهارات الموظف المهنية واستعداداته وتخصصه التعليمي السابق للعمل.

ولقد جاءت دراسة الرواحية (2016) بعنوان التوافق المهني و علاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية و التعليم بمحافظة داخلية؛ هدفت الدراسة الى الكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بين التوافق المهني و الفاعلية الذاتية المدركة لدى العينة الموظفين و مستوى كل من التوافق المهني و الفاعلية الذاتية المدركة لدى موظفي المديرية العامة للتربية و التعليم بمحافظة الداخلية؛ وذلك باستخدام المنهج الوصفي الارتباطي؛ تكونت عينة الدراسة من 260 موظفا و موظفة و استخدمت في ذلك أداتين هما مقياس التوافق المهني و مقياس الفاعلية الذاتية المدركة.

ونظرا لأهمية دور المعلم في جميع الاطوار التعليمية و خاصة في المرحلة الابتدائية؛ وللبحث في كيفية تحقيق التوافق المهني في وظيفته؛ وكيف يوظف قدراته لتنمية ذاته؛ سوف نحاول تسليط الضوء على العلاقة بين الكفاءة الذاتية والتوافق المهني لتلبية حاجات المعلمين؛ وذلك من خلال الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:

هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الذاتية والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية؟

ويتفرع من التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

هل توجد علاقة بين الضبط الانفعالي والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية؟

هل توجد علاقة بين المهارات الاجتماعية والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية؟

هل توجد علاقة بين الالتزام والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية؟

هل توجد علاقة بين حب واثقان العمل والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية؟

## 2\فرضيات الدراسة:

### الفرضية العامة

○ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الذاتية والتوافق المهني لدى عينة من معلمي المرحلة الابتدائية ببلدية جيجل

### الفرضيات الفرعية

- توجد علاقة بين الضبط الانفعالي والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية
- توجد علاقة بين المهارات الاجتماعية والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية
- توجد علاقة بين الالتزام والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية
- توجد علاقة بين حب واثقان العمل والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية

### 3\أهمية الدراسة:

- طرح تصور للأثر الإيجابي الذي يمكن تتركه الكفاءة الذاتية على توافق المعلم المرحلة الابتدائية مهنيًا.
- تبحث الدراسة عن العلاقة بين متغيرين هامين هذا ما قد يساهم في زيادة الوعي بتأثير كل منهما على الآخر ودوره في دفع المعلم نحو الهدف وتحقيق توافقه المهني ورفع كفاءته.
- نظرًا للتغيرات السريعة في البيئة المحيطة بالمدارس والأطفال وكون المعلم عاملاً أساسياً في التربية والتعليم فإنه من المهم التركيز على كفاءة المعلم الخاصة ومعرفة مدى التأثير الذي يخلفه على احتراف مهنة التدريس.

### 4\أهداف الدراسة:

- معرفة طبيعة العلاقة بين الكفاءة الذاتية والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية.
- التعرف على العلاقة بين الضبط الانفعالي والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية.
- التعرف على العلاقة بين المهارات الاجتماعية والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية.
- التعرف على العلاقة بين الالتزام والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية.
- التعرف على العلاقة بين حب واثقان العمل والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

### 5\مصطلحات الدراسة:

#### 1) الكفاءة الذاتية:

يشير هذا المفهوم الى اعتقاد الفرد في امكانياته الذاتية وثقته في قدراته ومعلوماته؛ وأنه يملك من المقومات العقلية المعرفية والانفعالية الدافعية والحسية العصبية ما يمكنه من تحقيق المستوى الأكاديمي الذي يرتضيه أو يحقق له التوازن؛ محددًا جهوده وطاقاته في إطار هذا المستوى (الزيات، 1999، ص.384)

أما التعريف الاجرائي فهو الدرجة التي يحصل عليها المعلم على مقياس الكفاءة الذاتية من خلال اجاباته على فقرات المقياس فكلما ارتفعت درجته على المقياس اتجه نحو كفاءة عالية في تحقيق أهداف التعلم وكلما انخفضت درجته انخفضت كفاءته.

#### 2) التوافق المهني:

هو العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد ليحقق التكيف بينه وبين بيئة عمله. ويتوافق مع التغيرات التي تحدث في هذه البيئة؛ وان يكون راضياً عن عمله؛ محباً له؛ يشعر بالأمن والاستقرار النفسي فيه.

أما التعريف الاجرائي فهو درجة امتلاك المعلم لمجموعة من القدرات والخصائص الشخصية التي تجعله يتلاءم مع مهنته؛ وذلك من خلال الدرجة التي يحصل عليها المعلم على مقياس التوافق المهني.

## 6 الدراسات السابقة:

### دراسات تناولت متغير التوافق المهني:

#### ➤ دراسة سيداعمر

عنوان الدراسة: التوافق المهني في المؤسسات التعليمية الابتدائية من وجهة نظر أساتذة التعليم الابتدائي  
أهداف الدراسة: الاجابة عن التساؤل الرئيسي هل تتوفر ابعاد التوافق المهني في المؤسسات التعليمية الابتدائية

منهج الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي

أداة الدراسة: الاستبيان

عينة الدراسة: 70 معلم ومعلمة

نتائج الدراسة: مستوى التوافق المهني عند معلمي الابتدائي متوسط؛ وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني عند المعلمين تعود لمتغير الجنس والمستوى التعليمي.

#### ➤ دراسة لونيس (2019)

عنوان الدراسة: الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من معلمات مرحلة التعليم الابتدائي  
اهداف الدراسة: الكشف عن العلاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني بمدارس مقاطعة بئر مراد رابيس الجزائر العاصمة

منهج الدراسة: المنهج الوصفي

أداة الدراسة: مقياس الضغط النفسي والتوافق المهني

عينة الدراسة: 50 معلمة

نتائج الدراسة: وجود علاقة ارتباطية عكسية بين الضغوط المهنية والتوافق المهني لدى عينة الدراسة كما وجدت ان مستوى الضغط النفسي لدى عينة الدراسة مرتفع في حين ان مستوى التوافق المهني لديهم متوسط.

#### ➤ دراسة تركستاني (1996)

عنوان الدراسة: التوافق المهني وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة  
أهداف الدراسة: معرفة مدى التوافق المهني والعوامل المؤثرة فيه وطبيعة العلاقة بين التوافق المهني والسمات الشخصية لدى المعلمين

منهج الدراسة: المنهج الوصفي



أداة الدراسة: مقياس التوافق المنهجي والمقياس الشخصي

عينة الدراسة: 213 معلم ومعلمة

نتائج الدراسة: وجود علاقة بين التوافق المهني وسمات الشخصية ووجود فروق ذات دلالات إحصائية في التوافق المهني بين معلمين ومعلمات التربية الخاصة ومعاهد التربية الفكرية للمتخلفين عقليا.

**تعقيب:**

نقاط اتفاق هذه الدراسات مع دراستنا:

- تتفق هذه الدراسات مع دراستنا من حيث تناولها لنفس المتغير التابع التوافق المهني.

-تتفق أيضا في استخدام نفس أداة البحث "الاستبيان"

نقاط اختلاف هذه الدراسات مع دراستنا:

- تختلف عينة الدراسات التي تناولنها عن عينة دراستنا وهي أساتذة التعليم الابتدائي

- اختلفت الدراسات التي تناولنها من حيث المنهج فهناك من استخدم المنهج الوصفي التحليلي أما دراستنا فقد تناولت المنهج الوصفي

- اختلفت الدراسات التي تناولنها حول متغير التوافق المهني من حيث عينة الدراسة

- اختلفت الدراسات التي تناولنها من حيث أداة البحث فأغلبيتها استخدمت المقاييس في حين دراستنا استخدمت الاستبيان

نقاط الاستفادة من هذه الدراسات:

- استفدنا من هذه الدراسة في بناء فرضيات الدراسة وبناء الجانب النظري

**دراسات تناولت متغير الكفاءة الذاتية:**

➤ دراسة رضواني وطعربي (2020)

عنوان الدراسة: الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتوافق المدرسي لدى تلاميذ الثالثة ثانوي

أهداف الدراسة: الكشف عن العلاقة بين الكفاءة الذاتية والتوافق المدرسي

منهج الدراسة: المنهج الوصفي

أداة الدراسة: مقياس الكفاءة الذاتية ومقياس التوافق المدرسي

عينة الدراسة: 288 تلميذ وتلميذة

نتائج الدراسة: وجود علاقة بين الكفاءة الذاتية والتوافق المدرسي ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المدرسي بين المتفوقين والضعفاء وفي الكفاءة الذاتية لدى تلاميذ الثالثة ثانوي.

➤ دراسة تشيوكي (2017)

عنوان الدراسة: تصميم دورات التعليم المهني لتعزيز الكفاءة الذاتية لاتخاذ القرار الوظيفي

أهداف الدراسة: تصميم دورات تساعد في تعزيز الكفاءة في اتخاذ القرار المهني

منهج الدراسة: المنهج التجريبي

أداة الدراسة: مقياس الكفاءة الذاتية

عينة الدراسة: عينة الدراسة 466 طالبا

نتائج الدراسة: من بين 57 طالبا شاركوا في دورة التعليم المهني والذين حصلوا على إجابات صحيحة لجميع الاستطلاعات في النهاية اظهروا زيادة كبيرة في كفاءتهم الذاتية في اختيار المسار الوظيفي خلال العام بعد اخذهم دورة التعليم الوظيفي.

➤ دراسة دبي

عنوان الدراسة: الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتكيف المدرسي لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي

أهداف الدراسة الكشف عن العلاقة بين الكفاءة الذاتية والتكيف المدرسي

منهج الدراسة: المنهج الوصفي الارتباطي

أداة الدراسة: مقياس الكفاءة الذاتية ومقياس التكيف المهني

عينة الدراسة: 93 تلميذ وتلميذة

نتائج الدراسة: وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الكفاءة الذاتية وكل من التكيف النفسي والاجتماعي لعينة الدراسة إضافة الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية راجعة لمتغير الجنس في الكفاءة الذاتية والتكيف المدرسي لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي.

**تعقيب:**

نقاط الاتفاق مع دراستنا:

- تتفق الدراسات التي تناولتها من حيث استخدامها لنفس متغير دراستنا وهو الكفاءة الذاتية

-تتفق أيضا

نقاط اختلاف هذه الدراسة مع دراستنا:

-اختلفت هذه الدراسات عن دراستنا في المتغير التابع.

- تختلف هذه الدراسات من حيث مجتمع الدراسة "طلاب التعليم الجامعي" "تلاميذ التعليم المتوسط" عن مجتمع دراستنا "معلمي المرحلة الابتدائية".

-كما اختلفت في حجم العينة المقاس عليها

- تختلف الدراسات في المنهج فهناك من استخدم المنهج الوصفي الارتباطي والمنهج التجريبي في حين استخدمنا في دراستنا "المنهج الوصفي"

نقاط الاستفادة:

- استفدنا من هذه الدراسة في وضع الفرضيات

دراسات تناولت كلا المتغيرين:

➤ دراسة بوسيدي ومرموري (2020)

عنوان الدراسة: الكفاءة الذاتية لمعلم التربية الخاصة وعلاقتها بالتوافق المهني الاجتماعي لتلاميذه  
أهداف الدراسة: معرفة العلاقة بين الكفاءة الذاتية لمعلمي التربية الخاصة والتوافق الاجتماعي لتلاميذهم  
منهج الدراسة: المنهج الوصفي  
أداة الدراسة: مقياس الكفاءة الذاتية لمعلمي التربية الخاصة ومقياس التوافق الاجتماعي  
عينة الدراسة: 30 معلم تربية خاصة

نتائج الدراسة: عدم وجود علاقة بين الكفاءة الذاتية والتوافق الاجتماعي كما أنه لا توجد فروق ترجع لمتغير الجنس بين معلمي التربية الخاصة في الكفاءة الذاتية.

➤ دراسة هيببي (2012)

عنوان الدراسة: الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالتوافق المهني لدى المرشد النفسي  
أهداف الدراسة: التعرف على الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالتوافق المهني لدى المرشد النفسي  
منهج الدراسة: المنهج الوصفي  
أداة الدراسة: مقياس الكفاءة الذاتية والتوافق المهني  
عينة الدراسة: 150 مرشدا ومرشدة بمنطقة عكا

نتائج الدراسة: وجود علاقة ارتباطية بين الكفاءة الذاتية المدركة والتوافق المهني؛ مستوى كفاءة ذاتية وتوافق مهني فوق المتوسط؛ وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة والتوافق المهني تعزى لمتغير الجنس.

➤ دراسة حجازي (2013)

عنوان الدراسة: فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة التعليم لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية  
أهداف الدراسة: التعرف على مستوى فاعلية الذات والتوافق المهني وجودة الأداء لدى المعلمات وتحديد طبيعة العلاقة بين الدرجة الكلية والابعاد لمقاييس فاعلية الذات والتوافق المهني  
منهج الدراسة: المنهج الوصفي الارتباطي  
أداة الدراسة: مقاييس الفاعلية الذاتية والتوافق المهني وجودة الأداء

عينة الدراسة: 45 معلمة

نتائج الدراسة: وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية وأبعاد كل من مقياس فاعلية الذات والتوافق المهني وجودة الأداء؛ ووجود فروق بين متوسطات درجات معلمات غرف المصادر مرتفعات الفاعلية الذاتية ومنخفضات التوافق المهني وجودة الأداء.

**تعقيب:**

نقاط الاتفاق مع دراستنا:

-تتفق هذه الدراسات مع دراستنا من حيث تناولت نفس المتغيرات التابع والمستقل وهما الكفاءة الذاتية، التوافق المهني

\_ اتفقت هذه الدراسات مع دراستنا من حيث المنهج المتبع "المنهج الوصفي"

\_ اتفقت هذه الدراسات مع دراستنا كذلك من حيث الأداة المستخدمة الا وهي الاستبيان

نقاط اختلاف هذه الدراسات مع دراستنا:

\_ تختلف عينة الدراسات "معلم التربية الخاصة " "المرشد النفسي" "معلمات غرف مصادر المدارس الحكومية" عن العينة المعتمدة في دراستنا "معلمي مرحلة الابتدائي"

\_ تختلف الدراسة مع دراستنا من حيث المنهج المتبع "المنهج الوصفي الارتباطي" المنهج المتبع لدراستنا "المنهج الوصفي"

\_ تختلف الدراسات عن دراستنا في عينة الدراسة

\_ نقاط الاستفادة من هذه الدراسات:

\_ استفدنا من هذه الدراسات في وضع فرضيات الدراسة

## الفصل الثاني: الكفاءة الذاتية

### تمهيد

#### I - الكفاءة:

1. تعريف الكفاءة
2. مقارنة مفاهيمية في الكفاءة
3. خصائص الكفاءة
4. انواع الكفاءات
5. ابعاد الكفاءة

#### II - الكفاءة الذاتية:

1. تعريف الكفاءة الذاتية
2. المفاهيم المرتبطة بالكفاءة الذاتية
3. خصائص الكفاءة الذاتية
4. مصادر الكفاءة الذاتية
5. أنواع الكفاءة الذاتية
6. ابعاد الكفاءة الذاتية
7. نظرية للكفاءة الذاتية
8. العوامل المؤثرة في الكفاءة الذاتية

### خلاصة الفصل

تمهيد:

تعتبر الكفاءة الذاتية مفهوما نفسيا يلخص في ثناياه قدرة الفرد الخاصة على إحداث تأثيرات مهمة. يشعر الأشخاص الذين يتمتعون بنسبة عالية من الكفاءة الذاتية ويدركون قدرتهم الإنجاز الحقيقي وعلى إحداث الفرق بالرضا وبالتالي يتخذون المبادرات، فالأشخاص الذين يرون أنفسهم عاجزين غالبا ما يفتقدون للسعادة والشغف ولا توجد لديهم الدافعية اللازمة لاتخاذ الاجراءات أو معالجة المواقف والمشكلات. ولذلك كان لابد من الاهتمام بموضوع الكفاءة الذاتية سعيا منا لإظهار مكنونات الفرد وحسن توجيهها. وعليه سنتطرق في هذا الفصل الى الكفاءة بشكل عام ثم الى متغير الكفاءة الذاتية حيث نتناول بالتفصيل تعريفه، خصائصه، مصدره، أنواعه، ابعاده.... الخ

II-الكفاءة

1- تعريف الكفاءة:

يعتبر مفهوم الكفاءة من المفاهيم متعددة الأوجه، اختلف من حيث التصور والمجالات المطبقة فيها. فمما لا شك فيه ان الكفاءة تنتج عن الخبرة المهنية والممارسة اليومية في الوضعية المهنية والتي تجعل الفرد يترجم قدراته المعرفية غير الملاحظة الى سلوك ملاحظ من الآخر مما يجعل الكفاءة تتضمن قطب باطني يمثل العمليات العقلية وقطب مرئي كالسلوك أو العقل الملاحظ. (زواتني،2020، ص.98)

والكفاءة في اللغة كما ورد في لسان العرب للعلامة ابن منظور، كافأه على الشيء مكافأة وكفاء: النظير وكذلك الكفاء، وكفؤ، والمصدر الكفاءة وتقول لا كفاء له، بالكسر، وهو في الأصل مصدر، أي لا نظير له، والكفاء: النظير والمساواة ومنه الكفاءة في النكاح وهو أن يكون الزوج مساوياً للمرأة في حسبها ونسبها (ابن المنظور،1970)

فالكفاءة لغتنا تعني حالة يكون فيها الشيء مساوياً لشيء آخر علماً بان مفاهيمها تختلف باختلاف مجالاتها الا ان جميعها يتفق في التركيز على تحقيق أفضل النتائج بأقل التكاليف والجهود

وقد وردت عدة تعريفات للكفاءة نورد بعضها على النحو التالي

قاموس وبستر Webster تعنى: الوسائل الكافية للأساسيات والملائمة للحياة، وهي الاكليف أو النوعية لكون الفرد كفاء، والفرد الكفاء هو من يمتلك القدرة على الأداء الوظيفي والنمو بطريقة خاصة، كما أنه المؤهل أو المناسب قانونياً

وفي قاموس اكسفورد تعنى: القدرة أو الجدارة أو التفوق أو استحضر المهارة

في قاموس لونجمان تعني القدرة على فعل ما تحتاجه بمهارة

في موسوعة التربية الخاصة تعني التمكن من مهارة ما توضح كوسيلة معيارية للنجاح (محمد،2016، ص.13-14)

عرفتها المجموعة المهنية الفرنسية Le Medef الكفاءات مزيج من المعارف النظرية والمعارف العملية والخبرة الممارسة، والوضعية المهنية هي الإطار الذي يسمح بملاحظتها والاعتراف بها، وعلى المؤسسة تقييمها وتطويرها (meignant,2000,p.110)

عرفها (لويس دينوا) على أنها: مجموعة سلوكيات اجتماعية، ووجدانية، ومهارات نفسية، وحشوية، وحركية تسمح بممارسة دور ما، أو وظيفة، أو نشاط بشكل فعال

يشير ANDRI أندري " المختص في المجال المهني إلى أن مفهوم الكفاءة يقصد به تطبيق المعرفة والمعرفة الفعلية والمعرفة الوجدانية، قصد تحقيق نشاط علمي بحيث تنتج الكفاءة عن الخبرة المهنية اليومية كما يمكن ملاحظة الكفاءة بموضوعية انطلاقاً من منصب العمل حيث يمكن تثبيتها من خلال الأداء المهني

وفي هذا الصدد ذكرها G.Boterf على أنها : " القدرة على تعبئة مزج وتنسيق الموارد في إطار عملية محددة بغرض بلوغ نتيجة محددة وتكون معترف بها وقابلة للتقييم كما يمكن أن تكون فردية أو جماعية (philippe,2000,p.185)

كما ذكرها مهدي حسن زويلف: بانها النسبة بين قيمة المخرجات وبين قيمة المدخلات (زويلف، 1998، ص.41)

ومنه فالكفاءة كمصطلح تشير إلى القدرة على القيام بالأدوار أو المهام المتعلقة بمهمة ما، وتشمل مجموعة من التصرفات الاجتماعية والانفعالية والمهارات المعرفية والنفسية التي تمكن الفرد من الإتقان (عبد الهادي، 2020، ص.16)

كما يمكن تعريفها أيضا على أنها الاستخدام الأمثل للموارد الإنتاجية المتاحة للمؤسسة وترتبط بالدرجة الأولى بعنصر التكلفة والعلاقة بين المداخلات والمخرجات... فهي استعداد وطاقة المؤسسة في الاستغلال الأفضل للموارد المتاحة لها ويمكن التعبير عنها بالإنتاجية (داودي، 2020، ص.49)

وعليه استنادا الى التعريفات السابقة يتضح لنا ان الكفاءة هي عملية مقارنة بين الإنتاج والوضع الحالي أي انجاز الاعمال بطريقة لا تؤذي الى اهدار وضياح المورد دون جدوى وتحقيق مستوى معين من النواتج بأقل التكاليف

## 2-مقاربات مفاهيمية في الكفاءة:

إن الاختلاف في النظر إلى مصطلح الكفاءة من خلال مقاربتى التيار السلوكي الأمريكي (والآخر الأدائي) الفرنكوفوني في تعريف تلك الكفاءات يعتبر بحثا قائما بذاته؛ فالأول ينظر إليها بشكل يغير للأري الثاني؛ وذلك بدوره انعكس على اتخاذ آليات مختلفة في التعامل معها وادارتها

### مفهوم الكفاءات في المقاربة السلوكية: (Behavior based-Competency)

تبعاً للتطور والمصدر الأول لمفهوم الكفاءات لدى السلوكيين، خاص الرواد من أصحاب التيار السلوكي، اخترنا مجموعة من التعاريف المنسوبة إليهم كتعريف لهذا المفهوم الغامض:

تعريف ريتشارد بوياتزي هي مجموعة من الخصائص الكامنة لدى الفرد والمحكومة بمعايير منظمة وتؤدي به إلى تحقيق أداء عال، وتتمثل تلك الخصائص في كل من المعرفة، المهارة، السمات، المفهوم الذاتي، الدوافع، القيم، الأدوار الاجتماعية"

اما ماكيانند فعرفها بانها " مجموعة من الخصائص الكامنة لدى الفرد، والتي تؤهله للقيام بأداء عال في وظيفة معينة، أو دور محدد، أو موقف معين، حيث تتمثل في الخصائص: السطحية أو الواضحة وهي المعرفة والمهارة، الباطنية الموجودة في العقل الواعي (الصورة الذاتية، الأدوار الاجتماعية) وهي أقل وضوحاً من السابقة، وأخيراً الباطنية اللاواعية (الدوافع، السمات، القيم)

كما ذكر "لوشيا وألسينغر بأن الكفاءة هي: " أهلية تطبيق أو استخدام المعرفة، المهارة، القدرة، السلوك، الخصائص الفردية الأداء مهام العمل بصورة ناجحة، أو تشغيلها في موقف أو دور معين، تلك الخصائص الفردية تكون في شكل: ذهني فكري إدراكي معرفي أو تكون اجتماعية، عاطفية، سلوكية، أو تكون فيزيائية، نفسية"

واشار تاكر وكوفسكي هي مجموعة من المعارف، المهارات، المفاهيم الذاتية (العادات، القيم، الصورة الذاتية)، السمات والدوافع".



مفهوم الكفاءات في المقاربة الأدائية (الفرنكوفوني)

يعتبر مفهوم الكفاءات في المقاربة الفرنكوفونية مختلفا عنه في السلوكية في عدة أمور، منها أن المقاربة الفرنكوفونية تعرف الكفاءة وفق مخرجات الأداء وليس السلوك، وفي هذا السياق يمكن ذكر بعض التعريفات الأساسية، منها:

تعريف Peretti marie-Jean الكفاءة هي: "تحريك وتوفيق بين المعارف الثلاثة: المعرفة، المهارة، السلوك، وتعبئتها في مواقف معينة"

تعريف Boterf Le Guy هي: « هو نقطة التقاء ثلاثة موارد: الموارد المتحركة الناشئة عن الاحتكاك الاجتماعي والسلوك، الموارد المعرفية (المعرفة) الناتجة عن نشاطات التدريب، الموارد المهارية (المهارة).

تعريف Beirendonck Van Lou هي ثلوث المعرفة، القدرة، الرغبة المتوفرة للفرد، حيث تتكامل هذه العناصر مع بعضها البعض مؤدية غرضا معينا، يكون في الغالب إنجاز المهام المحددة". (حمدي، 2019، ص.11-10)

3-خصائص الكفاءة:

إن التعرف على الكفاءات يحتاج إلى تحديد ومعرفة خصائصها والتي نحددها في التالي:

-الكفاءة ذات غاية (هادفة): حيث أنه يتم تشغيل معارف مختلفة قصد تحقيق هدف محدد أو تنفيذ نشاط معين فالشخص يكون كفؤ إذا استطاع تأدية هذا النشاط بصفة كاملة

- الكفاءة مفهوم مجرد: فهي غير ملموسة وغير مرئية، ما يمكن ملاحظته هي الأنشطة الممارسة والوسائل المستعملة ونتائج هذه الأنشطة، حيث أن تحديدها يتم من خلال تحليل الأنشطة

-الكفاءة مكتسبة: فالفرد لا يولد كفؤ لأداء نشاط معين وإنما يكتسب ذلك من خلال تدريب موجه

-الكفاءة ذات تشكيل ديناميكي: أي أن تحصيلها يتم من خلال تفاعل العناصر والمكونات المختلفة لها وضمن أبعادها (المعارف، المعارف العملية، المعارف السلوكية) عبر الزمن

- الكفاءة تمكن الفرد من التحول من وضعية عمل إلى أخرى، وهو ما لا يمكن تحقيقه إلا عبر مستويين من الكفاءات، وهما مستوى الإبداع ومستوى الإسقاط فالفرد إذا كان في مواجهة وضعية جديدة فهو مطالب بالإبداع أما إذا كانت مشابهة لوضعية سابقة فهو مطالب بإجراء عمليات إسقاط بالجوء للقياس مع العلم مستوى آخر هو التقليد أين يكتفي العامل بالنقل فقط

-الكفاءات لا تكون مفيدة للمنظمة إلا إذا كانت مدركة، لكون إدراك الفرد لما يملكه يسمح بالحفاظ عليه وتطويره ومن ثم الاستفادة منه (بن جدو، 2013، ص.3-4)

-الكفاءة غير دائمة فهي ظرفية حيث انها تتقادم عند عدم استعمالها لأن مصدرها الافراد فاذا لم يسمح له اظهار كفاءاتهم ومهاراتهم فان هذه الأخيرة تتلاشى فيتعذر الاستفادة منها من قبل المنظمات

ونستنتج مما سبق ذكره ان للكفاءة عدة خصائص التي يجب ان تتوفر في الفرد او العامل لنستطيع القول ان ذلك الفرد يملك كفاءة في شيء ما

#### 4-أنواع الكفاءة:

صنفت الكفاءة إلى ثلاثة أنواع وهي:

**4-1 الكفاءة الفردية:** هي المسؤولية المتعلقة بالأفراد اتجاه المشكلات والأحداث التي تحدث في مواجهتهم في المواقف المهنية، وتتميز هذه بالكفاءة الفردية بالمعرفة الكافية لتواجه الأحداث باختلاف أنواعها، لأنها تشكل العديد من الأبعاد التي تشمل كل من السلوكيات والقدرات والمهارات التنظيمية المرتبطة من أجل تحقيق ميزة وأداء أعلى للمنشأة وهي تعرف أيضا بالكفاءة المهنية وذلك لأنها تحتوي على مجموعة من الخبرات والمعرفة المطبقة على بيئة العمل.

**4-2 الكفاءة الجماعية:** هي من المجالات التي تهتم بها المنشآت بشكل متزايد حيث تساهم في تعزيز التعاون بين مكونات الكفاءة الفردية، ويحدد وجود هذا النوع من الكفاءة عن طريق دراسة علامات الاتصال الفعال والمعتمد على لغة مشتركة في بيئة العمل، وتوفير المعلومات المناسبة، كما يساهم ذلك في تطوير الكفاءة وتقليل الصراعات ومعالجتها. تُعد الكفاءة الجماعية عبارة عن نتيجة التعاون المطبق بين كافة أشكال الكفاءة الفردية، وتعتمد الكفاءة الجماعية على عدة معارف مثل الإعداد للعروض والتقديم المشترك والتعرف على الاتصالات وبناء التعاون والتعلم من الخبرات الجماعية

**4-3 الكفاءة الاستراتيجية :** هي نوع الكفاءة المرتبط مع إدارة الموارد البشرية حيث من المهم تحديد المهارات والكفاءات الخاصة في العاملين والموظفين من أجل مقارنتها مع المتطلبات التي تساعد على الوصول للأهداف الاستراتيجية الخاصة في المنشأة إذ أن الكفاءة لا تصنف بأنها ذات طبيعة استراتيجية إلا في حال مساهمتها في جعل المنشأة تتكيف مع البيئة التنافسية لأن المنشآت بشكل عام تعتمد على درجة الاعتمادية بينها وبين البيئة المحيطة بها فتحاول المنشأة أن تؤثر على محيطها ، ويعتمد نجاح تأثيرها على استغلالها للموارد الخاصة بها .(العتيبي، 2022، ص.33)

كون الكفاءة متعلقة بالاستخدام الأمثل للخصائص والمهارات الملموسة من أجل تحقيق مستوى معين والوصول إلى الأهداف المرجوة في الوظيفة، فقد تفرعت لتشمل جوانب عديدة كمعايير تقوم المحاور من خلالها مثلا بتقييم المرشحين أثناء إجراء المقابلات، بالإضافة إلى مدى أهمية الاعتماد عليها في التقييمات الوظيفية عليها مما بلا شك يأخذنا إلى نتيجة تواجد أنواع عديدة تساعد في تحديد واختيار النوع أو الأنواع التي تساعد في تطوير المجال الذي يريده ذلك الفرد أو التي تريده المؤسسة التابع لها منه.

#### 5-أبعاد الكفاءة:

تتمثل أبعاد الكفاءة في ثلاث عناصر هذه العناصر تعتبر أبعاد أساسية ودعائم تقوم عليها الكفاءات ولا يمكن الاستغناء عنها. وتتمثل فيما يلي:

(1) معرفة التصرف: **savoir agir** يتمثل في معرفة التوفيق بين الموارد الفردية والجماعية

-الفردية: (المعرفة، المهارات )

-الجماعية: (المعارف المكتسبة)

(2) القدرة على التصرف: **pouvoir agir** تتمثل في: **vouloir agir**

-المهارة (الذكاء)

-الشخصية (التكيف ، التأثير )

-السلطات المحولة.

(3) إرادة التصرف: vouloir agir تتمثل في:

- المحفزات الفردية (الصورة الذاتية )

- المحفزات المنظمة (مناخ المنظمة ، المكافآت) (حمدي،2019، ص.20)

## II-الكفاءة الذاتية

### 1- مفهوم الكفاءة الذاتية:

يلعب حكم الكفاءة الذاتية دورا حاسما في ممارسة الافراد للسيطرة على النتائج المرجوة ضم سياقات معينة من خلال التأثير على دوافعهم ومثابرتهم في مواجهة التحديات. وقد تعددت تعاريف الكفاءة الذاتية باختلاف نظرة الباحثين فيها ومن أهمها:

عرف جابر الكفاءة الذاتية بأنها: توقع الفرد بأنه قادر على أداء السلوك الذي يحقق نتائج مرغوب فيها في أي موقف معين.

في حين اعتبر باندورا الكفاءة الذاتية بأنها معتقدات الناس حول قدراتهم على القيام بمستويات معينة من الأداء. مشيرا بأن الكفاءة الذاتية من المتغيرات النفسية الهامة التي تؤثر على سلوك الفرد حين يعمل على تحقيق أهدافه الشخصية، فإيمان الفرد بقدراته وإمكانياته يساعده على تحقيق تلك الأهداف والتحكم في الظروف المحيطة به مما يساعده على تطوير أدائه. أما الكفاءة الذاتية لدى الفرد فيرى تشابها وتونمر أنها من العوامل المهمة، التي تلعب دورا كبيرا في خفض درجة القلق والتوتر لدى الفرد، كما يرى أن الأشخاص الذين يمتلكون الكفاءة في مجالات متنوعة تكون قدرتهم على مواجهة تحديات الحياة أكثر فاعلية، كما تؤثر في مظاهر متعددة من سلوك الأفراد التي تتضمن اختياركم للأنشطة والأهداف وإصرارهم على انجاز المهمات التي ينهمكون بها

أما بالنسبة للشعراوي فهي مجموعة الأحكام الصادرة عن الفرد، والتي تعبر عن معتقداته حول قدرته على القيام بسلوكيات معينة، ومرونته في التعامل مع المواقف الصعبة والمعقدة، وتحدي الصعاب، ومدى مثابرتة للإنجاز. (الشوا، 2016، ص.1558).

وعرفها الزيات بأنها: اعتقاد أو إدراك الفرد لمستوى أو كفاءة أو فاعلية إمكاناته أو قدراته الذاتية، وما تنطوي عليه من مقومات عقلية معرفية، انفعالية دافعية، وحسبة

فسيولوجية عصبية، لمعالجة المواقف أو المهام أو المشكلات، أو الأهداف الأكاديمية، والتأثير في الأحداث لتحقيق إنجاز ما في ظل المحددات البيئية القائمة.

ويرى العدل بأنها: ثقة الفرد الكامنة في قدراته خلال المواقف الجديدة أو المواقف ذات المطالب الكثيرة وغير المألوفة، أو هي اعتقادات الفرد في قواه الشخصية، مع التركيز على الكفاءة في تفسير السلوك

دون المصادر أو الأسباب الأخرى للتفاؤل (الردينية، 2017، ص.21) كما عبر عنها أبو غزال بأنها الاعتقاد السائد عند الفرد بأن له القدرة على إتقان مهمة ما أو القيام بإنجاز حقيقي، وتحقيق النتائج الايجابية

من خلال التعريفات نرى أن الكفاءة الذاتية تلخص إيمان الفرد واعتقاده حول مدى امكانياته وقدراته الخاصة لإنجاز المهام ومواجهة تحديات الحياة إذ أننا نرى أن كل هذا ينطوي على مقومات من جوانب مختلفة عقلية، معرفية، انفعالية حسية وغيرها من أجل تحقيق النتائج الايجابية المرجوة.

## 2- المفاهيم المرتبطة بالكفاءة الذاتية

### 1.2 الكفاءة الذاتية ومفهوم الذات:

يعتبر مفهوم الذات تشكيل معرفي منظم ومتعلم للمعارف الشعورية والتصورات والتقييمات الذاتية ببلوره الأستاذ عن نفسه ويتمثل ذلك في استخدام أفكاره الشخصية التي تحدد أبعاد هويته وذلك من خلال اعمال المكونات المختلفة التي تتمثل في التصورات والمدرجات التي تحدد خصائص ذاته والتي تكشف عن قدراته الداخلية والخارجية. (عبيد، 2016)

ويختلف مفهوم الكفاءة الذاتية عن مفهوم الذات، حيث تعنى الكفاءة الذاتية بتقويم الفرد لكفاءته وقدراته على أداء مهام معينة في سياق محدد، بينما يعتبر مفهوم الذات أكثر شمولاً وعموماً، حيث يشمل تقويم هذه الكفاءات والإحساس بالجدارة الذاتية المرتبطة بها، كما يعتمد على معايير البيئة الثقافية الاجتماعية، في حين ان الكفاءة الذاتية ليس لها انعكاسات ثقافية. (غالبا، 2021)

حيث يسود مفهوم الذات عددا كبيرا من الأنشطة ولذلك يوصف الناس بان لديهم ذاتية مرتفعة أو منخفضة مقارنة بالكفاءة الذاتية التي تعتبر أكثر خصوصية إذ ترتبط بمجالات ومواقف وأعمال معينة، كما ساد مفهوم الكفاءة في السنوات الأخيرة أكثر من مفهوم الذات في التفسيرات النظرية لنتائج البحوث وهذا راجع الى ان الباحثين كانوا أكثر تحديدا تناسقا واثباتا في تعريف الكفاءة الذاتية من تعريفهم لمفهوم الذات. (ابو علام، 2004)

### 2.2 الكفاءة الذاتية وتقدير الذات:

عرف عبد الرحمن (1985) تقدير الذات على أنه مجموع الآراء والمعتقدات التي يعتمد عليها الفرد في مواجهة الصعوبات التي تواجهه. فتقدير الذات يعطي تجهيزا عقليا يعد للشخص للاستجابة لتوقعات النجاح والقبول والقوة الشخصية، وبالتالي فهو حكم الشخص اتجاه نفسه وقد يكون هذا الحكم بالموفقة او بالرفض، وهذا يعني ان تقدير الذات المرتفع معناه ان الفرد يعتبر نفسه ذا اهمية وقيمة، بينما تقدير الذات المنخفض يعني عدم رضا الفرد عن نفسه أو رفضه لذاته(عبدلي، 2000).

وفي هذا الصدد ذكر صابر ان تقدير الذات يدور حول حكم الفرد على قيمته الشخصية، بينما يدور مفهوم الكفاءة الذاتية حول إيمان الفرد بقدرته على الانجاز في المستقبل. كما أنه يعنى بالجوانب الشعورية والمعرفية، في حين تعتبر الكفاءة الذاتية معرفية في المقام الأول، فصابر ان المفهومين بعدان مهمان لمفهوم الذات لانهما يساهمان في صياغة مفهوم الفرد عن نفسه ويؤثر كل منهما على الآخر (المصري، 2011)

### 3.2 الكفاءة الذاتية وتحقيق الذات:

تعرف فاطمة العامري 1993 تحقيق الذات على أنها عملية نشطة تسعى إلى إرشاد الفرد للكمال على مستوى التفكير والشعور والاستجابات الجسدية. (أبو ناهية، 2011) وأشار الشعراوي (2000) الى تحقيق الذات على انه حاجة تدفع الأفراد على ابراز قدراتهم وترجمتها الى الواقع الملموس ويتعلق بالإنجاز والتعبير عن الذات ولذلك فان تحقيق الفرد لذاته يشعره بالأمن، وان عجز الفرد عن تحقيق ذاته بإمكانياته يشعره بالنقص والدونية وخيبة الأمل، مما يعرضه للقلق والتشاؤم. ويشير سكوارزر (Sekwarzez، 1999) الى ان كفاءة الذات تمثل عنصرا رئيسي في عملية التحفيز، وان مستوى الكفاءة الذاتية يمكن أن يعزز أو يعيق دافعية الفرد للتعلم الذاتي، فالأفراد مع ارتفاع معتقداتهم عن الكفاءة يختارون المهام الأكثر تحديا ويبدلون جهدا كبيرا في اعمالهم، ويقاومون الفشل ويضعون لأنفسهم اهدافا للتحدي يلتزمون بها (المصري، 2011)

ومنه نرى ان الكفاءة الذاتية مرتبطة بعدة مفاهيم أخرى كمفهوم الذات؛ تقدير الذات وتحقيق الذات ورغم قرب المصطلحات لبعضها البعض الا اننا وكما رأينا فهناك نقاط جوهرية بينها فنجد انها تتشابه في عناصر وتختلف في عناصر أخرى.

### 3- خصائص الكفاءة الذاتية: وتنقسم على حسب نسبة الكفاءة لدى الفرد وتتمثل في:

- مجموعة القرارات والمعتقدات والمعلومات عن مستويات الشخص وإمكاناته ومشاعره.
- ثقة الشخص في أداء عمل ما بجدارة.
- توفر قدر من الاستطاعة سواء كانت فيزيولوجية أم عقلية أم نفسية، مع وجود دافعية في المواقف.
- توقعات الشخص لأداء العمل في الحاضر والمستقبل.
- الاعتقاد بأن الشخص يمكنه تنفيذ أحداث مطلوبة، أي أنها تشمل المهارات المملوكة من طرف الشخص، وحكمه على ما يمكنه القيام به، مع ما يتوفر لديه من مهارات.
- ليست سمة ثابتة في السلوك الشخصي، أي أنها مجموعة من الأحكام ل تتصل بما يقوم به الفرد فقط، بل تشمل أيضا الحكم على ما يمكن تحقيقه، وأنها نتيجة للقدرة الشخصية.
- إنها تنمو من خلال تفاعل الفرد مع البيئة ومع الآخرين، كما أنها تنمو بالتدريب واكتساب الخبرات المختلفة.
- إنها ترتبط بالتوقع والتنبؤ وليس بالضرورة أن تعكس توقعات قدرة الشخص وإمكاناته الحقيقية، فمن الممكن أن تكون إمكاناته قليلة ولديه توقع بكفاءة الذات مرتفعة.
- تتحدد بعدة عوامل مثل: صعوبة الموقف، كمية الجهد، مدى مواظبة الشخص.
- هي إدراك وتوقع مترجم إلى بذل جهد وتحقيق نتائج منشودة.

• وهذه الخصائص تخضع كفاءة الذات الايجابية للتنمية والتطور، وذلك بزيادة التعرض للخبرات التربوية الملائمة (خيال. 2020، ص،62)

### الخصائص العامة لمرتفعي الكفاءة الذاتية:

يتسم ذوي الكفاءة الذاتية المرتفعة حسب باندورا (1997) بأن لديهم ايمان قوي في قدرتهم، ويتميزون بما يلي:

-مستوى مرتفع من الثقة بالنفس.

-يتحملون المسؤولية.

-يبذلون جهودا عالية.

-يمتلكون مهارات اجتماعية وقدرة عالية على التواصل مع الآخرين.

-يواجهون العقبات بمثابة منقطة النظر.

-يمتلكون طاقة وإرادة عالية.

-لديهم مستوى طموح عال، ويضعون لأنفسهم غايات واهداف صعبة وال يفشلون في تحقيقها.

-ينسبون الفشل الى الجهد غير الكافي. (خلقة،2018،ص.70-69).

الخصائص العامة لمنخفضي الكفاءة الذاتية:

-يتعاملون مع المهام الصعبة بخجل وتردد.

-يستسلمون بسرعة.

-طموحاتهم منخفضة.

-تعتربهم مشاعر النقص والضعف.

-ينشغلون بخب ارت فشلهم والنتائج الفاشلة.

-يصعب عليهم النهوض من المحن والنكبات.

-تسيطر عليهم الضغوط والقلق والاكئاب بسهولة. (خيال،2020، ص.64-63)

### 4-مصادر الكفاءة الذاتية:

اقترح Bandura اربعة مصادر للكفاءة الذاتية او فاعلية الذات وهي كالتالي:

**4-1 الانجازات الأدائية:** أكثر المصادر تأثيرا في الكفاءة الذاتية يحققها أداء الشخص من الإنجازات، لذلك فان الأداء الناجح بصفة عامة يرفع توقعات الفاعلية، بينما يؤدي الأداء الضعيف الى الاخفاق، وهناك عدة مفاهيم لهذه العبارة العامة:

- ان النجاح في الاداء يرفع الكفاءة الذاتية بما يتناسب مع صعوبة العمل،

- الاعمال التي تتميز بنجاح من قبل الفرد أكثر فاعلية من تلك التي يتمها بمساعدة الآخرين
- الخفاق يؤدي على الاغلب الى إنقاص الفاعلية حيث نعرف اننا بذلنا أفضل ما لدينا من جهد، اما حين نخفق ونحن نحاول اضافة محاولة فان ذلك ال يغير بفاعلية كما يحدث عندما لا نرقى للمستوى المطلوب على بذلنا لأعظم جهودنا وأفضلها (فهد، 2005، ص.17).
- ويضيف الزيات: بأنه يتوقف المدى المحدد الاستقرار وعي الفرد بكفاءته الذاتية من خلال ممارسته للخبرات او تحقيقه للإنجازات على المحددات التالية:
  - \_ فكرته المسبقة عن امكاناته او قدراته ومعلوماته.
  - \_ إدراك الفرد لمدى صعوبة المهمة او المشكلة او الموقف.
  - \_ الجهد الذاتي النشط الموجه بالأهداف.
  - \_ حجم او كم المساعدات الخارجية التي يتلقاها.
  - \_ الظروف التي من خلالها يتم الأداء او الانجاز.
  - \_ الخبرات المباشرة السابقة للنجاح والفشل.
  - \_ اسلوب بناء الخبرة او الوعي بها واعادة تشكيلها في الذاكرة.

\_ البنية القائمة للمعرفة والمهارة الذاتيتين والخصائص التي تميزه. (الزيات، 2001، ص.512)

**4-2 الخبرات البديلة:** الخبرات البديلة تعني الخبرات غير المباشرة التي يكتسبها الفرد، كالمعلومات التي تصدر من الآخرين، وان الخبرات البديلة من العمليات التي تؤثر على التقييم الذاتي لفاعلية الذات، ومن هنا تكون خبرة الفرد السابقة بالنشاط قليلة واثار النمذجة ليست في قوة الأداء الشخصي من حيث تأثيرها في رفع مستويات الفاعلية، وقد يكون لها اثار قوية في خفض الفاعلية. (عبد الرحمان، 2011، ص.52) ان مشاهدة نجاح الآخرين مما يملكون نفس امكانياتنا يؤدي ذلك الى تعزيز الكفاءة عن طريق النمذجة الاجتماعية والمقارنة مع القرناء (زعطوط، 2005، ص.42). وكذلك ملاحظة الاخرين وهم ينجحون يرفع كفاءة الذات او ملاحظة فرد اخر بنفس كفاءته وهو يخفق في عمل يميل الى خفض فاعلية الذات، وعندما يكون النموذج مختلف عن الملاحظ تؤثر المثيرات البديلة أدني تأثير على الفاعلية، وللخبرات البديلة تأثير عندما تكون خبرة الناس السابقة بالنشاط قليلة، وعليه أثار النمذجة بصفة عامة ليست في قوة الأداء الشخصي من حيث تأثيرها في رفع مستويات الفاعلية، وقد يكون لها اثار قوية في إنقاص الكفاءة الذاتية (فهد، 18، 2005)

**4-3 الإقناع اللفظي:** الإقناع اللفظي بالمعلومات التي تأتي للفرد عن طريق الآخرين لفظيا قد يكسبهم نوعا من الترغيب في الأداء والدعم (البادي، 2014، ص 50)

وتتأثر الكفاءة او الفاعلية الذاتية للفرد أيا كانت طبيعتها: عامة، اجتماعية، اكااديمية بالقدرات الإقناعية اللفظية أو عوامل الإقناع اللفظي المصحوبة بأنماط من التأثيرات الاجتماعية وترتبط القدرات الإقناعية اللفظية ارتباطا دليلا موجبا بالقدرات اللغوية والطاقة الفكرية واللفظية وقدرات الفهم القرائي والسمعي (الزيات، 2001، ص.515)

ويضيف باندورا ان الإقناع اللفظي يستخدمه الأشخاص على نحو واسع جدا مع الثقة فيما يملكونه من قدرات وما يستطيعون انجازه، وانه توجد علاقة تبادلية بين الإقناع ولأداء الناجح في رفع مستوى الفاعلية الشخصية والمهارات التي يمتلكها الفرد (البادي، 2014، ص51) فكلما تلقى الفرد التشجيع والدعم من الآخرين او استمع الى رأي الآخرين في كفاءته زادت ثقته بنفسه (الزعطوط، 2005، ص42)

**4-4 الحالة النفسية والفسولوجية:** تؤثر البنية الفسيولوجية، الإنفعالية او الوجدانية تأثيرا عاما او معمما على الكفاءة الذاتية للفرد، وعلى مختلف مجالات وانماط الوظائف العقلية المعرفية والحسية العصبية لدى الفرد، وعلى هذا فهناك ثلاثة اساليب رئيسية لزيادة او رفع ادراكات الكفاءة الذاتية وهي:

\_\_ تعزيز او زيادة او تنشيط البيئة البدنية او الصحية.

\_\_ تخفيض مستويات الضغوط والنزاعات او الميول الإنفعالية السالبة

\_\_ تصحيح التفسيرات الخاطئة التي تعترى الجسم.

\_\_ كما تتأثر الكفاءة الذاتية بمستوى الاستثارة الانفعالية، فالاستثارة الانفعالية تؤثر سلبا على الكفاءة الذاتية، بينما تعمل لاستثارة الإنفعالية المتوسطة على تحسين مستوى الأداء ورفع الكفاءة الذاتية. (علوان، 2011، ص. 400)

## 5-أنواع الكفاءة الذاتية:

**1.5 الكفاءة القومية:** Population self - efficacy قد ترتبط بأحداث لا يستطيع المواطنون السيطرة عليها مثل انتشار تأثير التكنولوجيا الحديثة، والتغير الاجتماعي السريع في أحد المجتمعات، والأحداث التي تجري في أجزاء أخرى من العالم والتي يكون لها تأثير على من يعيشون في الداخل، كما تعمل على إكسابهم أفكار ومعتقدات عن أنفسهم باعتبارهم أصحاب قومية واحدة أو بلد واحد. (جابر، 477 ص. 190)

**2.5 الكفاءة الجماعية (الاجتماعية):** social self-efficacy وهي مجموعة تؤمن بقدراتها وتعمل في نظام جماعي لتحقيق المستوى المطلوب منها ويشير باندورا إلى أن الأفراد يعيشون غير منعزلين اجتماعيا وان الكثير من المشكلات والصعوبات التي يواجهونها تتطلب الجهود الجماعية والمساندة لإحداث أي تغيير فعال وإدراكهم لفاعليتهم الجماعية يؤثر فيما يقبلون على عمله كجماعات ومقدار الجهد الذي يبذلونه وقوتهم التي تبقى لديهم إذا اخفقوا في الوصول إلى النتائج ، وان جذور فاعلية الجماعة تكمن في فاعلية أشخاص هذه الجماعة (bundura, 1986)

**3.5 الكفاءة العامة:** General self-efficacy تشير إلى قدرة الفرد على أداء السلوكيات التي تحقق نتائج إيجابية ومرغوبة في موقف معين، للتحكم في ضغوط الحياة التي تؤثر على سلوك الفرد، والتعبير عن التوقعات الذاتية حول كيفية إنجاز المهام والأنشطة التي يقوم بها. التوقع بالجهد والنشاط والمثابرة المطلوبة لإتمام العمل. ((Bundura, 1986)

**4.5 الكفاءة الخاصة:** Specific self-efficacy وهي أحكام الفرد الخاصة والمرتبطة بمقدرته على أداء مهمة معينة في نشاط معين مثل الرياضيات أو اللغة العربية. ويتضح مما سبق أن هذا النوع من



الفاعلية ترتبط بالمجال الذي توجه إليه والتي تبرز في أحكام الفرد الخاصة وقدرته على أداء مستوى مرتفع الفاعلية في نشاط خاص أو مجال معين. (أبو هاشم، 1994)

**5.5 الكفاءة الأكاديمية: Academie Self - Efficacy** تشير الفاعلية الذاتية الأكاديمية إلى إدراك الفرد لقدراته على أداء المهام التعليمية بمستويات مرغوب فيها. أي أنها تعني قدرة الشخص الفعالية في موضوعات الدراسة المتنوعة داخل الفصل الدراسي وهي تتأثر بعدد من المتغيرات نذكر منها حجم الفصل الدراسي وعمر الدارسين ومستوى الاستعداد الأكاديمي للتحصيل الدراسي. (العزب، 2004، ص.51)

ومن خلال ما سبق نستخلص ان الكفاءة الذاتية كمصطلح مستقل تنقسم لخمس أنواع هي القومية، الجماعية، العامة، الخاصة والأكاديمية وان لكل فرد كفاءة مختلفة عن الآخر حسب عدة عوامل كالشخصية والقدرات العامة...

### 6- أبعاد الكفاءة الذاتية:

نحصر أبعاد الكفاءة الذاتية فيما يلي:

**1-6 الأهمية (مقدار الفاعلية):** وهو مستوى قوة دوافع الفرد للأداء في المجالات والمواقف المختلفة ويتحدد هذا البعد كما اشار باندورا من خلال صعوبة الموقف، ويتضح هذا القدر بصورة واضحة عندما تكون المهام مرتبة من السهل إلى الصعب.

**2-6 العمومية:** ويشير هذا البعد إلى انتقال الكفاءة الذاتية من موقف ما إلى مواقف مشابهة فالفرد يمكنه النجاح في أداء مهام مقارنة بنجاحه في أداء أعمال ومهام مشابهة، إلا أن درجة العمومية تختلف من فرد إلى آخر (الردينية، 2017، ص.27)

**3-6 الإصرار و المثابرة:** يذكر باندورا ويؤكد على أن قوة توقعات فاعلية الذات تتحدد في ضوء خبرات الفرد السابقة ومدى ملاءمتها 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 أيضا 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 . (الرواحية، 2016، ص.37).

**4-6 حب العمل واثقانه:** ويقصد به مستوى قوة دوافع الفرد للأداء في المجالات والمواقف المختلفة، فالإنسان يستطيع أن يجمع خبرة كفاءته الذاتية اتجاه المشكلات البسيطة والشديدة وهو يختلف تبعاً لطبيعة أو صعوبة الموقف، ويذكر باندورا في هذا الصدد أن طبيعة التحديات التي تواجه الفاعلية الشخصية يمكن الحكم عليها بمختلف الوسائل مثل: مستوى الإثقان، وبذل الجهد والدقة والإنتاجية والتنظيم الذاتي المطلوب (بلحسيني، حدان، ص.15)

كما نرى فإن معتقدات الفرد حول كفاءته الذاتية تختلف تبعاً لهذه الأبعاد وغيرها فيُنظر إلى مقدار فاعليته ومدى شمولية مهامه بالإضافة إلى مدى قوته وقدرته على الإصرار والمثابرة مع إتقان العمل والقيام به بشغف وهكذا

ولو ارتكز الشخص على الأبعاد كلها وحاول تطوير أغلب الجوانب فإن كفاءته الخاصة ستزيد وستزيد سرعته ودقته في تحقيق الإنجازات بصورة أفضل.

### 7-نظرية الكفاءة الذاتية:

تعتبر نظرية باندورا نظرية متكاملة للكفاءة الذاتية تأسست على قواعد النظرية المعرفية الاجتماعية مؤكداً أنها نتاج لسنوات من البحث السيكولوجي، كما عبر عن الكفاءة الذاتية بأنها قوة مهمة تفسر الدوافع الكامنة وراء أداء الأفراد في المجالات المختلفة، وأن إدراك الفعالية الذاتية يسهم في فهم الأفراد معايير شخصية لسلوكهم، ويقومون بتقييم سلوكهم بناء على في هذه المعايير وبالتالي يمكنهم بناء حافز ذاتي يدفع ويرشد السلوك

وأشار باندورا إلى أن الأفراد يتعلمون عن طريق ملاحظة سلوك الآخرين ونتائجها ، والتعلم عن طريق الملاحظة يقل بشكل كبير من الاعتماد على التعلم عن طريق المحاولة والخطأ ويسمح بالاكتمال السريع للمهارات المعقدة ، والتي ليس من الممكن اكتسابها عن طريق الممارسة فقط إضافة إلى أن كل من القدرات السابقة هي نتيجة تطور الميكانيزمات والأبنية النفسية العصبية المعقدة ، حيث تتفاعل كل من القوى النفسية والتجريبية لتحديد السلوك ولتزويده بالمرونة اللازمة و تتفاعل كل من الأحداث البيئية والعوامل الذاتية الداخلية ( معرفية ، وانفعالية وبيولوجية ) والسلوك بطريقة متبادلة ، فالأفراد يستجيبون معرفياً وانفعالياً وسلوكياً إلى الأحداث البيئية ومن خلال القدرات المعرفية يمارسون التحكم على سلوكهم الذاتي والذي بدوره يؤثر ليس فقط على البيئة ولكن أيضاً على الحالات المعرفية والانفعالية والبيولوجية، ويعتبر مبدأ الحتمية المتبادلة من أهم افتراضات النظرية المعرفية. وتهتم نظرية الفاعلية الذاتية بشكل رئيس بدور العوامل المعرفية والذاتية في نموذج الحتمية المتبادلة التابع للنظرية المعرفية الاجتماعية ذلك فيما يتعلق بتأثير المعرفة على الانفعال والسلوك وتأثير كل من السلوك والانفعال والأحداث البيئية على المعرفة ، وتؤكد نظرية الفاعلية الذاتية ، على معتقدات الفرد في قدرته على ممارسة التحكم في الأحداث التي تؤثر على حياته ، ففاعلية الذات لا تهتم فقط بالمهارات التي يمتلكها الفرد وإنما كذلك بما يستطيع الفرد عمله بالمهارات التي يمتلكها ، ويرى باندورا أن الأفراد يقومون بمعالجة وتقدير ودمج مصادر المعلومات المتنوعة المتعلقة بقدراتهم، وتنظيم سلوكهم الاختياري، وتحديد الجهد المبذول اللازم لهذه القدرات وبالتالي تمتلك التوقعات المتعلقة بالفاعلية الذاتية القدرات الخلاقة والاختيار المحدد للأهداف ، والأحداث ذات الأهداف الموجهة، والجهد المبذول لتحقيق الأهداف والإصرار على مواجهة الصعوبات والخبرات الانفعالية (بلحسيني. حمدان، 2017، ص. 10) يسترشد العمل البشري بالحالات التحفيزية والعاطفية والتي تتأثر أكثر بما يعتقد الأفراد أنه يمكنهم فعله أكثر مما هو صحيح من الناحية الموضوعية. هنا، يتم تذكرنا بأنه "ما لم يعتقد الناس أنهم قادرون على إحداث التأثيرات المرغوبة من خلال أفعالهم، فلن يكون لديهم حافزاً يذكر للتصرف" وأن "هناك فرق ملحوظ بين امتلاك المعرفة والمهارات والقدرة لاستخدامها جيداً في ظل ظروف متنوعة، يحتوي الكثير منها على عناصر غامضة وغير متوقعة ومرهقة " الثقة بالنفس التي يتعامل بها الأشخاص مع المهام المختلفة ويديرونها يحدد ما إذا كان الأفراد يستخدمون قدراتهم استخداماً جيداً أم سيئاً. في حين أن الشك الخبيث في الذات يمكن أن يقضي حتى على أفضل المهارات،

فإن المبالغة الطفيفة في تقدير القدرات الذاتية للفرد يمكن أن يكون لها تأثير إيجابي (جوسيا، 2021، ص.89)

### 8-العوامل المؤثرة في الكفاءة الذاتية:

لقد تم تصنيف العوامل المؤثرة في الكفاءة إلى ثلاث مجموعات والتمثلة في:

**1-8 المجموعة الأولى:** (التأثيرات الشخصية) لقد أشار "زيمرمان" (1989) (Zimmerman) الى إدراكات كفاءة الذات لدى الطلبة في هذه المجموعة تعتمد إلى أربع مؤشرات شخصية:

(أ) العملية المكتسبة: وذلك وفقا للمجال النفسي لكل منهم.

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

(ج) الأهداف: إذ أن الطالب الذين يركنون على أهداف بعيدة المدى أو يستخدمون عمليات الضغط لمرحلة ما وراء المعرفة قيل عنهم أنهم يعتمدوا على إدراك الكفاءة الذاتية لديهم وعلى المؤثرات وعلى المعرفة المنظمة ذاتيا.

(د) المؤثرات الذاتية: وتشمل قلق الفرد ودافعية مستوى طموحه وأهدافه الشخصية (ولاء، 2016، ص.44).

### 2-8 المجموعة الثانية: (التأثيرات السلوكية): وتشمل ثالث مراحل:

(أ) ملاحظة الذات: إذ أن، ملاحظة الفرد لذاته قد تمده بمعلومات عن مدى تقدمه نحو إنجازه أحد الأهداف.

(ب) الحكم على الذات: وتعني الاستجابة التي تحتوي على مقارنة منظمة لأدائهم مع الأهداف المطلوب تحقيقها وهذا يعتمد على كفاءة الذات وتركيب الهدف.

(ج) رد فعل الذات: الذي يحتوي على ثلاثة ردود وهي:

ردود الأفعال السلوكية وفيها يتم البحث عن الاستجابة التعليمية النوعية. ردود الأفعال الذاتية الشخصية وفيها يتم البحث عما يرفع من استراتيجيتهم أثناء عملية التعلم. ردود الأفعال الذاتية البيئية وفيها يبحث الطلبة عن أنسب الظروف الملائمة لعملية التعلم (خيال، 2020، ص.57-58).

**3-8 المجموعة الثالثة:** (التأثيرات البيئية): لقد أكد "Bundura" (1977) على موضوع النمذجة والصور المختلفة في تغيير إدراك المتعلم للكفاءة الذاتية مؤكدا على الوسائل المرئية، ومنها التلفاز، وأن تأثير النمذجة الرمزية يكون لها أثر كبير في اعتقادات الكفاءة بسبب الاسترجاع المعرفي، وأن هناك خصائص متعلقة بالنموذج، ولها تأثير في كفاءة الذات:

- **خاصية التشابه:** وتقوم على خصائص محددة، مثل: الجنس، العمر، المستويات التربوية والمتغيرات الطبيعية.

-**التنوع في النموذج:** وتعني عرض نماذج متعددة من المهارة أفضل من عرض نموذج واحد فقط، وبالتالي تأثيرها أقوى في رفع الاعتقاد في كفاءة الذات (خيال، 2020، ص.57-58)

## خلاصة الفصل:

ومن خلال ما تطرقنا اليه في الفصل يمكن استخلاص ان الكفاءة الذاتية هي القدرة على تقييم الذات وتحليل الأداء الشخصي بشكل مستقل ومنتظم. وتتمثل نتيجة الكفاءة الذاتية في القدرة على تحسين الأداء الشخصي والتطوير المستمر حيث تساعد الكفاءة الذاتية الفرد على تطوير مهاراته الشخصية والمهنية من خلال التعرف على نقاط قوته وضعفه والتحسين من مستواه في المهارات التي يحتاجها في العمل أو الحياة الشخصية. كما تساهم في زيادة الانتاجية والفعالية حيث تتمكن من تحليل أدائه وتحديد النواحي التي يمكن تحسينها، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والفعالية في العمل. وتحسين العلاقات الشخصية والتواصل الفعال مع الآخرين. بشكل عام، فإن الكفاءة الذاتية تعتبر مهمة جدًا للنمو الشخصي والمهني، وتمكن الشخص من التحكم في مصيره وتحقيق أهدافه بشكل أكثر فعالية.

## الفصل الثالث: التوافق المهني

تمهيد

### I - التوافق:

1. تعريف التوافق
2. خصائص التوافق
3. أهمية التوافق
4. ابعاد التوافق
5. النظريات المفسرة للتوافق

### II - التوافق المهني:

1. تعريف التوافق المهني
2. مظاهر التوافق المهني
3. النظريات المفسرة للتوافق المهني
4. تعريف سوء التوافق المهني
5. مظاهر سوء التوافق المهني
6. العوامل المؤثرة في التوافق المهني
7. طرق تحقيق التوافق المهني

خلاصة الفصل



**تمهيد:**

شغل موضوع التوافق حيزا كبيرا في الدراسات و البحوث و ذلك لأهميته في حياة الانسان، حيث يعتبر التوافق المهني مجالا من مجالات التوافق الاجتماعي و قد حظي هو الآخر الدراسات متعددة و ذلك لأهميته البالغة في حياة الفرد خصوصا المهنية منها، اذ يعد مؤشرا للنجاح في أي مهنة و أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه، و ان آثار التوافق المهني لا تمس الفرد فقط بل تمتد لتشمل المنظمة التربوية التي يعمل بها و كذا المجتمع الذي يعيش فيه بداية من الأسرة و مختلف مؤسسات التنشئة الاجتماعية المحيطة التي تؤثر وتتأثر به. وانطلاقا من هذا سنتناول في هذا الفصل التوافق كمفهوم شامل وكذا سنتعرف على التوافق المهني محددين مفهومه، مظاهره، النظريات المفسرة له، العوامل المؤثرة فيه ... الخ.

## I-التوافق:

### 1-تعريف التوافق:

**لغتنا:** من الفعل الثلاثي "وفق" تشتق كلمات الوفاق بمعنى المواءمة، والتوافق يعني لغة الاتفاق والتظاهر، ووفق الشيء أي لاعمه ووافقه موافقة ووفقا واتفق معه توافقا" (عبد العلايلي، د.س، ص. 959)

**اصطلاحا:** حسب لورنس فإن: "التوافق هو قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفا سليما وأن يتلاءم مع بيئته الاجتماعية أو المادية أو المهنية أو مع نفسه" (فرج، 1980، ص.46)

ومن هذا التعريف نجد أن عملية التوافق هي محاولة الفرد في أن تكون له القدرة على استجابات متنوعة تلائم المواقف المختلفة وتنجح في تحقيق دوافعه.

ويعرفه عالم الاجتماع فيرون أن التوافق: "هو العملية التي تلجأ إليها الشخصية لتتمكن من الدخول في علاقة التوازن مع البيئة، مع ضرورة توفر الشروط لتحقيق هذه العلاقة والحالة المعاكسة لذلك هي عدم التوافق والتي تشير إلى فقدان تلك العملية أو الإخفاق في توفير هذه الشروط فالتوافق حسب علماء الاجتماع ينصب أكثر على البيئة، لا سيما البيئة الاجتماعية وعلاقة الفرد بالآخرين فالفرد المتوازن هو الذي يحسن التعامل مع بيئته الخارجية بما يفضيه عليه من شروط.

-كما عرفه حامد زهران: "التوافق بأن عملية دينامية مستمرة تتناول السلوك والبيئة (الطبيعية والاجتماعية) بالتغير والتعديل حتى يحدث توازن بين الفرد وبيئته" (زهران، 1988، ص.78)

- وفي هذا الصدد ذكرت انتصار يونس : بأن التوافق بمعناه العام هو : حالة التوازن، والتوافق بين الفرد وبيئته، أو بين العمليات و الوظائف النفسية للفرد والناشئة عن خفض التوتر الناتج عن حاجته، أو الدافع دون الوقوع في الصراع (يونس، 1999، ص 89)

-كما فسره مدحت عبد الحميد بأنه: "الشعور النسبي بالرضا، والإشباع الناتج عن الحل الناجح لصراعات الفرد في محاولته للتوفيق بين رغباته وظروفه المحيطة" (عبد اللطيف، 1990، ص.82)

" إن عملية التوافق ليست جامدة ثابتة تحدث في موقف معين، أو فترة معينة و تنتهي، بل إنها عملية مستمرة دائمة، فعلى الفرد أن يواجه سلسلة لا تنتهي من المشاكل والمواقف التي تحتاج إلى سلوك مناسب يؤدي إلى خفض التوتر وإعادة الاتزان والاحتفاظ بالعلاقة مع البيئة و هذا يعني أن الفرد مطالب بإعادة الاتزان و الاحتفاظ بالعلاقة المنسجمة مع البيئة، فكلما أطاح بهذا الاتزان أو هدد هذه العلاقة أي مثير داخلي أو خارجي، و هو ما نعنيه ما نقول إن عملية التوافق عملية ديناميكية وظيفية"

### 2-خصائص التوافق:

حددت مجموعة من الخصائص على التوافق والتي سنوضحها فيما يلي:



**1-2 التوافق عملية ديناميكية:** ويعني ذلك أن عملية التوافق تمر بعدة مراحل يتحقق خلالها للفرد إشباع حاجاته النفسية والاجتماعية كما تعني أنه لا يتم مرة واحدة وبصفة نهائية لأن الحياة سلسلة من الحاجات والدوافع والرغبات التي تتطلب إشباعها وغيرها من التوترات التي تهدد اتزان الفرد، وبالتالي محاولة إزالة هذه التوترات واستعادة الاتزان من جديد.

**2-2 التوافق عملية كلية:** أي أن التوافق خاصية لا تقتصر على السلوك الخارجي للفرد فهي تأخذ في الاعتبار تجاربه الشعورية وما يستشعره من رضا اتجاه ذاته وأفعاله.

**3-2 التوافق عملية تطويرية ارتقائية:** وهذا يعني أن عملية التوافق تنمو وترتقي بنمو حاجات الفرد ودوافعه أي أنها عملية مرتبطة بمراحل نموه المختلفة وخصائصها ومتطلباتها حيث ترتقي من الدوافع والحاجات البسيطة إلى الأكثر تعقيدا.

**4-2 التوافق عملية نسبية:** حيث يختلف باختلاف الظروف الاجتماعية والاقتصادية وأنه يتوقف على عاملي الزمان والمكان ومن ثم يمكن القول بأن للتوافق مستويات متعددة فالحياة ما هي إلا سلسلة من عمليات التوافق فالكائن يقوم بتعديل سلوكه وتغيير أنماطه واستجابته للمواقف حينما يحس بحاجه تتطلب إشباعا والفرد السوي هو الذي يتصف بالمرونة والقدرة على تغيير استجابته حتى تلائم المواقف البيئية المتغيرة ويصل للإشباع عن طريق سلوك توافقي مع تلك المواقف.

**5-2 التوافق عملية وظيفية:** ويقصد به أن التوافق سواء كان سويا أو مرضيا فإنه ينطوي على وظيفة إعادة الاتزان أو تحقيق الاتزان من جديد الناشئ عن صراع القوى بين الذات والموضوع فالإنسان شعاره الدائم أنا موجود في حالتي الصحة والمرض التوافق وسوء التوافق، فالتوافق ليس مجرد خفض للتوتر وإنما تحقيق لقيمة الذات وللوجود الإنساني. (بن إمام، 2022، ص.39)

مما سبق نرى أن التوافق سواء كان سويا أو مرضيا فإنه عملية يظل مستمرة تلازم الفرد في حياته من أجل إعادة الاتزان أو تحقيقه، بغض النظر عن كونها نسبية تتغير بتغير الظروف التي يتعرض لها الفرد في حياته ومجتمعها باعتباره من يقوم بها خلال مسيرته، فهي تبقى تتطور وترتقي مع نمو حاجات الفرد ودوافعه مع الأخذ بعين الاعتبار أنها لا تقتصر فقط على السلوكيات الخارجية فقط بل وحتى مما ينبثق من داخله من مشاعر الرضا والإيجاب

### 3- أهمية التوافق:

يستهدف التوافق الرضا عن النفس وراحة البال والاطمئنان نتيجة الشعور بالقدرة الذاتية على التكيف مع البيئة والتفاعل مع الآخرين ولا يحتاج ذلك لأكثر من التعرف على حاجات النفس، ومعرفة إمكانيات البيئة وأهمية التوافق تظهر من خلال مساعدة الإنسان على إشباع حاجاته وإرضاء دوافعه بالطرق المشروعة التي حددها المجتمع مع مراعاة إمكانيات البيئة.

- قدرة الفرد على مواجهة المشاكل بمعرفة الاسباب ومحاولة التغلب عليها.

- قدرة الفرد على التكيف من المتغيرات المختلفة والحفاظ على توازنه الانفعالي.

- تمكين الفرد من ازالة تأثيراته عن طريق الاشباع للحاجات المختلفة بالطريقة المشروعة والتي تساهم في سعاده وسعادة الآخرين.

- إقامة علاقة اجتماعية ايجابية مع باقي افراد المجتمع يسودها الود والاحترام المتبادل. من خلال احتكامه بالجماعات وتوافقه الجيد معها يكتسب الفرد مهارات وخبرات تمكنه من استغلال قدراته وتطبيقها في الحياة العملية.

- تمتع الفرد بالصحة والتوافق النفسي والاجتماعي مما يساهم في زيادة انتاجيته (دسوقي، 1974)

يمكن الإشارة الى أهمية التوافق باختصار في مواجهة الفرد للمشاكل والتكيف معها وإقامة علاقات اجتماعية ناجحة في إطار راحة الفرد وتلبية حاجاته النفسية. فمن هنا يظهر إثر التوافق على الفرد بتحقيق استقراره من مختلف الجوانب وتحقيق أهدافه وبالتالي تحقيق درجة عالية من الرضا الذاتي وقبول الاجتماعي.

#### 4- أبعاد التوافق:

يتضمن التوافق عدة أبعاد منها:

**1-4 التوافق النفسي او الذاتي:** يشمل هذا البعد على السعادة مع الذات. والثقة بها والرضى عنها والشعور بقيمتها أو اشباع الحاجات والتمتع بالأمن الشخصي وكذلك التمتع بالحرية في التخطيط للأهداف وتوجيه السلوك والسعي الى تحقيقها ومواجهة المشكلات الشخصية والعمل على حلها أو تغيير الظروف البيئية في تحقيق الأمن النفسي ويشمل توافق وجداني وعقلي وتوافق ترفيهي وتوافق فيزيقي.

**2-4 التوافق الزوجي:** يشمل السعادة الزوجية والرضا الزوجي الذي يتمثل في الاختيار المناسب والاستعداد للحياة الزوجية وتحمل مسؤوليات الحياة الزوجية والقدرة على حل المشكلات والاستقرار الزوجي (العبيدي، 2004 ص.23)

**3-4 التوافق الشخصي:** وهو إحساس الفرد بالسعادة والرضا عن النفس، والمقدرة على إشباع الدوافع والحاجات الداخلية الأولية، أي الفطرية والعضوية والفيولوجية والتي يولد الإنسان مزودا بها، كالحاجة إلى الأكل والشرب وغيرها. كذلك إشباع الدوافع والحاجات الثانوية أو المكتسبة، مثل الحاجة إلى الانتماء، والحاجة إلى التقدير وغيرها. ويعبر بذلك عن «سلم داخلي» حيث يقل الصراع النفسي لدى الفرد ويتحقق التوافق الضرورات تطور مراحل النمو.

**4-4 التوافق الاجتماعي:** ويشير إلى عدة أمور يتصف بها الفرد، منها مدى إحساسه بالسعادة في علاقته مع الآخرين، ومقدرته على التفاعل الاجتماعي الإيجابي والعمل لخير الجماعة. كما يشير إلى التزام الفرد بأخلاقيات المجتمع وقواعد الضبط الاجتماعي، ومسيرة المعايير الاجتماعية، وتفهم معطيات التغيير الاجتماعي، ويعبر أيضا عن مدى نجاح الفرد في تحقيق السعادة الزوجية، وهذا يؤدي بالتالي إلى تحقيق «الصحة الاجتماعية» (زهران حامد: 27-2005-1)، التي تشمل الأسرة بكل أفرادها. (السعيد، ص.19)

**5-4 التوافق المهني:** ويتضمن مساعدة الطفل في نهاية المرحلة التعليمية على أن يكون له مهنة مناسبة تحقق له الاستقلال الاقتصادي عندما يصير شخصاً كبيراً، ولدى الغالبية من المعوقين عقلياً مثلاً القدرة على الاعتماد على النفس، ويمكنهم كسب الرزق عن طريق بعض الأعمال التي لا تتطلب إلا قديراً قليلاً من التخصص والتي تتسم بالبساطة والتربية الفنية تتعدد فيها المهارات بتعدد مجالاتها المختلفة فهي تسهم من خلال مجموعة من الحرف والأشغال اليدوية والتطبيقية بإكساب بعض المعوقين أنواعاً من المهارات تنمي ثقتهم بأنفسهم وتشعرهم بأنه يمكن أن يكون لهم دور في الحياة ويقدرهم أفراد المجتمع. كما أنه من

خلال استخدام الأدوات والخامات يتحسن التأزر الحركي للأطفال، وينمو الاستعداد لإتباع التعليمات. (فراج حسن، 2019، ص.24)

**4-6 التوافق الأسري:** الأسرة هي نواة المجتمع، وهي البيئة الصغيرة التي ينطلق منها الطفل إلى عالمه الخارجي، ليطبق ما اكتسبه فيها من خبرات ومهارات، وعليه فهي الواحة الخضراء التي تسعى بكل مكوناتها إلى منحه الثقة بنفسه وبمن حوله وتدريبه على كيفية التعامل مع مجتمعه، وتتمثل السعادة الأسرية في الاستقرار والتماسك الأسري والقدرة على تحقيق مطالب الأسرة، وسلامة العلاقات بين الوالدين والعلاقات بين الأبناء بعضهم بعضاً، والتمتع بقضاء وقت الفراغ مع الأسرة وبناء العلاقات الأسرية مع الأقارب والأهل، حيث قلة المشاكل التي تواجه الأسرة والأبناء .

فقد أورد (عبد المطلب القريطي، 2003) إشارة إلى مدى انسجام الفرد مع أعضاء أسرته وعلاقات الحب والمودة والمساندة والتراحم والاحترام والتعاون بينه وبين والديه وأخوته، مما يحقق لهم حياة أسرية مشبعة. (ابو بكر، 2018، ص. 92)

### 5-الاتجاهات المفسرة للتوافق:

تم تصنيفها كما أشار الذويبي (1999) في ثلاثة اتجاهات هي: الاتجاه الاول الذي يؤكد أن التوافق يتمثل في المواءمة بين حاجات الفرد ومطالب البيئة. الاتجاه الثاني الذي يؤكد أن التوافق يتمثل في إشباع دوافع الفرد وحاجاته. الاتجاه الثالث الذي يؤكد أن التوافق يتمثل في السلوك وفق أساليب الثقافة وهناك وجهة نظر صنفت التوافق في عدد من الاتجاهات وفيما يلي عرض موجز لهذه الاتجاهات:

**5-1 الاتجاه الفردي:** يرى أصحاب هذا الاتجاه أن التوافق والانسجام في الحياة لا يتم إلا بإشباع الفرد لحاجاته ودوافعه، وهذا يعني أن التوافق هو بمثابة عملية يتم من خلالها خفض التوتر أو الصراع ويتحقق ذلك عن طريق الاعتدال والتوازن في الإشباع للدوافع وهذا يتحقق في التعريفات السابقة لسميث واللذين فسرا التوافق بتحقيق الإشباع للدوافع الذي عادة ما يصطدم بما يضعه المجتمع من معايير تحد وتحرم الفرد من إشباع بعض دوافعه.

**5-2 الاتجاه الاجتماعي :** ويرى فيه أصحاب هذا الاتجاه أن التوافق يقوم على أساس عملية مسايرة من قبل الفرد للنماذج والأنماط والمعايير الاجتماعية السائدة في المجتمع، فكل ما كان الفرد منقاداً إلى هذه المعايير والأنماط كان أكثر توافقاً، فالشخص المتوافق هو الذي يساير ثقافته التي نشأ فيها، وبقدر اقترابه منها ومن أنماطها يكون أكثر توافقاً، فإذا ما أبتعد عنها قلت درجة توافقه إلا أن أصحاب هذا الاتجاه قد خلطوا بين مصطلح التوافق "Ajustement" ومصطلح المسايرة "Conformity" فهم يرجعون عملية التوافق بأسرها إلى المعايير الاجتماعية، فالتوافق عندهم خضوع كامل إلى الظروف والأحوال السائدة وتعديل مستمر للاتجاهات والمشاعر بما يتفق ويتلاءم مع ما تراه الجماعة. وهذا الخلط بين المصطلحين يعني أن المسايرة للمعايير الاجتماعية تجلب الفرد الوقوع في الصراع بين ما يريده هو وما يريده مجتمعه، ولكن في الواقع نجد التوافق لا يخلو من الصراع إذ إن هو كيفية مواجهته والتخفيف من آثاره، كما أن أصحاب هذا الاتجاه حولوا التوافق إلى عملية جامدة وخالية من الفعالية الايجابية المستمرة وذلك عندما قرنوه بالمسايرة.

**5-3 الاتجاه التكاملي:** يرى أصحاب هذا الاتجاه أن التوافق يقوم أساساً على التكامل بين الاتجاهين السابقين، فهو عبارة عن مواءمة بين حاجات الفرد ومطالب البيئة فهو بمثابة عملية مركبة من عنصرين

أساسين، أحدهما الفرد بحاجاته ودوافعه ورغباته وتطلعاته، وثانيهما البيئة بمكوناتها المادية والاجتماعية والقيمية، وبما تملكه من ضوابط ومعايير مقومات. (هيببي، 2012، ص. 18-19)

## II-التوافق المهني:

### 1-تعريف التوافق المهني:

تعددت التعاريف بالتوافق المهني نعرض اهمها فيما يلي:

عرف إبراهيم شوقي عبد الحميد: التوافق المهني هو تلك العملية التي يسلك بها الفرد ويتفاعل وينسجم مع بيئة العمل وذلك من خلال مجموعة فريدة من قدراته وحاجاته.

ويذكر بديع محمود قاسم: أن التوافق المهني هو توافق العامل مع جميع متغيرات العمل، بما يبعث على الرضا الوظيفي ويتضمن ذلك العامل وإشباع حاجاته وتحقيق طموحاته مما ينعكس على إنتاجه وكفايته. واذ لم يتحقق للعامل الرضا فانه ينعكس سلبا على انتظامه في العمل حيث يكثر تدمره وشكواه وغيابه وتأخره عن العمل. (الشاذلي، 2001، ص. 64)

كما يعرف أحمد عبد الخالق: التوافق المهني هو تكيف الفرد مع عمله الذي يستطيع أن يؤديه بنجاح لأنه يتناسب مع ذكائه وقدراته والذي يرضى عنه ويميل إلى ممارسته لأنه يتفق مع ميوله ومستوى طموحه وفكرته عن نفسه (محمد، 1983، ص. 7)

وفي هذا الصدد سلامة غباري: هو التكيف السليم مع ظروف العمل والظروف الأسرية ومع المجتمع الخارجي مما يشعر العامل بأنه راض عن نفسه وعديم الشكوى في حياته مما يساعده على الإنتاج الأفضل كما وكيفا (غباري، 1991، ص. 101)

ووضح "Scott" بأنه توافق الفرد مع بيئة العمل، فهو يشمل توافق الفرد المختلفة العوامل البيئية التي تحيط به في العمل وتوافقه مع المتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل بمرور الزمن وتوافقه لخصائصه الذاتية (القادر، 1980، ص. 39)

وأشار عبد الحمد الشاذلي: بان التوافق المهني يتضمن الرضا عن العمل ورضا الآخرين اتجاهه يتمثل في الاختيار المناسب للمهنة عن القدرة وإقناع الشخص والاستعداد لها علما وتدريباً والدخول فيها والصلاحية المهنية والكفاءة والإنتاج والشعور بالنجاح والعلاقات الحسنة مع رؤساء والتغلب على المشكلات ولا ينبغي أن نتصور أن التوافق المهني هو توافق الفرد لبيئة العمل فقط (عبد الحميد، 2998، ص. 130)

تعريف فرج طه: توافق الفرد مع عمله فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل وتوافقه التغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على مر فترات من الزمن، وتوافقه لخصائصه الذاتية، وهكذا فإن توافق الفرد مع المشرف عليه ومع زملائه ومع مطالب العمل ومع قدراته الخاصة ومع ميوله ومزاجه. (النبيل، 1984، ص. 156)

انطلاقاً من التعاريف السابقة يمكن أن نقول إن التوافق المهني هي حالة الرضى التي يشعر بها العامل بعد سعيه لخلق نوع من الانسجام بينه وبين بيئته المهنية فهو عملية مستمرة وتتميز بالديناميكية نظراً لتعدد حاجات الأفراد وتغيرها المستمر وكذلك تغير المحيط المهني الذي يتواجد فيه الفرد.

## 2-مظاهر التوافق المهني:

ان اصدار القرار على الموظف على انه متوافق مهنيا او غير متوافق يحتاج منا تحديد محكات التوافق المهني التي يمكننا بواسطتها معرفة وتحديد توافق الموظف من عدمه ويمكن حصرها في مظهرين رئيسيين هما الرضا عن العمل والارضاء:

### 1-2 الرضا عن العمل: (satisfaction)

ويتحقق ذلك بعدة عوامل هي الأجرة، وزملاء العمل، ونوع العملاء والإشراف ومدى الارتباط بالمؤسسة والشعور بالأمن والإدارة وفرص الترقى. هذا ويمكن فهم اتجاهها العمل ومعنوياتهم فهما صحيحا. (رشوان، 1995، ص. 187) ويأتي الرضا عن العمل نتيجة للتوافق بين فكرة الفرد عن ذاته وتقديره لقدراته وتكفيه مع ظروفه من جهة وبين الدور المهني الذي يقوم به والذي يعتبر جزءا من تحقيقه لذاته إذ أن معنى رضاه عن عمله أنه قد وصل إلى مستوى حقق فيه جزءا من أهدافه وأحلامه التي ظل يعمل من أجلها حيث يجد الفرد منفذا مناسباً لقدراته واتجاهاته وقيمه، كما يتوقف الرضا على النمط معين وطريقة خاصة في الحياة تمكنه من القيام بدور يعتبر ملائما ومحققا لأماله. (القاسم، 2001، ص. 48\_49)

### 2-2 الإرضاء (Satisfactionness)

يتضح من إنتاجيته وكفايته ومن الطريقة التي ينظر بها إلى مشرفيه وزملائه في المؤسسة التي يعمل بها، كما يتضح سلبا من خلال غيابه وتأخره ومن الإصابات التي تتكون له ومن عدم القدرة على البقاء في العمل لمدة مرضية من الزمن، ويتضح أيضا من اتفاق قدراته ومهاراته وتلك المتطلبة للعمل (طه، 1983، ص. 54-55) أما الإرضاء فيعبر عنه بمدى كفاءة العامل وأهليته وكفايته وبالطريقة التي يقدره بها رؤسائه وزملائه وهي التي تعبر سلبيًا بتغيب العامل وتأخره عن مواعيد العمل والحوادث التي تقع منه أو يقع فيها وعدم استقراره في العمل، وهي التي تعبر عنها إيجابيا بتوافق قدراته ومهاراته مع مطالب العمل ومقتضياته (أبو النيل، 2005، ص. 323)

ومع تعدد مظاهر التوافق المهني فإنها تختلف من شخص لآخر على حسب مستوى التوافق او السواء لديه. فنجد ان المظهرين الأساسيين للتوافق المهني يتجليان في حالة الرضا عن العمل والرضاء بصورة اجمالية وبما يحيط به من مؤشرات جانبية التي تتمثل في:

1. القدرة على الحفاظ على العلاقات الاجتماعية مع الآخرين وتنميتها.
2. القدرة على التعامل بذكاء مع المشكلات التي يواجهها العامل في مهنته.
3. القدرة على تقبل الذات والآخرين مع إدراك جوانب القوة والضعف فيهم.
4. القدرة على اتخاذ قرارات عملية.
5. القدرة على الالتزام بمواعيد العمل والاهتمام والاجتهاد في العمل.
6. القيام بالأداء الوظيفي على الشكل الجيد.
7. الاستقرار والتوازن الانفعالي. (محمود، 1987)

### 3- النظريات المفسرة للتوافق المهني:

تهتم نظريات التوافق المهني بعوامل التوافق المهني المتمثلة في العامل والعمل، فبعضها يركز على خصائص العامل ومدى تطابقها مع بيئة العمل وبعضها يركز على مدى إشباع حاجات العامل نتيجة قيامه بالعمل وبعضها يجمع بين ما يتوقعه العامل وبين واقع العمل وهكذا، وفيما يلي عرض موجز لبعض النظريات التي تناولت موضوع التوافق المهني لغايات تعزيز أدبيات الدراسة:

**3-1 نظرية نموذج مظهر الرضا:** تعتبر نظرية نموذج مظهر الرضا التي نادى بها " Lawler (1973)" نموذجاً خاصاً لتحديد الرضا المهني، وطبقاً لهذه النظرية يكون الأفراد راضين عن مظهر من مظاهر عملهم كأصدقاء العمل والمشرفين والرواتب، عندما يكون مقدار المظهر الذي يدركونه والذي يجب أن يتحصلوا عليه للقيام بأداء عملهم، يجب أن يعادل المقدار الذي يدركونه والذي يتحصلون عليه فعلا زيادة على ذلك، عندما يدرك الأفراد هذا المقدار المتحصل عليه أكثر مما يستحقونه، فيجب أن يعم عليهم شعور باللامساواة وبالذنب، أخيراً إذا أدركوا بأنهم يتحصلون على شيء قليل من المظهر، فالنظرية تتوقع بأنهم سوف يشعرون بعدم الرضا أي الاستياء.

**3-2 نظرية العاملين (نظرية العوامل الدافعة – الصحية):** تعد هذه النظرية من أهم النظريات في ميدان محفزات العمل، وهي مرتكزة على حقيقة أن الفرد لديه نوعين من الحاجات: تجنب الألم، والنمو من الناحية النفسية. لقد قام "Herzberg" وجماعته (1966) بمقابلة (200) محاسب ومهندس من مدينة بتسبرج الصناعية، ولقد تم توجيه أسئلة لهم عن الأحداث التي خبروها في العمل والتي أدت إما إلى تحسين رضائهم عن العمل أو انخفاض ملحوظ في رضائهم عن العمل، وظهر بأن هناك خمس عوامل يمكن أن تقرر وبصورة قوية الرضا عن العمل وهي: الإنجاز، التميز، العمل نفسه، المسؤولية والتقدم، والترقية في العمل، على أن العوامل الثلاثة الأخيرة كانت لها أهمية كبيرة في التغيير الثابت في الاتجاه نحو العمل، وبما أن هذه العوامل فعالة في تحفيز الفرد للأداء الأفضل وبذل الجهد، لذلك سميت بالعوامل الدافعية أو بالعوامل الداخلية المتعلقة بالعمل، أما العوامل التي لها علاقة بالاستياء في العمل فهي: تعليمات المؤسسة والإدارة، الإشراف، الأجور، العلاقات الاجتماعية، وظروف العمل المادية، وبما أن لهذه العوامل تأثيراً قليلاً على اتجاهات العمل الإيجابية، لذلك سميت بالعوامل الصحية موازاة للاستخدام الطبي والذي يعني المنع والتحوط

**3-3 نظرية القيمة:** نظرية القيمة أو التعارض التي طورها (1974-1969) "Locke" تقول إن 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 ويقومه. فالرضا الوظيفي الكلي للفرد هو عبارة عن مجموع كل هذه المظاهر المتعلقة بالرضا الوظيفي مضروب في أهمية ذلك المظهر لذلك الفرد. بعبارة أخرى، فانه بالنسبة للفرد أي مظهر من مظاهر العمل مثل (الترقية) يمكنه أن يكون مهماً جداً لهذا الفرد، بينما ليس كذلك لفرد آخر فمظهر الترقية مثلاً بالنسبة للفرد الأول يجب أن يعطي وزناً أو قيمة عالية أكثر من أي مظهر آخر. " رضا كلي - مجموع مظاهر x أهمية المظاهر بالنسبة للفرد".

**3-4 نظرية العملية المناوئة:** يؤكد "Landy" (1978) من خلال نظريته للرضا الوظيفي على دور العمليات الفسيولوجية في الحفاظ على حالة وجدانية متزنة. أي أن الأساس السببي للرضا هو فسيولوجي،

ويشمل الجهاز العصبي المركزي، وسوف يتغير رضا الفرد الوظيفي خلال فترة من الزمن حتى ولو كانت الوظيفة ثابتة، فمثلا تبدو الوظيفة أكثر تشويقاً خلال الأسابيع القليلة الأولى منها عدة سنوات. إلا أن "Landy" يقترح بأن هناك آليات داخل الأشخاص تساعد على المحافظة على حالة وجدانية متزنة، ويعتقد أن هذه الآليات تلعب دوراً في الرضا الوظيفي والعملية المناوئة تشير إلى العمليات المناوئة أو المضادة للتعامل مع الانفعال فمثلا إذا كان الشخص مسرورا جدا. فان هناك استجابة فسيولوجية تعارض أو تناوئ هذه الحالة الوجدانية وتحاول أن ترجع الفرد إلى الخلف إلى مستوى محايد. فالحالة الوجدانية المتطرفة سالبة أو موجبة ينظر إليها على أنها مضررة بالأفراد وليست مفيدة لهم في أي حال من الأحوال، تستعمل الميكانيزمات الآليات الفسيولوجية لتقي الشخص من هذه الحالات بأن السبب الذي يجعل الأفراد يختلفون في رضاهم الوظيفي هو المتطرفة. ويقترح "Landy" أنهم يختلفون فيما يتعلق بمرحلة وظائفهم الفسيولوجية الوقائية.

**3-5 نظرية التأثير الاجتماعي:** قدم كل من "Salancik & Pfeffer" (1978) نظرية للرضا الوظيفي تخلو 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 للوظيفة نفسها بعبارة أخرى، لا تقوم إدراكات الوظيفة على أساس الخصائص الموضوعية للوظيفة فقط، ولكنها تتأثر أيضا بدرجة كبيرة بمؤشرات اجتماعية في مكان العمل وبالتالي يحتمل أن ينظر إلي نفس الوظيفة بطرق مختلفة طبقا للكيفية التي يستجيب بها زملاء العمل إلى الوظيفة.

**3-6 نظرية الثبات (الاتساق):** تم تطوير هذه النظرية من قبل "Korman" (1976) وتهتم بالعلاقة بين مستوى تقدير الذات للعامل والأداء الوظيفي، وبناء على هذه النظرية، هناك علاقة موجبة بين الاثنين، إضافة إلى أن العمال ذوي التقدير العالي للذات يرغبون في أداء عملهم على مستويات عالية، بينما العمال ذوي التقدير المنخفض للذات يؤدون أعمالهم على مستويات منخفضة

**3-7 نظرية التدرج الهرمي لماسلو:** يعتبر "Maslow" أحد الرواد الأوائل العاملين في حقل الدافعية والحاجات الإنسانية، إن نظرية الحاجات لماسلو تهدف لتحقيق هدفين، فهي تصنف الحاجات الأساسية في سلسلة من ناحية وترتبط هذه الحاجات بالسلوك العام للفرد من ناحية ثانية. إن نموذج ماسلو للحاجات المتدرجة يتألف من خمسة مستويات من الحاجات الإنسانية، وكذلك يتكون من مجموعة من الفرضيات تتركز حول كيف أن إشباع هذه الحاجات يؤثر في أهميتها (فحجان، 2010، ص 27).

**3-8 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. (الرواحية، 2016، ص 19).

كما رأينا فهناك بالفعل نظريات قد درست التوافق المهني وليس نظرية واحدة فقط باعتبار أن التوافق المهني لا يتحقق بتحقيق حاجة واحدة فقط إذ أنه لتحقيق التوافق المهني يجب علينا النظر لمدى رضا الشخص عن مكان العمل والعاملين والراتب الذي يتلقاه والنظر الى محفزات العمل ونظراته الخاصة للقيمة والتقدير الذاتي إضافة إلى مدى التأثير بالمؤشرات الاجتماعية في مكان العمل دون ان ننسى النظريات التي فسرت من الجانب الفيسيولوجي بطريقة علمية.

#### 4-تعريف سوء التوافق المهني:

سوء التوافق المهني «Adjustmet Vocational Negative» هو الوجه السلبي لعملية التوافق، وهو نمط سلوكي غير ملائم يتمثل في عجز العاملين عن التكيف السليم لظروف عملهم أو لظروفهم الشخصية أولهما جميعاً بما يجعلهم غير راضين عنها وغير مرضي عنهم عنها. وترتبط المظاهر المختلفة لسوء التوافق المهني بعضها مع البعض الآخر. وفي ذلك يرى "kay" ان سوء التوافق المهني ينعكس بأكثر من طريقة من جانب نفس الفرد. وهكذا فإن العامل سيء التوافق قد لا يحدد مظاهر سوء توافقه في الغياب أو الشكاوى أو الإصابات أو الخصومة أو غيرها فقط من السلوك غير المرغوب فيه في العمل، بل إنه قد يمارس الكثير منه أو كله. (مبارك،2000، ص. 52)

يرى سعد رياض في سوء التوافق المهني بأنه: سوء التوافق المهني هو عجز العامل عن التكيف السليم لظروف عمله المادية أو لظروفه الاجتماعية أو لهما جميعاً مما يجعله غير راض عنها وغير مرضي عنه منها. (عويضة،1996، ص.167)

وسوء التوافق المهني هو إخفاق الفرد في عمله، إما لعدم تناسب قدراته مع عمله، أو لأنه يجد عسراً في صلاته الاجتماعية بزملائه ورؤسائه في العمل. (طه، 2007ص.102)

سوء التوافق المهني فهو عجز العامل عن التكيف السليم لظروف عمله المادية أو الظروف الاجتماعية أو كليهما، ولما يطرأ على الظروف من تغيرات ينشأ هذا العجز وإنما لنقص اجتهاد العامل أو نقص تدريبه أو استعداده أو لعدم تناسب قدراته لنوع عمله، كما ينشأ عن اختلال الصحة النفسية للعامل أو نتيجة هذين العاملين معا.

يبدو سوء التوافق المهني بمعناه العام في عجز الفرد عن إقامة علاقات راضية مرضية بين وبين من يتعامل معهم من الناس والأشياء في بيئته الاجتماعية والمادية، أي عجزه عن حل مشكلاته اليومية على اختلافها ولسوء التوافق مجالات عديدة فهناك سوء التوافق المهني وسوء التوافق الدراسي وسوء التوافق الديني. (زروقة، 2017، ص.100،101)

#### 5-مظاهر سوء التوافق المهني:

- سوء إنتاج العامل من حيث الكيف وقلته من حيث الكم.
- كثرة الحوادث التي يتعرض لها العامل بالإضافة إلى وقوعه في أخطاء فنية كثيرة أثناء أداء عمله.
- إساءة استخدام الآلات والأدوات وكثرة الفاقد من المواد الخام.
- يبدو على العامل أعراض التكاسل واللامبالاة لكل ما يدور حوله بالمصنع.
- يصبح العامل أكثر شعباً في تعامله مع رؤسائه وزملائه. (عويضة،1996، ص.167-168)
- إسراف العامل في الشكوى وتبدو عليه علامات ومظاهر التمرد على اللوائح والتعليمات والرؤساء بالمصنع وعدم الانصياع لذلك.



- السلوك العدواني والتخريبي للعامل وتحريض زملائه من العمال على الشكوى والتمرد ضد اللوائح ونظم العمل.

- تمارض العامل وكثرة غيابه عن العمل بدون عذر وتنقله من عمل إلى آخر. (فحجان، 2010، ص.22).

### 6-العوامل المؤثرة في التوافق المهني:

هناك العديد من العوامل المختلفة التي تؤثر في توافق الأفراد مع المهام التي يتولون القيام بها والظروف التي يشتغلون فيها، ويمكن الإشارة إلى البعض من هذه العوامل في النقاط التالية:

#### 6-1 الاقتناع بجدوى العمل:

يعتبر التساؤل عن طبيعة العمل والفوائد المرجوة منه، من أوائل التساؤلات التي يطرحها الفرد عند تفكيره في القيام بعمل معين، وذلك أن الفرد لا يقوم بنشاطات معينة بمحض إرادته إلا إذا كان يسعى إلى إشباع حاجات معينة من خلالها.

#### 6-2 وضوح المهمة:

من المفروض أن يكون لكل عضو من أعضاء المؤسسة مهمة محددة يقوم بها من أجل المساهمة في تحقيق الأهداف المشتركة للمؤسسة التي ينتمي إليها، وذلك لأن عدم تحديد مهام الأفراد داخل المؤسسة وتوضيحها بدقة كثيرا ما يؤدي إلى تداخل الصلاحيات وإمكانية حدوث اضطراب في سير الأعمال

#### 6-3 تطابق طبيعة العمل مع مبادئ الفرد العقائدية:

تعتبر ميول الأفراد الثقافية وانتماءاتهم العقائدية من العوامل المؤثرة في اتجاهاتهم وتصرفاتهم أثناء تعاملهم مع بعضهم البعض وأثناء العمل داخل المؤسسات، إلا أن هذا التأثير يختلف باختلاف الفروق الفردية وكذا اختلاف البيئات والمجتمعات

#### 6-4 تطابق طبيعة العمل مع شخصية الفرد:

من المعلوم أن لكل فرد شخصية تميزه عن الآخرين، وتعتبر الخصائص النفسية والسمات والصفات المميزة لشخصية الفرد من العوامل الأساسية التي تتحكم في عملية توافقه مع العمل المنوط به، ومع الوسط المادي والاجتماعي الذي يعمل فيه.

#### 6-5 تطابق طبيعة العمل مع مؤهلات الفرد الفنية:

تتمثل مؤهلات الفرد الفنية فيما لديه من خبرات ومعارف وكفاءات فنية تمكنه من تنفيذ عمل معين بإتقان وتعتبر المؤهلات الفنية للأفراد، بالإضافة إلى قدراتهم الجسمية والذهنية من المعايير الأساسية التي تعهد المهام الوظيفية إليهم على أساسها داخل المؤسسات.

#### 6-6 وحدة التعليمات:

تتمثل التعليمات فيما يصدره المشرفون على تسيير المؤسسات من أوامر وقرارات بهدف توجيه نشاطات المستخدمين المكلفين بتنفيذ الأعمال داخل المؤسسة، وتحديد كيفية أدائهم لمهامهم، وعلى هذا الأساس تعتبر وحدة التعليمات من العوامل المؤثرة في اتجاهات الأفراد وتوافقهم مع مهامهم داخل المؤسسات، فإذا كانت

مصادر التعليمات الموجهة إلى المستخدمين متعددة ومتناقضة، فإن ذلك من شأنه أن يضع المستخدم المرؤوس في حالة حيرة وارتباك اتجاه عمله واتجاه رؤسائه.

### 6-7 نجاح المؤسسة:

يقصد بنجاح المؤسسة تمكنها من أداء مهامها بصورة كاملة، ويعتبر نجاح المؤسسة كذلك من العوامل المساعدة على ارتباط العمال بمهامهم الوظيفية، ذلك أن نجاح المؤسسة وارتفاع سمعتها على نطاق واسع مثلا يجعل المستخدمين فيها يثقون في قدرتها على تمكينهم من إشباع حاجاتهم وتحسين ظروفهم، مما يحثهم على الارتباط بها والاعتناء بمهامهم ويرفع من معنوياتهم، خصوصا إذا كانوا يعتقدون بأن النجاح سوف يعود عليهم بالفائدة

### 6-8 اهتمام إدارة المؤسسة بمشاكل العمال:

يعتبر اهتمام إدارة المؤسسة بمشاكل العمال فيها واعتنائها بهم من العوامل التي تحثهم على الاعتناء بمهامهم، فعندما يتأكد العمال من اهتمام إدارة المؤسسة بشؤونهم وعملها على حل مشاكلهم تزداد ثقتهم فيها ويميلون إلى الاعتناء بأعمالهم.

### 6-9 حسن العلاقة مع زملاء العمل:

تعتبر العلاقات الاجتماعية بين أعضاء جماعات العمل داخل المؤسسة وأساليب التعامل فيما بينهم من العوامل المؤثرة في توافقهم مع مهامهم ومع الوسط الاجتماعي الذي يعملون فيه على وجه الخصوص، حيث يساعد الانسجام وحسن التعامل بين العمال على تكيفهم مع ظروف العمل وبيئته الاجتماعية.

### 6-10 حسن العلاقة مع المشرفين على تسيير المؤسسة:

تعتبر العلاقة بين العمال والمسؤولين على تسيير المؤسسة كذلك من العوامل المؤثرة في توافق العمال مع مهامهم.

### 6-11 كفاءة المسؤولين:

قد لوحظ أيضا أن قلة كفاءة وخبرة المشرفين على تسيير المؤسسة كثيرا ما تجعل العمال يميلون إلى عدم الثقة في توجيهاتهم، وبالتالي التذمر وعدم الرضا على الوضعية التي آلت إليها مؤسساتهم.

### 6-12 التسلية:

تعتبر التسلية من العوامل النفسية المؤثرة في اتجاهات العمال نحو عملهم ونحو بيئتهم الاجتماعية، إذ تساعد على التخفيف من مللهم أثناء العمل وجعل الوسط الاجتماعي الذي يعملون فيه أكثر مرحا وترفيها، مما يساعد على انسجامهم مع الوسط الاجتماعي للعمل وتقبلهم لظروفه ويزيد في ارتباطهم به.

### 6-13 التنويه بمجهودات العامل الإيجابية:

تعتبر رغبة الفرد في التنويه والإشادة بنشاطاته وأعماله الناجحة داخل المؤسسة التي يشتغل فيها كذلك من العوامل المؤثرة في تصرفاته واتجاهاته أثناء العمل، وهذه الرغبة ترتبط في الحقيقة بحاجة الفرد الدائمة إلى التقدير والاحترام من طرف الآخرين

#### 14-6 تماسك الجماعة:

يعتبر تماسك جماعات العمل المتمثل في ترابط العمال وتفاهمهم وتضامنهم وتطابق اتجاهاتهم، كذلك من العوامل المساعدة على تحقيق التوافق الاجتماعي بينهم وتمكينهم من التكيف مع ظروف العمل ومحيطه.

#### 15-6 الشعور بالرضى المهني:

يتمثل الرضى المهني في تقبل الفرد لعمله وتمسكه به باعتباره النشاط المفضل لديه، وذلك نتيجة تطابق هذا العمل مع ميوله وحاجاته واتجاهاته، ويعتبر رضى الفرد بعمله شرطا أساسيا لتوافقه مع عمله. (بوعطيط، 2007، ص. 98-101)

#### 7- طرق تحقيق التوافق المهني:

- ✓ العمل على تحقيق مشاعر الأمن والطمأنينة بين الإدارة والعمال وذلك بإزالة عوامل القلق وتقصي الإشاعات وتحسين وسائل الاتصال المختلفة.
- ✓ إنشاء الخدمات وتوفير العلاج النفسي للعمال ومعالجة مشكلاتهم حتى خارج المنظمة التي ينتمون إليها بالقدر المستطاع.
- ✓ العمل على تالفي وتخفيف العوامل التي تؤدي إلى سوء العلاقات بين العاملين داخل المنظمة عن طريق تجنب الحوافز القليلة في العمل.
- ✓ العناية التامة بأساليب الاختيار المهني، ذلك أن العامل الكفاء كثيرا ما يتصف بالاستقرار في العمل والشعور بالرضا مما له من أثر حسن على نسب دوران العمل والاجازات المرضية والصحة النفسية بصفة عامة.
- ✓ خلق جو للعمل يتصف بالروح المعنوية العالية وذلك بتنظيم عمليات التوجيه الجماعي للعاملين بالمنظمة ومعالجة المشكلات الجماعية أول بأول.

- ✓ العناية التامة بالتوجيه المهني للعمال المبتدئين بتدريبهم وتدريب جميع الموظفين كلما استدعت الضرورة علما بأن لكل عمل خصائص معينة يجب أن تقابلها صفات خاصة في الفرد المسند إليه هذا العمل وأهمها: القدرات، ودرجة الذكاء والميول، ودرجة سالمة الشخصية إلى غير ذلك من متطلبات العمل.

- ✓ السعي المستمر لمعرفة اتجاهات ودوافع العاملين بالمنظمة.
- ✓ تدريب رجال الإدارة العليا على تفهم العوامل الانسانية في الإدارة وأثرها على الانتاج والتكاليف وحوادث العمل وتدريبهم على أساليب القيادة في ميزان العمل (علالي، 2016، ص. 109-110)

ومن جهته يعرض الدكتور "السيد محمد خبير" تفاصيل لعلاقات العامل مع مكونات بيئته التي من شأنها تحقيق التوافق المهني المطلوب في العمل:

- بالنسبة لعلاقة العامل بمهنته: اختيار العامل وتوجيهه إلى المهنة التي تتوافق مع قدراته وميوله مما يزيد من إنتاجية ويحسن توافقه مع العمل ويجنبه الإحباطات والخيبة وفقد الثقة بالنفس في حالة عدم نجاح المؤسسة في عملية اختياره وتوجيهه.

- بالنسبة لعلاقة العامل بنظام المؤسسة: ينبغي أن تقوم الهيئات الإدارية للمؤسسة بدراسة الأسباب الحقيقية التي تؤدي ببعض العمال على اختلاف مستوياتهم، مناصبهم إلى سوء علاقاتهم بنظام المؤسسة ذلك أنه يلجأ بعضهم إلى إرضاء نفسه عن طريق تزعم المتمردين والمشاعيين لإحداث اضطرابات.
- بالنسبة لعلاقة العامل برؤسائه: يقع على عاتق المؤسسة أن تعمل على أن تسود العلاقات الاجتماعية والنفسية والصحية بين الرئيس والمرؤوس لتحسين توافق العامل المهني ولقد لخص الميزات السلوكية التي تشبع روح الثقة المتبادلة في جو المؤسسة وأهمها:
  - معاملة المرؤوسين معاملة تشعرهم باحترام لشخصيتهم.
  - تمثيلهم تمثيلاً أميناً.
  - تطبيق قوانين المؤسسة عليهم تطبيقاً مرناً.
  - اعتبار نفسه دائماً مثالاً يقتدى به.
  - إعطائهم فرصة كافية للتطور والنمو.
- بالنسبة لعلاقة العامل بزملائه: إن المجال النفسي لكل فرد في جو المؤسسة يتضمن غيره من الأفراد وخاصة الزملاء وما يجمعه بهم من تفاعل مبني أساساً على الأخذ والعطاء، التعاون والمنافسة وكلما أمكننا الجميع بينهما واستخدامهما ضمن سلامة العلاقات المتبادلة ومن ثم توفير الصحة كما يمكننا أن نضيف أيضاً إقامة الرحلات والحفلات الترفيهية وكذا إنشاء النوادي وتشجيع النشاط الرياضي والترفيهي ويساعد على تحسين علاقات العمل بزملائه ويعمل على زيادة توافقه معهم.
- بالنسبة بعلاقة العمل بظروف العمل: ويقصد بظروف العمل الشروط المادية التي يعمل فيها من إضاءة وتهوية ورطوبة ولألات ولا شك أن العمل من جانب المسؤولين على تهيئة ظروف العمل المناسب يسهم في رفع معدلات الإنتاج علاوة على زيادة رضا العامل عن عمله وزيادة تكيفه فيه.
- بالنسبة لعلاقة العامل ببيئته خارج العمل: لا يعتبر العامل عضو في مؤسسة العمل فحسب بل هو عنصر في جماعات كثيرة متعددة الأهداف ووجهات النظر، فهو عضو في أسرته ثم فرد في جماعة الشارع أو النادي، وعليه فهو محتاج إلى درجة كافية من التوافق النفسي والاجتماعي، وهكذا كلما نجحنا في تحسين علاقات العمل بكل من مكونات بيئته السابقة فإننا نرفع مستوى توافقه وتكيفه المهني إلى أقصى حد ممكن وبالتالي نرفع مستوى توافقه العام إلى حد كبير. (علالي، 2016، ص. 110-111).

## خلاصة الفصل:

يشير التوافق كما رأينا في مجمل القول الى نتيجة صراع الدوافع التي يسعى الفرد إلى إشباعها وحالات التوتر والإحباط التي يتعرض لها، وذلك وفقا لعوامل ديناميكية لها تأثيرها الخاص على عملية التوافق، والتي تكمن في مدى قدرة الفرد على إحداث التوازن بين إشباع حاجاته المختلفة و بين إمكانياته الحقيقية في ظل معايير الوسط الذي يعيش فيه، إضافة إلى اختيار الوقت المناسب للإشباع أو إرجائه باستخدام الحيل الدفاعية بطريقة ناجحة تخفف من حدة التوتر النفسي وتوفر جوا من التوافق العام، ومن خلال ما تم عرضه في هذا الفصل يمكن أن نصل إلى أن التوافق المهني يعتبر جزء من التوافق العام للفرد و ذلك في شتى مجالات حياته حيث يشمل توافقه مع محيط العمل بما يتضمنه من عوامل بيئية كثيرة، طبيعية واجتماعية، وما يطرأ على هذه البيئة من تغيير بين الحين والآخر، فمتغير التوافق المهني هنا يتميز بكونه هدفا يصوبوا كل فرد أو موظف (معلم) لبلوغه أو حتى تحقيق بعض من خصائصه.

---

الجانب التطبيقي

---

## الفصل الرابع: الاطار المنهجي للدراسة

### تمهيد

1. التذكير بفرضيات الدراسة

2. منهج الدراسة

3. مجالات الدراسة

4. الدراسة الاستطلاعية

5. عينة الدراسة

6. أدوات جمع البيانات

7. الخصائص السيكومترية للأدوات

8. الأساليب الإحصائية المستخدمة

خلاصة الفصل

## تمهيد

يسعى الباحثون من خلال دراساتهم الى ايجاد حل للمشكل الذي طرحوه، حيث يتم الاجابة عليه من خلال اثبات او نفي الفرضيات التي تم صياغتها كاجابات مؤقتة على تساؤلات الدراسة، وذلك بإخضاعها للدراسة العلمية عن طريق اختبار الفروض ميدانيا ولكي يتسنى ذلك للباحث اعتماد منهج معين يلاءم طبيعة الموضوع بالإضافة الى تحديد مجالات دراسته المكانية والزمانية وحتى البشرية ومنه يتم تحديد أدوات الدراسة وكذلك الاساليب الاحصائية المناسبة لطبيعة المتغيرات، وهذا ما سنتعرف عليه من خلال هذا الفصل.



### 1- التذكير بفرضيات الدراسة:

#### الفرضية العامة

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الذاتية والتوافق المهني لدى عينة من معلمي المرحلة الابتدائية ببلدية جيجل

#### الفرضيات الفرعية

- توجد علاقة بين الضبط الانفعالي والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية
- توجد علاقة بين المهارات الاجتماعية والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية
- توجد علاقة بين الالتزام والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية
- توجد علاقة بين حب واثقان العمل والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية

### 2- منهج الدراسة:

يعرف منهج البحث العلمي بأنه الأسلوب الذي يستخدمه الباحث في دراسة ظاهرة معينة والذي من خلاله يتم تنظيم الأفكار المتنوعة بطريقة تمكنه من علاج مشكلة البحث فهو أسلوب للتفكير والعمل يعتمد على الباحث لتنظيم أفكاره وتحليلها وعرضها وبالتالي الوصول إلى نتائج وحقائق معقولة حول الظاهرة موضوع الدراسة (المحمودي، 2019، ص.35). وبما ان موضوع دراستنا تناول العلاقة بين الكفاءة الذاتية والتوافق المهني فقد اخترنا المنهج الوصفي الارتباطي باعتبارنا نسعى للكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية الموجودة بين المتغيرين. ومنه يذكر بأن المنهج الوصفي هو طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية أشكال رقمية صحيحة وتصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على معبرة يمكن تفسيرها. فهو محاولة الوصول إلى المعرفة الدقيقة والتفصيلية لعناصر مشكلة أو ظاهرة قائمة، للوصول إلى فهم أفضل وأدق أو وضع السياسات والإجراءات المستقبلية الخاصة بها. (المحمودي، 2019، ص.46).

### 3- مجالات الدراسة:

لهذه الدراسة حدودها المكانية والزمانية والبشرية وفيما يلي توضيح لذلك

**أولاً: الحدود المكانية:** ويقصد بيها المكان الذي أجريت فيه الدراسة الميدانية، حيث قمنا بهذه الدراسة في عدة ابتدائيات ببلدية جيجل والتي اختيرها بطريقة عشوائية والتي بلغ عددها ستة (6) ابتدائيات

**ثانياً: الحدود الزمانية:** ويقصد بيها الفترة الزمنية التي استغرقتها الدراسة الميدانية، حيث قمنا بإجراء هذه الدراسة على فترات زمنية وهي

**الفترة الأولى:** اختيار عنوان البحث وعرضه على المشرف، وتم تسجيله في الإدارة والتفرغ لجمع المعلومات العلمية المتعلقة بالإطار النظري للدراسة

**الفترة الثانية:** القيام بدراسة استطلاعية وفي ضوء نتائج هذه الدراسة (الاستطلاعية) تم بناء الاستبيان ومناقشته مع الأستاذة المشرفة وعرضه بعد ذلك على مجموعة من الأساتذة المحكمين

**الفترة الثالثة:** القيام بالدراسة الميدانية حيث تم توزيع الاستبيان على عينة الدراسة، بعد ذلك تفرغنا لمعالجة البيانات تحرير المذكرة وطبعها وتقديمها للإدارة

**ثالثا: الحدود البشرية:** اقتصرنا هذه الدراسة على معلمي الطور الابتدائي في المرحلة الابتدائية ببلدية جيجل ولاية جيجل، والتي تمثلت في ستة (6) ابتدائيات التي يختلف عدد المعلمين فيها من ابتدائية إلى أخرى

#### 4- الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية الخطوة الأولى لأي بحث علمي في جانبه الميداني لأنها تلم بمختلف جوانب المشكلة المطروحة، بالإضافة إلى أنها تعطينا نظرة أولية حول متغيرات الدراسة، كما تمكننا من التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة وغيرها. وللتأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة، تم اختيار عينة عشوائية قوامها ثلاثين (30) معلم ومعلمة من المرحلة الابتدائية ببلدية جيجل وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

**الجدول رقم (01):** توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس.

النسبة المئوية (%)	التكرار	الجنس
7	02	ذكر
93	28	أنثى
<b>100,00</b>	<b>30</b>	<b>المجموع</b>

**المصدر:** من إعداد الطالبات اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS25.

كما هو موضح في الجدول أعلاه أن أفراد العينة الاستطلاعية شملت الذكور والإناث بنسبتين متباعتين لصالح الإناث حيث مثلت نسبة الذكور 7% فقط بينما نسبة الإناث 93%

**الجدول رقم (02):** توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير السن.

النسبة المئوية (%)	التكرار	السن
26.67	08	سنة [30-23]
43.33	13	سنة [40-30]
20	06	سنة [50-40]
10	03	50 سنة فما فوق
<b>100,00</b>	<b>30</b>	<b>المجموع</b>

**المصدر:** من إعداد الطالبات اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS25.

كما هو موضح في الجدول أعلاه يتضح أن أفراد العينة الاستطلاعية الذين تتراوح أعمارهم بين (23 و 30 سنة) مثلوا نسبة 26.67% من العدد الإجمالي للعينة، أما نسبة الذين تتراوح أعمارهم بين (30 و 40 سنة) فمثلت 43.33% من النسبة الكلية للعينة، فيما مثلت نسبة الذين تتراوح أعمارهم بين (40 و 50 سنة) فمثلوا نسبة 20% (50 فما فوق) فمثلوا نسبة 10%  
**الجدول رقم (03):** توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير المستوى الدراسي.

النسبة المئوية (%)	التكرار	التخصص
56.67	17	ليسانس
13.33	04	ماستر أو ماجستير
30	09	أخرى
100,00	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبات اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS25.

كما هو موضح في الجدول أعلاه يتضح أن أفراد العينة الاستطلاعية حسب المستوى الدراسي في ( ليسانس ) مثلوا نسبة 56.67% من العدد الإجمالي للعينة، أما بالنسبة ( للماستر والماجستير ) فمثلوا نسبة 13.33% وهي قليلة إلى حد ما، فيما مثل البند الحر ( أخرى ) أكبر نسبة تقدر ب 30 %  
الجدول رقم (04): توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير سنوات الخبرة.

النسبة المئوية (%)	التكرار	سنوات الخبرة
50	15	[10-1] سنوات
26,67	08	[20-10] سنة
16,67	05	[30-20] سنة
6.66	02	[40-30] سنة
100,00	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبات اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS25.

كما هو موضح في الجدول أعلاه يتضح أن أفراد العينة الاستطلاعية حسب سنوات الخبرة التي تتراوح بين ( من 1 إلى 10 سنوات ) مثلوا النسبة الغالبة في العينة بنسبة 50 % ، أما ذوي الأقدمية في العمل التي تتراوح بين ( 10 الى 20 سنة ) فمثلوا 26.67% من النسبة الكلية للعينة ، أما نسبة الذين تتراوح سنوات أقدمتهم في العمل ( 20 و 30 سنة ) مثلت نسبة 16.67 % من النسبة الإجمالية لعينة الدراسة ، فيما مثلت نسبة ذوي سنوات الخبرة التي تتراوح بين ( 30 و 40 سنة ) نسبة 6.66% أي عدم وجود أي فرد من هذه الفئة

### 5- عينة الدراسة الأساسية:

تعرف عينة البحث بأنها مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة مناسبة، وإجراء الدراسة عليها ومن ثم استخدام تلك النتائج، وتعميمها على كامل مجتمع الدراسة الأصلي. يتم اللجوء إليها عندما تغني الباحث عن دراسة كافة وحدات المجتمع (المحمودي، 2019، ص.106). وباعتبار أسلوب المعاينة المسمى بالمعاينة العشوائية البسيطة أهم الأسس التي يبني عليها الاحصاء الاستقرائي ، كما تسحب العينة في هذا النوع من الاساليب بطريقة عشوائية محضة ، بحيث يكون لكل وحدة اختيار في المجتمع نفس احتمال الانتماء الى العينة المسحوبة و الذي يساوي .  $N / 1$  و لكل العينات الممكن تشكيلها من هذا المجتمع نفس احتمال السحب، بحيث يستعمل أسلوب المعاينة العشوائية البسيطة في الحالات التي تكون فيها وحدات المجتمع قيد الدراسة متجانسة فيما بينها، و نقصد بكلمة التجانس اقتراب صفات و خصائص وحدات الاختيار من حيث التشابه و التماثل فقد قمنا باختيار عينة عشوائية قوامها سبع وثمانين ( 87 ) معلما ومعلمة من 6 ابتدائيات ببلدية جبجل ( هلة علي، محمدي مسعود، عبيدي العربي، قريمت مسعود، بومعزة محمد، شريط عبد الكريم)

وفيما يلي عرض لتوزيع عينة الدراسة على حسب (الجنس، السن، التخصص، الاقدمية في العمل):

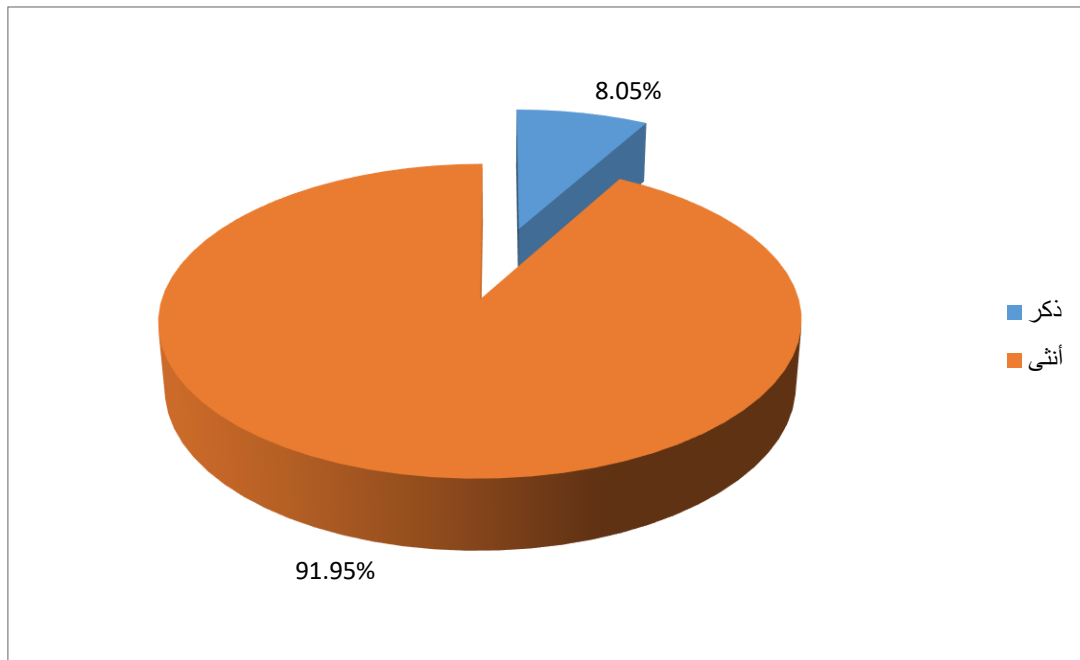
1- الجنس:

الجدول رقم (05): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس.

النسبة المئوية (%)	التكرار	الجنس
8,05	07	ذكر
91,95	80	أنثى
<b>100,00</b>	<b>87</b>	<b>المجموع</b>

المصدر: من إعداد الطالبات اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS25.

الشكل رقم (01): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس.



المصدر: من إعداد الطالبات اعتمادا على مخرجات برنامجي SPSS25 وال-Excel.

ومن خلال الجدول والشكل أعلاه يتضح ان افراد العينة الأساسية شملت الذكور والاناث بنسبتين متباعتين جدا لصالح الاناث حيث مثلت نسبة الذكور 8.05% فقط بينما مثلت نسبة الاناث 91.95%

2- السن:

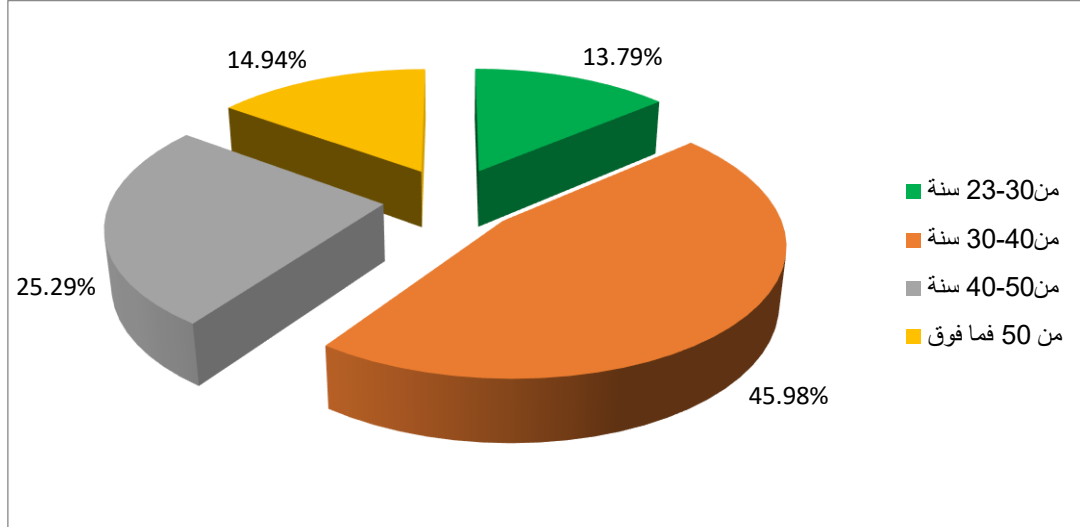
الجدول رقم (06): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن.

النسبة المئوية (%)	التكرار	السن
13,79	12,00	سنة [30-20]
45,98	40,00	سنة [40-30]
25,29	22,00	سنة [50-40]
14,94	13,00	50 سنة فما فوق

المجموع	87	100,00
---------	----	--------

المصدر: من إعداد الطالبات اعتمادا على مخرجات برنامج الـSPSS25.

الشكل رقم (02): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن.



المصدر: من إعداد الطالبات اعتمادا على مخرجات برنامج الـSPSS25 والـExcel.

ومن خلال الجدول والشكل أعلاه يتضح أن أفراد العينة الذين تتراوح أعمارهم بين ( 23 و 30 سنة ) مثلوا نسبة 13.79% من النسبة الإجمالية للعينة، وهي تعتبر الأقل نسبة الى الفترة الثانية أما نسبة الذين تتراوح أعمارهم بين ( 30 و 40 سنة ) فمثلت 45.98% من النسبة الكلية للعينة وهي تعتبر اكبر نسبة ، فيما مثلت نسبة الذين تتراوح أعمارهم بين ( 40 و 50 سنة ) فمثلوا نسبة 25.29% ( 50 فما فوق ) فمثلوا نسبة 14.94% من النسبة الاجمالية للعينة

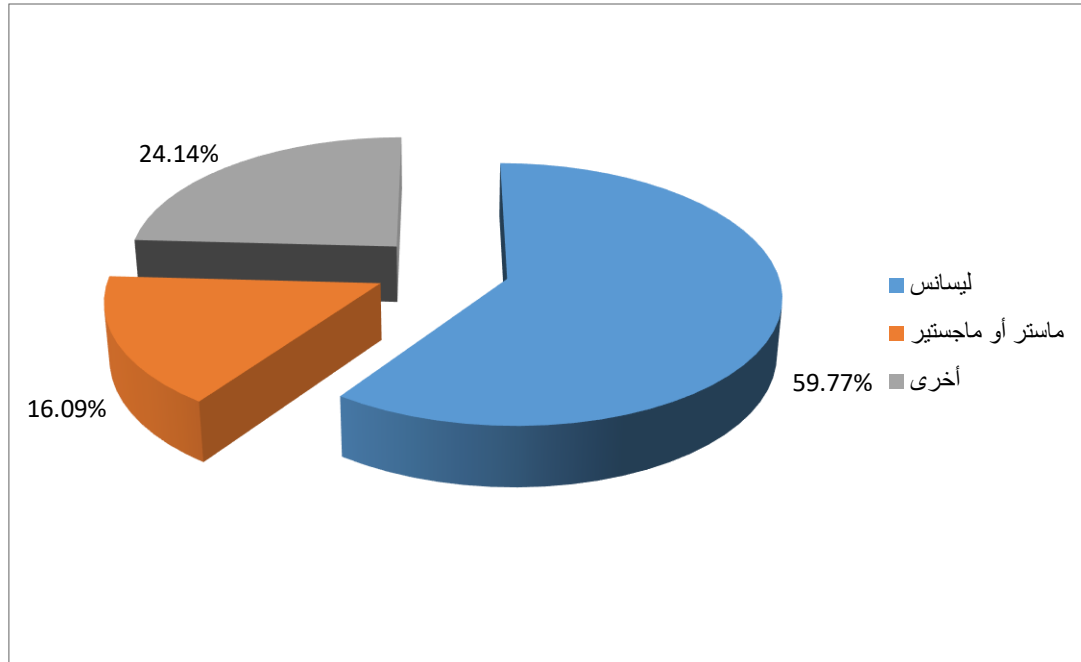
### 3- المستوى الدراسي:

الجدول رقم (07): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى الدراسي.

النسبة المئوية (%)	التكرار	التخصص
59,77	52	ليسانس
16,09	14	ماستر أو ماجستير
24,14	21	أخرى
100,00	87	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبات اعتمادا على مخرجات برنامج الـSPSS25.

الشكل رقم (03): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى الدراسي.



**المصدر:** من إعداد الطالبات اعتمادا على مخرجات برنامجي ال-SPSS25 وال-Excel.

ومن خلال الجدول والشكل الموضح أعلاه يتضح أن أفراد العينة حسب المستوى الدراسي في ( ليسانس ) مثلوا نسبة الأكبر والمقدرة ب 59.77 % من العدد الإجمالي للعينة، أما بالنسبة ( للماستر والماجستير ) فمثلوا نسبة الأقل من العدد الإجمالي للعينة بنسبة 16.09 % ، فيما مثل البند الحر ( أخرى ) نسبة متوسطة الى حد ما تقدر ب 24.14 %

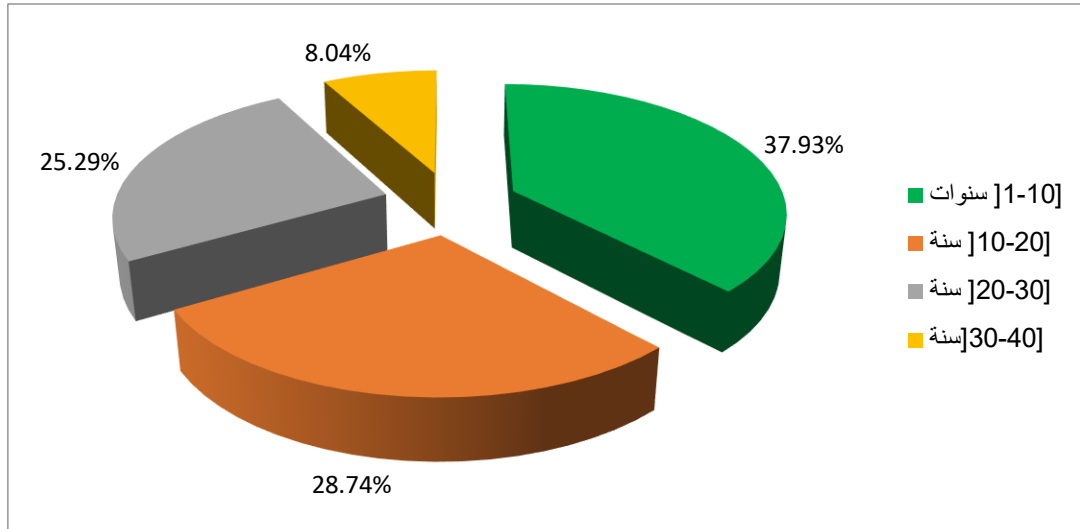
#### 4- سنوات الخبرة:

**الجدول رقم (08):** توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة.

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية (%)
[10-1] سنوات	33	37,93
[20-10] سنة	25	28,74
[30-20] سنة	22	25,29
[40-30] سنة	07	8,04
المجموع	87	100,00

**المصدر:** من إعداد الطالبات اعتمادا على مخرجات برنامج ال-SPSS25.

**الشكل رقم (04):** توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة.



**المصدر:** من إعداد الطالبات اعتمادا على مخرجات برنامجي SPSS<sup>25</sup> وال-Excel.

ومن خلال الجدول والشكل الموضح أعلاه يتضح أن أفراد العينة حسب سنوات الخبرة التي تتراوح بين ( من 1 إلى 10 سنوات ) مثلوا النسبة الغالبة في العينة بنسبة 37.93 % ، أما الخبرة المهنية التي تتراوح بين ( 10 الى 20 سنة ) فمثلوا 28.74 % من النسبة الكلية للعينة ، و مثلت نسبة الذين تتراوح سنوات خبرتهم ( 20 و 30 سنة ) مثلت نسبة 25.29 % من النسبة الإجمالية لعينة الدراسة ، فيما مثلت نسبة ذوي سنوات الخبرة التي تتراوح بين ( 30 و 40 سنة ) نسبة 8.04% وهي اقل نسبة في العينة الاجمالية

## 6- أدوات جمع البيانات:

يتم تحديد وسائل جمع البيانات كخطوة اساسية في الدراسة الميدانية، وذلك للتمكن من الحصول على اكبر قدر ممكن من المعلومات حول موضوع الدراسة، و يتم هذا التحديد وفقا لطبيعة الموضوع المعالج و المنهج المستخدم، حيث تتوقف القيمة العلمية لهذه الدراسة على الادوات المستخدمة، و عليه تم الاعتماد في هذه الدراسة على الادوات التالية:

### استبيان الكفاءة الذاتية:

من اجل تحقيق اهداف الدراسة قامت الطالبات بتصميم استبيان الكفاءة الذاتية وقد تكونت من (24) عبارة، موزعة على اربعة ابعاد، وكل بعد تدرج تحته عدد من العبارات.

البعد الأول: الضبط الانفعالي.

البعد الثاني: المهارات الاجتماعية.

البعد الثالث: الالتزام.

البعد الرابع: حب و اتقان العمل

**جدول رقم (09) يبين ابعاد استبيان الكفاءة الذاتية:**

الرقم	الابعاد	الفقرات
01	الضبط الانفعالي	6-1
02	المهارات الاجتماعية	12-7
03	الالتزام	18-13
04	حب واثقان العمل	24-19

#### مقياس التوافق المهني:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قامت الطالبات بالاستعانة باستبيان من اعداد عبيد (2016) وقد تم التعديل فيه، بحيث تكون من ثمانية عشر (18) عبارة.

#### 7. الخصائص السيكومترية للأداة

- صدق الاستمارة

#### صدق المحكمين

مر الاستبيان في صورته الأولية على 05 محكمين من ذوي الاختصاص في جامعة جيل بحيث طلب منهم الحكم على

- مدى وضوح الفقرات من الصياغة اللغوية.
- مدى قياس الفقرات لموضوع الدراسة.
- مدى ملائمة عدد الفقرات للأبعاد
- مدى ملائمة الأجوبة للفقرات

ومن خلال اراءهم وملاحظاتهم أجريت بعض التعديلات على البنود المركبة او غير المناسبة حيث تم تعديل 08 بنود من أصل 42 بند كما هو موضح في الجدول التالي

#### الجدول رقم (10) يوضح العبارات التي تم تعديلها بناء على اراء المحكمين

العبارة قبل التعديل	العبارة بعد التعديل
اغضب وانفعل على من يخالفني الرأي	اغضب وانفعل على من يخالفني الرأي او الزملاء
استخدم أسلوب التعلم التعاوني مع التلاميذ من اجل تقوية التواصل وروح التعاون والعمل الجماعي بينهم	استخدم أسلوب التعلم التعاوني مع التلاميذ من اجل خلق روح العمل الجماعي لدى التلاميذ
تكون جودة اعمال المنجزة بدون اخطاء وبصورة متكاملة ودقيقة	احرص على ان تكون اعمال المنجزة على درجة من الدقة والتكامل
أقوم بتصحيح اخطائي واطفاء المنهج والتلاميذ	أقوم بتبسيط المنهج بما يتوافق مع قدرات التلاميذ



اشعر بالضجيج والضوضاء اثناء قيامي بعملتي	تزعجني الضوضاء التي يحدثها التلاميذ اثناء الدرس
لا يتناسب العمل مع طموحي وقدراتي	اشعر ان عملي لا يرضي طموحاتي
اشعر بالملل اثناء تقضية الوقت خارج عملي	اشعر بالملل اثناء عملي
يرتفع ضغط دمي عند دخولي الفصل	اشعر بالتوتر عند دخولي الفصل الدراسي
اشعر بالإجهاد المستمر عند قيامي بالعمل داخل الفصل	اشعر بالإجهاد المستمر اثناء أداء عملي

الصدق البنائي:

الجدول رقم (11) يمثل الصدق التمييزي (صدق المقارنة الطرفية) لمقياس الكفاءة الذاتية عند مستوى المعنوية ( $\alpha=0,05$ ):

البعد	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	الدلالة
الضبط الانفعالي	الدرجات العليا	10	2,92	0,118	6,656	0,000
	الدرجات الدنيا	10	2,27	0,285		
المهارات الاجتماعية	الدرجات العليا	10	3,00	0,000	3,417	0,003
	الدرجات الدنيا	10	2,60	0,370		
الالتزام	الدرجات العليا	10	2,92	0,142	7,359	0,000
	الدرجات الدنيا	10	2,37	0,189		
حب والتقان العمل	الدرجات العليا	10	3,00	0,000	3,354	0,004
	الدرجات الدنيا	10	2,67	0,314		
الدرجة الكلية	الدرجات العليا	10	2,91	0,047	5,003	0,000
	الدرجات الدنيا	10	2,53	0,235		

المصدر: من إعداد الطالبات اعتمادا على مخرجات برنامج الـ SPSS 25.

الجدول رقم (12) يمثل الصدق التمييزي (صدق المقارنة الطرفية) لمقياس التوافق المهني عند مستوى المعنوية ( $\alpha=0,05$ ):

البعد	المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	الدلالة
الدرجة الكلية	الدرجات العليا	10	2,79	0,125	12,197	0,000
	الدرجات الدنيا	10	2,18	0,097		

المصدر: من إعداد الطالبات اعتمادا على مخرجات برنامج الـ SPSS 25.

- ثبات الاستمارة

الجدول رقم (13) يمثل ثبات مقياس الكفاءة الذاتية:

البعد	عدد البنود	معامل الثبات ألفا كرونباخ	معامل ثبات التجزئة النصفية قبل التصحيح	تصحيح معامل الارتباط بمعادلة سبيرمان-بارون	تصحيح معامل الارتباط بمعادلة جوتمان	N
الضبط الانفعالي	06	0,769	0,818	0,900	0,859	30
المهارات الاجتماعية	06	0,851	0,831	0,907	0,907	30
الالتزام	06	0,774	0,722	0,839	0,831	30
حب وإتقان العمل	06	0,818	0,789	0,882	0,870	30
الدرجة الكلية	24	0,881	0,923	0,960	0,955	30

المصدر: من إعداد الطالبات اعتمادا على مخرجات

الجدول رقم (14) يمثل ثبات مقياس التوافق المهني:

البعد	عدد البنود	معامل الثبات ألفا كرونباخ	معامل ثبات التجزئة النصفية	تصحيح معامل الارتباط	تصحيح معامل الارتباط	N
-------	------------	---------------------------	----------------------------	----------------------	----------------------	---

	بمعادلة جوتمان	بمعادلة سبيرمان- بارون	قبل التصحيح			
30	0,922	0,922	0,856	0,903	18	الدرجة الكلية

المصدر: من إعداد الطالبات اعتمادا على مخرجات برنامج الـ spss25.

#### 8- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الإنسانية والاجتماعية (SPSS) في تفرغ وتحليل البيانات باستخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين متغيرات الدراسة والتحقق من صحة الفرضيات العامة والفرعية

كما تم استخدام معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات أدوات الدراسة وهو من أهم مقاييس الاتساق الداخلي يربط ثبات الاختبار بتباين البنود ومعامل ارتباط بيرسون للتحقق من صدق أدوات الدراسة

**خلاصة الفصل:**

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل يكون قد تم توضيح أهم الاطر المنهجية التي يتبعها الباحث في دراسته الميدانية ، فهي بذلك تسهل له عملية جمع البيانات ، ومعالجتها بطرق علمية بحيث يمكن الاعتماد على نتائجها، حيث تعرضنا فيه إلى المنهج المستخدم ، ثم دراسة استطلاعية تمهيدية للدراسة الأساسية، ثم تطرقنا الى العينة الأساسية وكيفية اختيارها، وإبراز أهم خصائصها ، ثم الدراسة السيكمترية للأدوات المستعملة في الدراسة من صدق وثبات ، كما تعرضنا في نهاية الفصل إلى الأساليب الإحصائية التي استعنا بها لتحليل نتائج الدراسة.

## الفصل الخامس: عرض تحليل وتفسير النتائج

### I - عرض وتحليل نتائج الدراسة:

1. عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة
2. عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الأولى
3. عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثانية
4. عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثالثة
5. عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الرابعة

### II - تفسير نتائج الدراسة:

1. تفسير نتائج الفرضية العامة
2. تفسير نتائج الفرضية الفرعية الأولى
3. تفسير نتائج الفرضية الفرعية الثانية
4. تفسير نتائج الفرضية الفرعية الثالثة
5. تفسير نتائج الفرضية الفرعية الرابعة

**I - عرض وتحليل نتائج الدراسة:**

**1- عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة:**

تنص الفرضية العامة على أنه: " توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الذاتية والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية ". وللتحقق من صحة الفرضية قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون لدى عينة الدراسة المقدره بـ ( 87 ) معلما ومعلمة ببلدية جيجل، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

**الجدول رقم (15): نتائج الفرضية العامة**

الحكم	مستوى المعنوية	معامل الارتباط (بيرسون)	الفرضية
قبول <sup>1</sup>	0,001	0,348**	الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ارتباط دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0,01$ ) بين الكفاءة الذاتية والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

المصدر: من إعداد الطالبات اعتمادا على مخرجات برنامج الـSPSS.25

ومن خلال الجدول (15) يتضح أن معامل الارتباط بيرسون بين الكفاءة الذاتية والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية يقدر بـ ( 0.348 ) وهي قيمة دالة إحصائية عند قيمة ( $a=0.01$ ).

**2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الأولى:**

تنص الفرضية الفرعية الأولى على أنه: " توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الضبط الانفعالي والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية ". وللتحقق من صحة الفرضية قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون لدى عينة الدراسة المقدره بـ ( 87 ) معلما ومعلمة ببلدية جيجل، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

**الجدول رقم (16): نتائج الفرضية الفرعية الأولى.**

الحكم	مستوى المعنوية	معامل الارتباط (بيرسون)	الفرضية
-------	----------------	-------------------------	---------

قبول $H_1$	0,009	0,280**	الفرضية الفرعية الأولى توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0,01$ ) بين الضبط الانفعالي والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية.
------------	-------	---------	---

المصدر: من إعداد الطالبات اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS 25.

ومن خلال الجدول (16) يتضح أن معامل الارتباط بيرسون بين الكفاءة الذاتية والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية يقدر ب ( ) وهي قيمة دالة إحصائياً عند قيمة ( $\alpha=0.01$ ).

### 3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

تنص الفرضية الفرعية الثانية على أنه : " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المهارات الاجتماعية والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية ". وللتحقق من صحة الفرضية قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون لدى عينة الدراسة المقدر ب ( 87 ) معلماً ومعلمة ببلدية جيجل، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

### الجدول رقم (17): نتائج الفرضية الفرعية الثانية.

الحكم	مستوى المعنوية	معامل الارتباط (بيرسون)	الفرضية
قبول $H_1$	0,006	0,290**	الفرضية الثانية: توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0,01$ ) بين المهارات الاجتماعية والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

المصدر: من إعداد الطالبات اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS 25.

ومن خلال الجدول (17) يتضح أن معامل الارتباط بيرسون بين الكفاءة الذاتية والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية يقدر ب ( 0.290 ) وهي قيمة دالة إحصائياً عند قيمة ( $\alpha=0.01$ ).

### 4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:

تنص الفرضية الفرعية الثالثة على أنه : " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية ". وللتحقق من صحة الفرضية قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون لدى عينة الدراسة المقدر ب ( 87 ) معلماً ومعلمة ببلدية جيجل، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

### الجدول رقم (18): نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:

الفرضية	معامل الارتباط (بيرسون)	مستوى المعنوية	الحكم
الفرعية الثالثة	0,616**	0,000	قبول <sub>1H</sub>

توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0,01$ ) بين الالتهام والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

المصدر: من إعداد الطالبات اعتماداً على مخرجات برنامج الـSPSS<sup>25</sup>.

ومن خلال الجدول ( 18 ) يتضح أن معامل الارتباط بيرسون بين الكفاءة الذاتية والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية يقدر ب (0.616) وهي قيمة دالة إحصائياً عند قيمة ( $a=0.01$ ).

#### 5- عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الرابعة:

تنص الفرضية الفرعية الرابعة على أنه : " توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين حب واتقان العمل والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية ". وللتحقق من صحة الفرضية قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون لدى عينة الدراسة المقدر ب ( 87 ) معلماً ومعلمة ببلدية جيجل، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

#### الجدول رقم (19): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

الفرضية	معامل الارتباط (بيرسون)	مستوى المعنوية	الحكم
الفرعية الرابعة	0,348**	0,001	قبول <sub>1H</sub>

توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0,01$ ) بين حب واتقان العمل والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

المصدر: من إعداد الطالبات اعتماداً على مخرجات برنامج الـSPSS<sup>25</sup>.

ومن خلال الجدول ( 19 ) يتضح أن معامل الارتباط بيرسون بين الكفاءة الذاتية والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية يقدر ب (0.348) وهي قيمة دالة إحصائياً عند قيمة ( $a=0.01$ ).

#### II- تفسير نتائج الدراسة:



1- تفسير نتائج الفرضية العامة:

تنص الفرضية العامة على وجود "علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الذاتية والتوافق المهني لدى عينة من معلمي المرحلة الابتدائية ببلدية جيجل"

وقد تم التحقق من صحة الفرضية كما هو موضح في الجدول والقيم التي تضمنها حول علاقة الكفاءة الذاتية بالتوافق المهني، أن هنالك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الذاتية والتوافق المهني لدى عينة من معلمي المدارس الابتدائية ببلدية جيجل التي تناولناها و ذلك بالرغم من كونها قيمة ضعيفة نسبياً، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون (0.340) و هو بعيد من الواحد نوعاً ما كونه لم يتجاوز (0.50) ك قيمة متوسطة وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (a=0.01)، فكلما زادت الكفاءة الذاتية لدى أفراد العينة المتمثلة في معلمي المرحلة الابتدائية زاد توافقهم المهني، وتحققت الفرضيات الفرعية الأربع لديهم ، و تتفق هذه النتيجة مع دراسة خلفه (2018) بعنوان التوافق المهني وعلاقته بالكفاءة الذاتية المدركة لدى مستشاري التوجيه، كما تتفق مع دراسة حجازي (2013) بعنوان فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الاداء لدى معلمات غرف الصف بالصفة الغربية، ايضاً وتشابهت مع دراسة رواحية (2016) بعنوان التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى موظفي المديرية العامة حيث تشير إلى أن 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، والالتزام الانفعالي، والقدرة على التعبير عن المشاعر بطريقة صحيحة، والقدرة على حل المشكلات وتقدير الذات، كما أن العامل الذي يتمتع بالتوافق المهني هو الذي لديه وعي بذاته ، ولديه القدرة على التحكم في انفعالاته، والقدرة على التفهم تجاه زملائه ورؤسائه وبيئة العمل المحيطة به ، وقادراً 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 الاتزان الانفعالي لدى الفرد زاد توافقه. وفسرت الباحثات ذلك بأن المعلم عندما تكون ظروفه الخاصة والمحيطه مساعده، مع دعم رؤسائه وزملائه في العمل وكذا انضباط التلاميذ ومساعدتهم في خلق الجو المناسب في الصف للتدريس، فهذا سيؤدي إلى إحساسه بالتوافق المهني، دون أن ننسى أن تمتعه بالثقة اتجاه قدراته، مع الشغف اتجاه مهنته والتزاماته سيزيد من توافقه الخاص والعكس، إذ أن هناك علاقات عالية بين تصور الإنسان لنفسه وتحصيله في حياته. كما اختلفت دراساتنا مع دراسة ميمونة (2022) بعنوان الكفاءة الذاتية لمعلم التربية الخاصة وعلاقتها بالتوافق الاجتماعي لتلاميذه، ودراسة عمرو (2012) بعنوان الكفاءة الذاتية لدى معلمي العلوم وعلاقتها بفهمهم لطبيعة العلم في المرحلة الأساسية من وجهة نظرهم.

إذا نرى أن لمفهوم الكفاءة الذاتية أهمية جد كبيرة من ناحية تنشيط الفرد وغرس الشغف فيه بشكل عام ، وتحقيق توافقه المهني بشكل خاص، فالمعلم مثلاً لن يشعر بالانتماء لمهنته إذا كان لا يتمتع بكفاءة ذاتية مرتفعة ، فانخفاضها يجعله يفكر بسلبية اتجاه التعليم ولا يرى الأهداف المنشودة منه، مما يخلق معلماً متدمراً متمحوراً حول ذاته لا يراعي ما يحيطه في العمل، على عكس الذي يتمتع بكفاءة ذاتية عالية فإنه يعي واجباته وينظر إلى مهنة التعليم بشغف كبير و حب، فيتناسى مشاكله الخاصة، و يقوم بحل المشاكل التي تواجهه في التعليم، وبالتالي فإن ارتباط الكفاءة الذاتية بالتوافق المهني يساعد المعلم في التحكم بأجواء الصف، و التحلي بالمسؤولية اتجاه واجباته، إضافة إلى الالتزام و حل المشكلات التي تواجهه في التعليم.

أما في الجانب الآخر فإن هذا يجعله يطور العديد من المهارات منها الاجتماعية مما يخلق علاقات طيبة بينه وبين زملائه و مرؤوسيه، دون أن ننسى العلاقة الوطيدة بتلاميذه، فيكون فعالا داخل محيط عمله و يستفيد بذلك من خبرات الآخرين السابقة و يضيفها لخبراتها ليكون له رصيده الخاص من المعلومات و الحلول الخاصة بمهنته، وهذا سيؤثر على نموه المهني بالإيجاب.

يمكننا تفسير هذه النتيجة بأنه كلما زادت كفاءة المعلم الذاتية وإدراكه لها ولقدراته الخاصة ومهاراته كلما زاد شغفه اتجاه مهنته والتزاماتها وحقق التوافق المهني.

## 2- تفسير نتائج الفرضية الفرعية الأولى:

**تنص الفرضية الفرعية الأولى على انه: «توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الضبط الانفعالي والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية»**

وقد تم التحقق من صحة الفرضية كما هو موضح في الجدول (16) ان قيمة معامل ارتباط بيرسون بين الضبط الانفعالي والتوافق المهني هو (0.280) وهي قيمة ضعيفة لكنها دالة احصائيا عند مستوى دلالة (a=0.01) وهذا يعني كلما ارتفع الضبط الانفعالي ادى إلى ارتفاع في التوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية ببلدية جيجل.

حيث نجد أن هذه النتيجة تتشابه مع دراسة حمودة (2020) بعنوان الاتزان الانفعالي والمسؤولية الاجتماعية كمنبئات بالتوافق المهني والاسري لدى افراد شرطة المرور بمحافظة غزة ويمكن تفسير ذلك بأن المعلمين الذين يمارسون وظيفتهم بثبات، ولديهم القدرة على مواجهة وتحمل المواقف الصاغطة بشكل سلس ومتزن يبعث على الرضا والسعادة، والذي ينعكس بالحفاظ على توافقهم المهني.

ويعتبر الضبط الانفعالي مجموعة من العمليات يسعى من خلالها الفرد إلى ضبط وتعديل الاستجابة الانفعالية وهذا وفقا لما يتطلبه الموقف أو المحيط من استجابات مقبولة اجتماعيا أو لتحقيق جملة من الأهداف، إلا أن هذه العمليات الضبطية تتحكم فيها مجموعة من الاستراتيجيات والتي بدورها تلعب دورا مهما في الصحة النفسية والجسدية.

كما ويعتبر الضبط الانفعالي من سمات الشخصية والتي تعد المحرك الرئيسي لسلوكه في العمل والتي ترتبط بتوافقه مع مهنته، لديهم القدرة على الاتزان الانفعالي واحتواء المواقف المختلفة، وتؤثر على من هم حوله من التلاميذ، الأولياء وزملاء العمل، الأمر الذي يبعث على الرضا النفسي، والذي ينعكس على طبيعة العمل بشكل مرن ومريح، فعندما يشعر الموظف بالارتياح النفسي والرضا عما يقوم به وما يدور من حوله فذلك يؤدي الى محاولته لضبط انفعالاته بأكبر قدر ممكن، وكلما زادت سيطرته على انفعالاته زاد توافقه مع مهنته فهناك علاقات عالية بين كبح النفس والسيطرة على الانفعالات والتوافق والرضا عن العمل، عليه فيمثل الضبط الانفعالي اهمية بالغة وحيوية في تنش الفرد والرفع من أداءه وتوافقه المهني.

## 3- تفسير نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

**تنص الفرضية الفرعية الثانية على أنه: "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المهارات الإجتماعية و التوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية"**

و قد تم التحقق من صحة الفرضية كما هو موضح في الجدول (17) أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين المهارات الاجتماعية و التوافق المهني هو (0.290) و هي قيمة ضعيفة إلى متوسطة لكنها دالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $a=0.01$ ) و هذا يعني أن إتقان المهارات الاجتماعية أدى إلى ارتفاع التوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية ببلدية جيجل ومنه فكلما زادت المهارات الاجتماعية لدى المعلم زاد بالضرورة التوافق المهني لديه

حيث نجد أن هذه النتيجة تتشابه مع دراسة آيت حمودة وبن عسلة بعنوان " علاقة المهارات الاجتماعية بالقيادة المدرسية لدى معلم المرحلة الثانوية وأثرها على التفاعل الصفي"، ويمكن تفسير ذلك بأن المعلمين لديهم القدرة على التعامل مع التلاميذ من خلال إتقانهم لمجموعة من المهارات الاجتماعية هذا ما أدى إلى توافقتهم المهني.

وتعتبر المهارات الاجتماعية مجموعة من العمليات يسعى من خلالها المعلم إلى القيام بالأعمال بسهولة وكفاءة و بدقة و بدرجة من السرعة مع الاقتصاد في الجهد المبذول و بأقل وقت ممكن، فالمعلم بإتقانه لهذه المهارات الاجتماعية يستطيع أن يحقق الأهداف التربوية بأسلوب علمي و ديموقراطي و تنفيذ الخطط التربوية والتفاعل الكفاء مع المتعلمين وبذلك يتحقق لديهم تقدير الذات و تسيير إدارة علاقته بعمله و الاستفادة من الآخرين ومساعدته على تفسير السلوك وبالتالي يتحقق لديه التوافق المهني.

#### 4- تفسير نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:

**نصت الفرضية الفرعية الثالثة على أنه: " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية "**

بعد عرض النتائج في الجدول رقم (18) تبين أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الالتزام والتوافق المهني وصل إلى (0.616) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة، ( $a=0.01$ ) وبهذا يمكن أن نقول تحققت صحة هذه الفرضية نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة. يتضح أنه توجد علاقة دالة إحصائية بين الالتزام والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية، وهذا يدل على أنه كلما ارتفعت نسبة الالتزام ارتفعت نسبة التوافق المهني والعكس. وقد اتفقت هذه الدراسة ومع دراسة مشتني وخطار (2020) بعنوان الالتزام وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الجامعي.

ويمكن ان نفسر ذلك بأن التزام هو استعداد المعلمين لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المؤسسة والاعتقاد القوي بأهدافها وقيمها ورغبتهم الشديدة في البقاء بها يؤدي إلى توافقتهم المهني.

و الالتزام في العمل يساهم على تعزيز الثقة بين المعلمين رفع إنتاجيتهم وتطوير قدراتهم وكفاءتهم وهذا ما ينعكس إيجابا على أداء وظائفهم، و ينشأ جو يسوده الاحترام والاستقرار، إضافة إلى رفع إنتاجية المؤسسة من خلال التعاون والاندماج الموجود بين أطراف المؤسسة و هو استعداد المعلم لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة في البقاء بها و قبوله و إيمانه بأهدافها و قيمها و هو متعدد الأبعاد و هو رغبة بديها المعلمين للتفاعل الاجتماعي من أجل تزويد المؤسسة بالحيوية و النشاط و منها الولاء و يتأثر بمجموعة من الصفات الشخصية والعوامل التنظيمية و الظروف الخارجية المحيطة بالعمل كما انه تلك القوة المثالية التي تدفع المعلم القيام بعمله بأعلى مستوى من الاداء وهو حالة غير ملموسة تتجسد في ولاء المعلمين لمؤسساتهم ونجد درجة ثباته وليست مطلقة وابعاده متعددة و مؤثرة على بعضها البعض و بالتالي يتحقق التوافق المهني لديهم.

5- تفسير نتائج الفرضية الفرعية الرابعة:

تنص الفرضية الفرعية الرابعة على انه: "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين حب وإتقان العمل والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية"

وقد تم التحقق من صحة الفرضية كما هو موضح في الجدول (19) حيث أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين حب وإتقان العمل والتوافق المهني هو (0.348) وهي قيمة ضعيفة لكنها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (a=0.01) وهذا يعني أنه كلما زاد حب وإتقان العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية كلما أدى ذلك إلى ارتفاع التوافق المهني حسب دراسة عينة بلدية جيبل.

إذ نجد أن هذه النتيجة تتشابه مع تنفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة محمد السيد صديق (2009)، حيث أشار إلى أن الفرد لديه قدرة على أداء عمله وما يسند إليه من أعمال ويتمتع بصفة الاستمرارية وأداء عمله بنشاط وحيوية وصبر مهما واجهه من تحديات وصعاب وبذل الجهد للتغلب على مواقف التحدي، يمكن تفسير ذلك بأن المعلمين الذين يحبون مهنتهم ويقدرونها لدرجة إتقان واجباتها على أكمل وجه، ولديهم شغف ممارستها رغم كل الظروف المحيطة بهم، فإن ذلك ينعكس بالإيجاب على توافقهم المهني.

يعتبر حب العمل وإتقانه من المتطلبات التي تضمن النجاح في التعليم، حيث إن وجود الشغف و الرغبة لدى المعلمين اتجاه التعليم يمنحهم دافعاً قوياً للإبداع والإتقان داخل الصف، مما يجعلنا نعتبر أن حب العمل بمثابة طريق حتمي للوصول إلى الغايات وتحقيق التوافق المهني الذي من شأنه أن يرفع من قيمة الشخص ويحقق له مكانة اجتماعية و مهنية مميزة، فيكتسب من خلالها احترام الآخرين له سواء كانوا تلاميذاً أو معلمين أو إداريين ، وتتيح له أن يكون عنصراً فعالاً داخل البيئة المدرسية ، وأن يكون مؤثراً داخل الصف، وداعماً جيداً للتلاميذ.

إن حب العمل وإتقانه يتطلب العديد من المقومات، على رأسها اختيار الشخص للمجال الذي يرغب في العمل فيه، وحصوله بالتالي على أكبر قدر ممكن من المعرفة النظرية التي تمكنه من تطبيقها بشكل عملي في المواقف المختلفة في التعليم، ومن ذلك سلطنا الضوء على دراسة تفترض أن حب المعلم لمهنته وقيامه بالمهام المطلوبة منه على اختلافها بشغف وإتقان على أكمل وجه له علاقة بتحقيق التوافق المهني الخاص به، وقد أكدت في الأخير نتائج الدراسة ذلك.

---

خاتمة

---

### خاتمة:

من خلال ما تم عرضه في هذه الدراسة و التي هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الكفاءة الذاتية و التوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية، ولتحقيق هذا الهدف طبقت مقياس الكفاءة الذاتية من اعداد الطالبات ومقياس التوافق المهني من تعديلهن على عينة من معلمي المرحلة الابتدائية قدرت ب(87) معلم ومعلمة، وباستخدام حزمة التحليل الاحصائي (spss) اسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الكفاءة الذاتية والتوافق المهني وكذا في كل من الضبط الانفعالي المهارات الاجتماعية الالتزام وحب واتقان العمل وعلاقتها بالتوافق المهني.

فلكل فرد كفاءة ذاتية خاصة به يدرك بها كيفية تعامله مع موقف معين أو إتمام مهمة أو تحقيق هدف، لكن يبقى الاختلاف هنا على مدى قدرة هاته الكفاءة إما قوية أو ضعيفة بناء على الامكانيات او المهارات التي يمتلكها الشخص والظروف التي يواجهها.

حيث ينظر الشخص ذو الكفاءة الذاتية العالية الى التحديات على انها اشياء تحاول أن تعرفه على شخصيته لابد من اتقان كيفية محاربتها وتخطيها لاثبات نفسه بطريقة قوية، هؤلاء الاشخاص قادرين على التعافي من الفشل بشكل ، يستطيعون السيطرة على كل موقف في طريقهم للوصول للنجاح, في المقابل ينظر الاشخاص الذين يعانون من ضعف الكفاءة الذاتية الى التحديات على انها تهديدات شخصية تحاول الايقاع بهم مهما فعلوا لن تجعلهم يتطورون في حياتهم فيبتعدون عنها دون المحاولة حتى في تجاوزهم لعدم ثقتهم في قدراتهم وبالتالي تجدهم في توتر وكآبة، وهذا الاخير ينطبق على كل شخص سواء كان معلما او طالبا او طبيبيا في مجال مهنته او هدفه حيث يرجع الى مدى رضاه وقناعته بدوره الذي يقوم به.

### توصيات ومقترحات:

اتفقت كثير من البحوث والدراسات التربوية على أهمية الكفاءة الذاتية في تحقيق التوافق المهني لدى الموظف، وفيما يلي استعراض لأهم التوصيات التي يمكن استنباطها من دراستنا الحالية، وبناء على الأدب النفسي والتربوي والدراسات السابقة ونتائج هذه الدراسة توصي الباحثات بما يلي :

- عقد دورات تدريبية لتنمية الكفاءة الذاتية للمعلم وتحسين ادائه المهني

- توفير ظروف جيدة داخل البيئة الصفية و خارجها مع ضرورة وضع مرشد داخل المدرسة حيث يهتم بالتلاميذ الذين لا يستطيع المعلم التعامل معهم ومن جهة أخرى يقترح على المعلمين ما يساعدهم على تخطي الضغوط و التحكم ببيئة الصف.

- إضافة مادة توجيهية تتعلق بعلم النفس تساعد على إدراك المعلم لذاته و مهنته و توعيه حول ضرورة الفصل بين حياته الخاصة والمهنية.

- الاهتمام بالوضع الاقتصادي المادي للمعلم ومراعاة ظروف البيئة الاقتصادية حوله

- القيام باجتماعات ، لقاءات ، تجمعات و ندوات خاصة تجمع بين المعلمين و المرؤوسين مما يساعد على تقوية الروابط بينهم و طرح المشاكل التي تواجههم و التعلم من نصائح و توجيهات بعضهم بحكم الأقدمية أو المستوى والخبرة الشخصية

- التركيز على تنويع أساليب التدريس و القيام بنشاطات تساعد على تحريك الجو و تغيير الروتين الممل للصف مما يزيد الشغف لدى المعلم نحو التعليم و يزيد من فاعليته و فاعلية التلاميذ داخل الصف كذلك

---

# قائمة المراجع

---



### قائمة المراجع:

#### ❖ المراجع العربية:

##### ➤ الكتب:

1. ابن المنظور، أبو الفضل (1970). لسان العرب (ط.3). دار صادر.
2. أبو النيل، محمود السيد (1985). علم النفس الأمراض السيكوسوماتية (ط.1). دار النهضة العربية.
3. أبو النيل، محمود السيد (1984). الأمراض السيكولوجية (ط.1). مكتبة الخانجي.
4. أبو النيل، محمود السيد (2005). علم النفس الصناعي والتنظيمي عربيا وعالميا (ط.1). دار الفكر العربي للنشر
5. أبو علام، رجاء (2004). مناهج وأساليب البحث العلمي (د.ط.). دار الصفاء للنشر والتوزيع
6. إنتصار، يونس (1999). السلوك الإنساني (ط.1). دار المعارف
7. جابر، عبد الحميد (1990). نظريات الشخصية (ط.1). دار النهضة العربية للنشر والتوزيع
8. جاسم، محمد (2004). مشكلات الصحة النفسية أمراضها و علاجها، (ط.1). دار الثقافة للنشر والتوزيع.
9. حمدي، علي الفرماوي، رضا عبد الله (2009). الضغوط النفسية في مجال الحياة والعمل (ط.1). دار صفاء للنشر والتوزيع.
10. داودي، احمد (2020). الفعالية التنظيمية (ط.1). مركز الكتاب الاكاديمي للنشر والتوزيع
11. دسوقي، كمال (1974). علم النفس ودراسة التوافق (ط.1). دار النهضة العربية للنشر والتوزيع
12. رشوان، حسين عبد الحميد أحمد (1995). المجتمع والتصنيع دراسة في علم الاجتماع الصناعي (ط.1). المكتب الجامعي الحديث.
13. زرواتي، عبد العزيز (2020). الموارد البشرية بين الكفاءة والفاعلية (ط.1). مركز الكتاب الاكاديمي للنشر والتوزيع
14. الزهران، حامد عبد السلام (1974). التكيف و الصحة النفسية للطفل (ط.1). دار المسيرة
15. الزهران، حامد عبد السلام (1988). الصحة النفسية و العلاج النفسي (ط.1). دار المعارف.
16. زويلف، مهدي حسن (1998). إدارة الافراد مدخل كمي (ط.1). دار مجدلاوي للنشر والتوزيع
17. الزيات، فتحي مصطفى (2001). علم النفس المعرفي (ط.1). دار النشر للجامعات.
18. السعيد، فتحية (د.س.). دور التنشئة الاجتماعية في تشكيل السلوك السوي للأبناء مهرة سالم القاسمي (د.ط.). مكتبة جزيرة الورد للنشر والتوزيع.
19. شاذلي، عبد الحميد محمد (2001). الصحة النفسية و سيكولوجية الشخصية (ط.1). المكتبة الجامعية للنشر.

20. طه، فرج عبد القادر (1988). علم النفس الصناعي التنظيمي (ط.9). دار القباء للنشر والتوزيع.
  21. طه، فرج عبد القادر (2007). علم النفس الصناعي والإداري (ط.1). الهيئة العامة لدار الكتب المصرية للنشر.
  22. طه، فرج عبد القادر (د،س). سيكولوجية الشخصية المعرفة للإنتاج (ط.1). مكتبة الخانجي للنشر والتوزيع.
  23. عبد الهادي، السيد عبده (2020). الكفاءة الشخصية (ط.1). مكتبة انجلو المصرية للنشر والتوزيع.
  24. عوض، عباس محمود (1989). الموجز في الصحة النفسية (ط.1). دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع.
  25. عويضة، كامل محمد محمد (1996). سلسلة علم النفس الصناعي (ط.1). دار الكتب العلمية.
  26. العيسوي، عبد الرحمان محمد (1995). دراسات نفسية حديثة و معاصرة في البيئة و الصناعة و المهن و الأعمال و التدريب و التسويق و الإدارة (ط.1). دار المعارف.
  27. فراج، عفاف أحمد محمد.حسن، نهى مصطفى محمد، عبد العزيز (2019). الفن وذوى الاحتياجات الخاصة (ط.1). مكتبة الأنجلو المصرية للنشر والتوزيع.
  28. القاسم، بديع محمود (2001). علم النفس المهني بين النظري والتطبيقي (ط.3). مؤسسة الوارق للنشر والتوزيع.
  29. مبارك، بديع محمود (2000). علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، (ط.1). مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
  30. محمد، علي تنسيم (2016). التوأمان الكفاءة والفاعلية (ط.1). دار جوانا للنشر والتوزيع
  31. المحمودي، محمد سرحان علي (2019). مناهج البحث العلمي (ط.3). دار الكتب للنشر والتوزيع.
  32. مدحت، عبد الحميد عبد اللطيف (1990). الصحة النفسية و التفوق الدراسي (ط.1). دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع.
- الرسائل الجامعية:**
1. أبو هاشم، السيد محمد (1994). أثر التغذية الراجعة على فاعلية الذات، رسالة ماجستير منشورة كلية التربية. جامعة عين الشمس
  2. بن جدو، محمد امين (2013). دور إدارة الكفاءات في تحقيق استراتيجية التميز، رسالة ماجستير منشورة في علوم التسيير. جامعة سطيف 1 .
  3. بو عطيط، سفيان (20) طبيعة الإشراف و علاقتها بالتوافق المهني ، دراسة ميدانية بمركب ميثال ستيل – عنابة ، رسالة ماجستير في علم النفس العمل و التنظيم. جامعة عنابة
  4. خلفة، نوال (2018). التوافق المهني وعلاقته بالكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من مستشاري التوجيه المدرسي و المهني، رسالة ماجستير منشورة في علوم التربية. جامعة عبد الحميد بن باديس.
  5. خيال، حليلة (2020). الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالدافعية للانجاز لدى طلبة الماستر، رسالة ماستر في علم النفس. جامعة عبد الحميد بن باديس.

6. الردينية، أمل بنت عامر بن خميس (2017). الدافعية والكفاءة الذاتية للمعلم و أثرهما في الصحة النفسية لدى عينة من معلمي محافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان، رسالة ماجستير منشورة في علوم التربية. جامعة نزوى .
  7. الرواحية، بدرية محمد يوسف (2016) . التوافق المهني و علاقتهم بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية و التعليم بمحافظة الداخلية، رسالة ماجستير منشورة في علوم التربية. جامعة نزوى .
  8. زروقة، هشام (2017). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني، أطروحة دكتوراه الطور الثالث منشورة في علم النفس. جامعة محمد خيضر.
  9. زعوط، رمضان (2005). علاقة الإتجاه نحو السلوك الصحي ببعض المتغيرات النفسية و الإجتماعية لدى المرضى المزمين بورقلة، رسالة ماجستير منشورة في علم النفس الإجتماعي. جامعة قاصدي مرباحي .
  10. عبدلي، سعد بن حامد (2012). الذكاء الانفعالي وعلاقته بكل من فاعلية الذات والتوافق الزوجي لدى عينة من المعلمين المتزوجين، رسالة ماجستير منشورة في علوم التربية. جامعة ام القرى.
  11. العتيبي، بدر محمد حسن الزيايدي (2001) . اتخاذ القرار وعلاقته بكل من فاعلية الذات و المساندة الإجتماعية لدى عينة من المرشدين الطلابيين بمحافظة الطائف ، رسالة ماجستير منشورة في علم النفس. جامعة أم القرى .
  12. العزب، محمد سامح (2004). الأنشطة المدرسية وعلاقتها وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى تلاميذ الاعدادي، رسالة ماجستير منشورة في علوم التربية. جامعة القاهرة.
  13. علالي، دلال (2016). الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مدرء الطور الابتدائي، رسالة ماجستير منشورة في ادارة وتسيير التربية. جامعة العربي بن مهدي.
  14. فحجان، سامي خليل (2010). التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتهما بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة، رسالة الماجستير منشورة كلية التربية قسم علم النفس. الجامعة الاسلامية عمادة الدراسة العليا.
  15. لافي، هيبى (2012). الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالتوافق المهني لدى المرشد النفسي، رسالة ماجستير منشورة في الارشاد النفسي. جامعة عمان العربية
  16. المصري، نيفين عبد الرحمان (2011). قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح لدى طلاب جامعة الطائف، أطروحة دكتوراه منشورة في علوم التربية. جامعة ام القرى.
  17. المصري، نيفين عبد الرحمن (2001). قلق المستقبل و علاقته بكل من فاعلية الذات و مستوى الطموح لدى عينة من طلبة جامعة الأزهر بغزة ، رسالة ماجستير منشورة في علوم التربية. جامعة الأزهر.
  18. ولاء، سهيل يوسف. (2016) . فاعلية الذات وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية، رسالة ماجستير في علم النفس العام. جامعة دمشق.
- مجلات ومقالات:**
1. أبو ناهية، صلاح الدين محمد (2011). الضغوط النفسية لدى طلاب جامعة الأزهر وأساليب مواجهتها وعلاقتها بتقدير الذات وموضع الضبط الداخلي، العدد 1، المجلد رقم 24، مجلة العلوم التربوية.

2. حجازي، جولتان حسن (2013). فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية بالضفة الغربية، العدد 4، المجلد 9 مجلة علوم التربية الاردنية
3. الشوا، أحمد (2016). الكفاءة الذاتية و علاقتها بالضغوط النفسية التي يعانيها أفراد المؤسسة الأمنية الفلسطينية . مجلة جامعة النجاح للأبحاث . العدد 8، المجلد 30 . جامعة الإستقلال.
4. الشيخ عبد العلي ( د.س ).- إعداد و تصرف يوف خياط – لسان العرق المحيط للعلامة بن منظور ، العدد 6، المجلد 3 ، مطبعة بيروت.
5. العمري، عبيد بن عبد الله (2012) ضغوط العمل عند المعلمين، دراسة ميدانية، قسم الدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة الملك سعود
6. غالب، سهام سيف علي (2021). الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتحصيل الأكاديمي لدى طلبة الكيمياء، العدد 130، المجلد 56 دراسات عربية في التربية وعلم النفس، جامعة العز.

### ❖ المراجع الأجنبية:

1. Bandura, Albert. (1994). Self-Efficacy. In V. S. Ramachaudran(ED), Encyclopedia of human behavior. New York: Academic Press. 4, 71-81
2. Jean, Marie Peretti (2005). Dictionnaire de Ressources Humaines , 4eme éd . , Vuibert.
3. Gosia, Marschall (2021). Reconceptualising teacher self-efficacy in relation to teacher identity, stockholm university.Sweden
4. Le Boterf, G (2000). Construire les compétences individuelles et collective , ed . Organisation
5. Philippe, Lorino (2000). Méthodes et Pratiques de la Performance , Ed . Organisation , Paris

---

# قائمة الملاحق

---

الملحق رقم 1

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد الصديق بن يحيى -جيجل-

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا

## استمارة بحث أولية (التحكيم)

أستاذي الفاضل/أستاذتي الفاضلة

في إطار إعداد مذكرة ليسانس تخصص "علم النفس التربوي" بعنوان "الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية". نضع بين أيديكم هذه الاستمارة من أجل التفضيل بإبداء اقتراحاتكم من حيث:

- مدى وضوح الفقرات من الصياغة اللغوية.
- مدى قياس الفقرات لموضوع الدراسة.
- مدى ملائمة عدد الفقرات للأبعاد
- مدى ملائمة الأجوبة للفقرات

ومنا لكم فائق الشكر والتقدير..

تحت إشراف الأستاذة:

د.دعاس حياة

اعداد الطالبات:

•حشاني ندى

•حريش رقية

•زعيمن نسرين

•قجة مريم

السنة الجامعية: 2022-2023

مقياس الكفاءة الذاتية

الرقم	العبارة	موافق	غير موافق	محايد
<b>المحور الأول: الضبط الانفعالي</b>				
1.	أتحكم بانفعالاتي في المواقف الصعبة			
2.	اتصرف بموضوعية إزاء المشكلات الصفية التي تواجهني مع التلاميذ			
3.	اسيطر على انفعالاتي في المواقف الصادمة			
4.	إذا واجهني امر جديد فاني اعرف كيفية التعامل معه			
5.	تقل قدرتي على التركيز أثناء شعوري بانفعالات سلبية			
6.	اغضب وانفعل على من يخالفني الرأي			
<b>المحور الثاني: المهارات الاجتماعية</b>				
7.	غالبًا ما تكون مشاركتي فعالة في الاجتماعات			
8.	لدي القدرة على اثاره الجدل والنقاش بين التلاميذ			
9.	أشارك في تطبيق مختلف النشاطات والألعاب التعليمية مع تلاميذي			
10.	ليس لدي مانع من الاحتفال بالمناسبات المهمة مع التلاميذ أو زملائي في العمل			
11.	أساعد وأتعاون مع المعلمين في حل المشاكل الصفية والادارية			
12.	أستخدم أسلوب التعلم التعاوني مع التلاميذ من أجل تقوية التواصل وخلق روح التعاون والعمل الجماعي بينهم			
<b>المحور الثالث: الالتزام</b>				
13.	التزم بالتواقيت المحددة لعملي			
14.	احرص على الانضباط والتنظيم في عملي			
15.	أقر بمحدودية امكانياتي في التعامل مع المهام الصفية الصعبة			

## قائمة الملاحق

			16. أستطيع انجاز أي عمل مهما كانت العقبات
			17. اضع لنفسي أهداف بعيدة المدى وأسعى لتحقيقها
			18. أستطيع أداء الواجبات التي اكلف بها من قبل المدير بكفاءة عالية مقارنة بزملائي
<b>المحور الرابع: حب واثقان العمل</b>			
			19. أنظر الى التعليم كمهنة إنسانية وليس كوظيفة من أجل كسب المال
			20. تكون جودة أعمالي المنجزة بدون أخطاء وبصورة متكاملة ودقيقة
			21. أقوم بتصحيح أخطائي وأخطاء المنهج والتلاميذ
			22. لدي شغف كبير في التدريس وأشجع تلاميذي على التفوق والامتياز
			23. أدمع الأفكار الجديدة في التدريس وأبادر دوما لتطبيقها
			24. يتم اخباري من طرف زملائي ومرووسي أن أسلوبي ارتجالي غير منظم

## مقياس التوافق المهني

الرقم	العبارات	موافق	غير موافق	محايد
1.	أشعر بالرضا عن مهاراتي وامكانياتي المطلوبة لإنجاز العمل المطلوب مني			
2.	لدي شعور بأن مديري في العمل يتصيد لي الأخطاء			
3.	أشعر بالضجيج والضوضاء أثناء قيامي بعملي			
4.	أحس بالأمان والاطمئنان أثناء عملي في المؤسسة التعليمية			
5.	أنسى مشاكلتي الخاصة بمجرد انغماسي بالعملية التعليمية داخل الفصل			
6.	لا يتناسب العمل مع طموحي وقدراتي			
7.	يختفي لدي الشعور بالتعب عندما أجد نفسي داخل الفصل			
8.	أشعر بالسعادة عندما أرى ثمار جهدي في مستوى التلاميذ			



## قائمة الملاحق

			9. هناك نوع من الكسل والخمول اشعر به أثناء ذهابي للعمل
			10. مستوى الطلاب داخل الفصل يشعروني بالفشل والعجز
			11. يتناسب الراتب مع متطلبات الحياة اليومية
			12. أشعر بالملل أثناء تقضية الوقت خارج عملي
			13. يقوم المدير بتحفيزي وتشجيعي على العمل وهذا يشعروني بالرضا
			14. ابتكر أساليب جديدة تحسن ادائي في العمل
			15. المؤسسة التي اعمل بها تساعدني على الابداع والتجديد في عملي
			16. يتم ترقيتي بالعمل على حسب معايير الكفاءة بين العاملين
			17. يرتفع ضغط دمي عند دخولي الفصل
			18. اشعر بالإجهاد المستمر عند مقامي بالعمل داخل الفصل

الملحق رقم 02

قائمة الأساتذة المحكمين للاستمارة

مكان العمل	التخصص	الرتبة العلمية	الأستاذ
جامعة محمد الصادق بن يحيى - جيجل-	علم النفس تنظيم و عمل	أستاذ محاضر أ	كعبار جمال
	علوم التربية	أستاذة محاضر أ	مسعودي لويزة
	علوم التربية	أستاذة مؤقتة	يسعد فوزية
	ارشاد نفسي وتوجيه	أستاذة مساعد أ	عبايدية احلام
	علم النفس العيادي	أستاذ مساعد	بوراوي بوجمعة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد الصديق بن يحيى -جيجل-

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا

## استمارة بحث

أستاذي الفاضل/أستاذتي الفاضلة

في إطار الحصول على شهادة ليسانس في علم النفس التربوي بعنوان: "الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية" يشرفنا أن نضع بين أيدي حضرتكم هذه الإستمارة بغية جمع البيانات المتعلقة بموضوع دراستنا و نرجوا منكم أساتذتنا الكرام مساعدتنا بوضع علامة ( x ) في الخانة المناسبة حسب انطباعاتكم و تعاملاتكم، و نرجو منكم الإجابة على الأسئلة بكل صدق وموضوعية كي نصل إلى نتيجة تفيدكم و تفيد الأجيال القادمة بإذن الله. ونفيدكم أن ما تدلون به من إجابات تستخدم في أغراض البحث العلمي، لن يطلع عليه سوى الباحث فقط

ومنا لكم فائق الشكر والتقدير..

تحت اشراف الأستاذة:

د.دعاس حياة

اعداد الطالبات:

•حشاني ندى

•حريش رقية

•زعيمن نسرين

•قجة مريم

السنة الجامعية: 2022-2023

## قائمة الملاحق

### البيانات الشخصية:

- (1) الجنس:  أنثى  ذكر
- (2) السن:  من 23-30 سنة  من 30-40 سنة
- من 40-50 سنة  من 50 فما فوق
- (3) المستوى الدراسي:  ليسانس  ماستر او ماجستير

أخرى (أذكرها): .....

(4) سنوات الخبرة: .....

### مقياس الكفاءة الذاتية

الرقم	العبارة	موافق	غير موافق	محايد
<b>المحور الأول: الضبط الانفعالي</b>				
25.	أتحكم بانفعالاتي في المواقف الصعبة			
26.	اتصرف بموضوعية إزاء المشكلات الصفية التي تواجهني مع التلاميذ			
27.	اسيطر على انفعالاتي في المواقف الصادمة			
28.	إذا واجهني امر جديد فاني اعرف كيفية التعامل معه			
29.	تقل قدرتي على التركيز أثناء شعوري بانفعالات سلبية			
30.	اغضب وانفعل على من يخالفني الرأي من التلاميذ او الزملاء			
<b>المحور الثاني: المهارات الاجتماعية</b>				
31.	غالبا ما تكون مشاركتي فعالة في الاجتماعات			
32.	لدي القدرة على اثاره الجدل والنقاش بين التلاميذ			
33.	أشارك في تطبيق مختلف النشاطات والألعاب التعليمية مع تلاميذي			
34.	ليس لدي مانع من الاحتفال بالمناسبات المهمة مع التلاميذ أو زملائي في العمل			

## قائمة الملاحق

			35. أساعد وأتعاون مع زملائي المعلمين في حل المشاكل الصفية والادارية
			36. استخدم اسلوب التعلم التعاوني من أجل خلق روح العمل الجماعي لدى التلاميذ
<b>المحور الثالث: الالتزام</b>			
			37. التزم بالتواقيت المحددة لعملي
			38. احرص على الانضباط والتنظيم في عملي
			39. أقر بمحدودية امكانياتي في التعامل مع المهام الصفية الصعبة
			40. أستطيع انجاز أي عمل مهما كانت العقبات
			41. اضع لنفسي أهداف بعيدة المدى وأسعى لتحقيقها
			42. أستطيع أداء الواجبات التي اكلف بها من قبل المدير بكفاءة عالية مقارنة بزملائي
<b>المحور الرابع: حب واثقان العمل</b>			
			43. أنظر الى التعليم كمهنة إنسانية وليس كوظيفة من أجل كسب المال
			44. احرص على أن تكون أعمالي المنجزة على درجة جيدة من الدقة والتكامل
			45. اقوم بتبسيط المنهج بما يتوافق مع قدرات التلاميذ
			46. لدي شغف كبير في التدريس وأشجع تلاميذي على التفوق والامتياز
			47. أدمع الأفكار الجديدة في التدريس وأبادر دوما لتطبيقها
			48. يتم اخباري من طرف زملائي ومرووسي أن أسلوبي ارتجالي غير منظم

## مقياس التوافق المهني

الرقم	العبارات	موافق	غير موافق	محايد
-------	----------	-------	-----------	-------

## قائمة الملاحق

			19. أشعر بالرضا عن مهاراتي وامكانياتي المطلوبة لإنجاز العمل المطلوب مني
			20. لدي شعور بأن مديري في العمل يتصيد لي الأخطاء
			21. تزعجني الضوضاء التي يحدثها التلاميذ أثناء الدرس
			22. أحس بالأمان والاطمئنان أثناء عملي في المؤسسة التعليمية
			23. أنسى مشاكلتي الخاصة بمجرد انغماسي بالعملية التعليمية داخل الفصل
			24. أشعر بأن عملي لا يرضي طموحاتي
			25. يختفي لدي الشعور بالتعب عندما أجد نفسي داخل الفصل
			26. اشعر بالسعادة عندما أرى ثمار جهدي في نتائج التلاميذ
			27. هناك نوع من الكسل والخمول اشعر به أثناء ذهابي للعمل
			28. مستوى الطلاب المتدني داخل الفصل يشعرني بالفشل والعجز
			29. يتناسب الراتب مع متطلبات الحياة اليومية
			30. أشعر بالملل أثناء عملي
			31. يقوم المدير بتحفيزي وتشجيعي على العمل وهذا يشعرني بالرضا
			32. ابتكر أساليب جديدة تحسن ادائي في العمل
			33. المؤسسة التي اعمل بها تساعدني على الابداع والتجديد في عملي
			34. يتم ترقيتي بالعمل على حسب معايير الكفاءة بين العاملين
			35. اشعر بالتوتر عند دخولي الفصل الدراسي
			36. اشعر بالإجهاد المستمر أثناء أداء عملي

الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

1- الثبات:

1-1- ثبات المقياس الأول: الكفاءة الذاتية.

البعد الأول: الضبط الانفعالي.

ألفا كرونباخ

## Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,769	6

التجزئة النصفية مع معادلة تصحيحية (سبيرمان براون+جوتمان)

## Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,493
		Nombre d'éléments	3 <sup>a</sup>
	Partie 2	Valeur	,702
		Nombre d'éléments	3 <sup>b</sup>
Nombre total d'éléments			6
Corrélation entre les sous-échelles			,818
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,900
	Longueur inégale		,900
Coefficient de Guttman			,859

a. Les éléments sont : A1, A3, A5.

b. Les éléments sont : A2, A4, A6.

### البعد الثاني: المهارات الاجتماعية.

ألفا كرونباخ

#### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,851	6

التجزئة النصفية مع معادلة تصحيحية (سبيرمان براون+جوتمان)

#### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,647
		Nombre d'éléments	3 <sup>a</sup>
	Partie 2	Valeur	,757
		Nombre d'éléments	3 <sup>b</sup>
Nombre total d'éléments			6
Corrélation entre les sous-échelles			,831
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,907
	Longueur inégale		,907
Coefficient de Guttman			,907

a. Les éléments sont : A7, A9, A11.

b. Les éléments sont : A8, A10, A12.

### البعد الثالث: الالتزام

ألفا كرونباخ



**Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,774	6

التجزئة النصفية مع معادلة تصحيحية (سبيرمان براون+جوتمان)

**Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,387
		Nombre d'éléments	3 <sup>a</sup>
	Partie 2	Valeur	,729
		Nombre d'éléments	3 <sup>b</sup>
Nombre total d'éléments			6
Corrélation entre les sous-échelles			,722
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,839
	Longueur inégale		,839
Coefficient de Guttman			,831

a. Les éléments sont : A13, A15, A17.

b. Les éléments sont : A14, A16, A18.

البعد الرابع: حب وإتقان العمل

ألفا كرونباخ

**Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,818	6

التجزئة النصفية مع معادلة تصحيحية (سبيرمان براون+جوتمان)

**Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,587
		Nombre d'éléments	3 <sup>a</sup>
	Partie 2	Valeur	,759
		Nombre d'éléments	3 <sup>b</sup>
Nombre total d'éléments			6
Corrélation entre les sous-échelles			,789
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,882
	Longueur inégale		,882
Coefficient de Guttman			,870

a. Les éléments sont : A19, A21, A23.

b. Les éléments sont : A20, A22, A24.

**الدرجة الكلية: الكفاءة الذاتية.**

ألفا كرونباخ

**Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,881	24

التجزئة النصفية مع معادلة تصحيحية (سبيرمان براون+جوتمان)

**Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,734
		Nombre d'éléments	12 <sup>a</sup>
	Partie 2	Valeur	,807
		Nombre d'éléments	12 <sup>b</sup>
Nombre total d'éléments			24
Corrélation entre les sous-échelles			,923

Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale	,960
	Longueur inégale	,960
Coefficient de Guttman		,955

a. Les éléments sont : A1, A3, A5, A7, A9, A11, A13, A15, A17, A19, A21, A23.

b. Les éléments sont : A2, A4, A6, A8, A10, A12, A14, A16, A18, A20, A22, A24.

## 2-1- ثبات المقياس الثاني: التوافق المهني.

الدرجة الكلية: التوافق المهني.

ألفا كرونباخ

### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,903	18

التجزئة النصفية مع معادلة تصحيحية (سييرمان براون+جوتمان)

### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,816
		Nombre d'éléments	9 <sup>a</sup>
	Partie 2	Valeur	,820
		Nombre d'éléments	9 <sup>b</sup>
Nombre total d'éléments			18
Corrélation entre les sous-échelles			,856
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,922
	Longueur inégale		,922
Coefficient de Guttman			,922

a. Les éléments sont : B1, B3, B5, B7, B9, B11, B13, B15, B17.

b. Les éléments sont : B2, B4, B6, B8, B10, B12, B14, B16, B18.



2-1-صدق المقياس الأول: الكفاءة الذاتية.

البعد الأول: الضبط الانفعالي.

Statistiques de groupe

المجموعة	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الانفعالي_الضبط الدنيا الدرجات	10	2,2667	,28545	,09027
الانفعالي_الضبط العليا الدرجات	10	2,9167	,11785	,03727

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
الانفعالي_الضبط	Hypothèse de variances égales	3,092	,096	-6,656	18	,000	-,65000	,09766	-,85517	-,44483

Hypothèse de variances inégales			-6,656	11,982	,000	-,65000	,09766	-,86281	-,43719
---------------------------------	--	--	--------	--------	------	---------	--------	---------	---------

البعد الثاني: المهارات الاجتماعية.

### Statistiques de groupe

المجموعة	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الاجتماعية_المهارات الدنيا الدرجات	10	2,60	,370	,11706
الاجتماعية_المهارات العليا الدرجات	10	3,00	,000	,00000

### Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
الاجتماعية_المهارات	Hypothèse de variances égales	10,916	,004	-3,417	18	,003	-,40000	,11706	-,64594	-,15406

Hypothèse de variances inégales		-3,417	9,000	,008	-,40000	,11706	-,66481	-,13519
---------------------------------	--	--------	-------	------	---------	--------	---------	---------

البعد الثالث: الالتزام

### Statistiques de groupe

المجموعة	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الالتزام الدنيا الدرجات	10	2,37	,189	,05984
الالتزام العليا الدرجات	10	2,92	,142	,04479

### Test des échantillons indépendants

Test de Levene sur l'égalité des variances

Test t pour égalité des moyennes

Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes					Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Inférieur	Supérieur

الالتزام	Hypothèse de variances égales	1,527	,232	-7,359	18	,000	-,55000	,07474	-,70703	-,39297
	Hypothèse de variances inégales			-7,359	16,676	,000	-,55000	,07474	-,70793	-,39207

البعد الرابع: حب وإتقان العمل

### Statistiques de groupe

المجموعة	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
العمل وإتقان حب الدنيا الدرجات	10	2,67	,314	,09938
العمل وإتقان حب العليا الدرجات	10	3,00	,000	,00000

### Test des échantillons indépendants

Test de Levene sur l'égalité des variances

F

Sig.

Test t pour égalité des moyennes

t

ddl

Sig. (bilatéral)

Différence moyenne

Intervalle de confiance de la différence à 95 %



								Différence erreur standard	Inférieur	Supérieur
العمل_وإتقان_حب	Hypothèse de variances égales	7,364	,014	-3,354	18	,004	-,33333	,09938	-,54212	-,12454
	Hypothèse de variances inégales			-3,354	9,000	,008	-,33333	,09938	-,55815	-,10852

الدرجة الكلية: الكفاءة الذاتية.

### Statistiques de groupe

المجموعة		N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الذاتية_الكفاءة	الدنيا الدرجات	10	2,53	,235	,07429
	العليا الدرجات	10	2,91	,047	,01496

### Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
الدائية_الكفاءة	Hypothèse de variances égales	5,523	,030	-5,003	18	,000	-,37917	,07578	-,53838	-,21996
	Hypothèse de variances inégales			-5,003	9,729	,001	-,37917	,07578	-,54866	-,20968

2-2-الصدق التمييزي للمقياس الثاني: التوافق المهني.

الدرجة الكلية: التوافق المهني.

### Statistiques de groupe

المجموعة	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
المهني_التوافق				
الدنيا الدرجات	10	2,18	,125	,03954
العليا الدرجات	10	2,79	,097	,03077

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes					Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Inférieur	Supérieur
المهني_التوافق	Hypothèse de variances égales	1,110	,306	-12,197	18	,000	-,61111	,05010	-,71637	-,50585
	Hypothèse de variances inégales			-12,197	16,974	,000	-,61111	,05010	-,71683	-,50539

الملحق رقم 05

نتائج الإحصاء الوصفي.  
1- محور البيانات الشخصية:

الجنس

		Fréquence	Pourcentage
Valide	أنثى	80,00	91,95
	ذكر	7,00	8,05
	Total	87,00	100,00

السن

		Fréquence	Pourcentage
Valide	من 23-30 سنة	12,00	13,79
	من 30-40 سنة	40,00	45,98
	من 40-50 سنة	22,00	25,29
	من 50 فما فوق	13,00	14,94
	Total	87,00	100,00

المستوى\_الدراسي

		Fréquence	Pourcentage
Valide	ليسانس	52,00	59,77
	ماستر أو ماجستير	14,00	16,09
	أخرى	21,00	24,14
	Total	87,00	100,00

سنوات\_الخبرة

		Fréquence	Pourcentage
--	--	-----------	-------------

Valide	[10-1] سنوات	33	37,93
	[20-10] سنة	25	28,74
	[30-20] سنة	22	25,29
	[40-30] سنة	07	8,04
	Total	87,00	100,00

الملحق رقم 06

نتائج اختبار فرضيات الدراسة.

Corrélations

		الانفعالي_الضبط	الاجتماعية_المهارات	الالتزام	العمل_وإتقان_حب	الذاتية_الكفاءة	المهني_التوافق
الانفعالي_الضبط لي	Corrélacion de Pearson	1	,365**	,213*	,473**	,705**	,280**
	Sig. (bilatérale)		,000	,048	,000	,000	,009
	N	87	87	87	87	87	87
الاج_المهارات تماعية	Corrélacion de Pearson	,365**	1	,246*	,494**	,720**	,290**
	Sig. (bilatérale)	,000		,022	,000	,000	,006
	N	87	87	87	87	87	87
الالتزام	Corrélacion de Pearson	,213*	,246*	1	,209	,370**	,616**
	Sig. (bilatérale)	,048	,022		,052	,000	,000
	N	87	87	87	87	87	87
ال_وإتقان_حب لعمل	Corrélacion de Pearson	,473**	,494**	,209	1	,732**	,339**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,052		,000	,001
	N	87	87	87	87	87	87
الذاتية_الكفاءة	Corrélacion de Pearson	,705**	,720**	,370**	,732**	1	,348**
	Sig. (bilatérale)						
	N	87	87	87	87	87	87

	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000		,001
	N	87	87	87	87	87	87
المهني_التوافق	Corrélation de Pearson	,280**	,290**	,616**	,339**	,348**	1
	Sig. (bilatérale)	,009	,006	,000	,001	,001	
	N	87	87	87	87	87	87

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

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

---

# ملخص الدراسة

---

### ملخص الدراسة باللغة العربية:

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن العلاقة التي تربط الكفاءة الذاتية بالتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية، مستعينة بالمنهج الوصفي الارتباطي. على عينة عشوائية مكونة من سبع وثمانين (87) معلما ومعلمة، موزعة على ست ابتدائيات ببلدية جيجل. وقد اعتمدت الطالبات كأداة للدراسة وجمع البيانات، على مقياس الكفاءة الذاتية بمحاوره الأربعة من أعدادهن ومقياس التوافق المهني المعدل. ولمعرفة صحة الفرضيات من عدمها تم استخدام معامل الارتباط بيرسون. وبعد تحليل النتائج إحصائيا باستخدام حزمة التحليل الإحصائي (spss) توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج تمثلت فيما يلي:

-توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الذاتية والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

-توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الضبط الانفعالي والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية .

-توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين المهارات الاجتماعية والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

-توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الالتزام والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية .

-توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين حب و اتقان العمل والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

**الكلمات المفتاحية:** الكفاءة الذاتية، التوافق المهني، المعلم، المرحلة الابتدائية.



**Abstract:**

The present study aimed to investigate the correlation between self-efficacy and professional capability of primary schools teachers. The sample comprised 87 teachers who were selected randomly from six primary schools in jijel. Data were collected based on the self-efficacy scale with its four axes prepared by the students and on the modified professional compatibility scale. To test the validity of the hypotheses, the Pearson correlation coefficient was used. After the statistical analysis of the results using the statistical analysis package (SPSS), the study reached a set of results represented in the following:

- There is a statistically significant correlation between self-competence and professional compatibility of primary schools teachers.
- There is a statistically significant correlation between emotional control and professional compatibility of primary schools teachers.
- There is a statistically significant correlation between social skills and professional compatibility among primary schools teachers.
- There is a statistically significant correlation between commitment and professional compatibility among primary schools teachers.
- There is a statistically significant correlation between the love and the work perfection, and the professional compatibility of primary schools teachers.

**Keywords:** Self-efficiency, Professional compatibility, Teacher, Primary school