وزارة التعليم العالي والبـحث العلمي

جامعة الدكتور يحي فارس -المدية-

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علوم التربية

الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من معلمي المرحلة الابتدائية

دراسة ميدانية

مذكرة مكملة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم التربية تخصص ارشاد وتوجيه

إعداد الطالبات

عزيز زهيدة

زيان لمياء

إشراف:

د: واكد رابح

الموسم الدراسي:2023/2022

شكر وتقدير

أتقدم بالشكر الى الله عز وجل الذي وهبني من الصبر والتوفيق ما ساعدني على اتمام هذه الدراسة فا لحمدلله والشكر له .

وعرفانا بالمجهودات والمساعدات المقدمة لي من طرف أستاذي المشرف الدكتور "واكد رابح" حفظه الله وزاده من العلم والحكمة وأعانه الله على اتمام مسيرته العلمية وأطال الله في عمره .

وأتقدم أيضا بالشكر لكل المدارس التي ساهمت قي اتمام هذا العمل والشكر ايضا لي المركز التكوين المهني لبلدية عين بوسيف على مساعدته في اتمام التربص لهذه الدراسة.

وفي الاخير شكرا لكل من ساهم في هذا العمل ولكم منا جزيل الشكر.

الإهداء

بعد بسم الله الرحمان الرحيم

أقدم إهدائي الى من كان سببا لي في الشروع بهذا العمل والذي كان مصدر إلهام لي والذي لولاه لما وصلت إنه والدي "عزيز طاهر" رحمة الله عليه وأسكنه فسيح جناته ليتك معي في هذه اللحظة لكن نشاء نحن ويشاء الله عز وجل.

وأقدم إهدائي أيضا الى أمي الحبيبة الإمرة بألف رجل شكرا جزيلا ولا تكفي كلمات الشكر لتوافي نصف قدر من مجهوداتك أطال الله في عمرك وشفاك الله.

وإليكما يا والداي أهدي ثمرة هذا الجهد العلمي المتواضع لكما راجية منكم الرضا

"لقد حققت الوعد"

ودون أن أنسى الإنسان الذي ساعدني بكل معنى الكلمة معنويا وماديا شرقي عبد القادر حفظك الله لوالديك وأطال الله في عمرك وأعانك على إتمام مهامك الوطنية .

اهداء عزيز زهيدة.

_الى كل ثمرة قاطعتها من اجل الوصول

الى رجفة يدي قبل دخول الامتحان وعن ظهور النتائج

الى من راهن الى عدم وصولي ووصلت

الى من سهر الليالي والأيام الى نفسي الى أنا.

الى الذي اتشرف بحمل اسمه "زيان محمد " أبي الغالي حفظك الله.

والى أمي الحبيبة مليكة حفظك الله وأطال الله في عمرك .

والى أخي "زيان جمال" أدامك الله سندا لي وزوجته "فاطمة "التي كانت بمثابة أخت لي حفظك الله

الى من كانت ملاذي وملجأي من جعلها الله أختي وكانت حافظة لأسراري "زهيدة"

كتاكيت العائلة : ايناس_خديجة_مريم_ندى_اية_يوسف_عماد_سلسبيل_محمد الصادق_عبد الرحيم _شيماء_بلقاسم

الى اخواتي نعيمة وهيبة عقيلة فريدة منيرة شكرا جزيلا لكم ..

اهداء زيان لمياء .

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة الحالية الى تقصي العلاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة والتوافق المهني لدى عينة من معلمي المرحلة الابتدائية بولاية المدية وقد حاولت هذه الدراسة الاجابة على التساؤل التالي:

-ما العلاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة والتوافق المهني لدى عينة من معلمي المرحلة الابتدائية في ولاية المدية؟

وقد تكونت عينة الدراسة من 60 معلم ومعلمة موزعين على مختلف بلديات ولاية المدية وتم اختيار العينة بالطريقة الغير عشوائية اي الطريقة القصدية وجمعت البيانات باستخدام مقياسين هما:

مقياس الكفاءة الذاتية المدركة ومقياس التوافق المهني وقد تم التأكد من صدق الادوات وثباتها باستخدام برنامج الرزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لمعالجة البيانات.

TRANSLATION:

STUDY SUMMARY:

The current study aimed to investigate the relationship between perceived self-efficacy and professional adjustment among a sample of primary school teachers in the state of “Medea”. This study attempted to answer the following question:

What is the relationship between perceived self-efficacy and professional adjustment among a sample of primary school teachers in the state of Medea?

The sample of the study consisted of 60 male and female teachers distributed over the various municipalities of the state of “Medea”. The sample was selected in a non-random manner, i.e., the intentional method, and data were collected using two measures:

The perceived self-efficacy scale and the professional compatibility scale. The validity and reliability of the tools were confirmed by using the statistical package for social sciences (SPSS) program to process the data.

فهرس المحتويات

الفصل الاول : الكفاءة الذاتية المدركة

العنوان	الصفحة
تمهيد	15
التعريف اللغوي للكفاءة الذاتية	16
التعريف الاصطلاحي للكفاءة الذاتية	16
تعريف الكفاءة الذاتية	16
تعريف الكفاءة الذاتية المدركة	17
النظريات المفسرة للكفاءة الذاتية المدركة	18
مصادر الكفاءة الذاتية المدركة	20
عوامل الكفاءة الذاتية المدركة	21
ابعاد الكفاءة الذاتية المدركة	25
استنتاج عام للفصل	27

الفصل الثاني : التوافق المهني

العنوان	الصفحة
تمهيد	29
التعريف اللغوي للتوافق	30
التعريف الاصطلاحي للتوافق	30
التعريفات المتعددة للتوافق المهني	31
العوامل المؤثرة للتوافق المهني	31
مظاهر التوافق المهني	32

النظريات المفسرة للتوافق المهني	32
المستويات الخمسة للحاجات	34
طرائق تحقيق التوافق المهني	35
استنتاج عام للفصل	36

الفصل الثالث : المعلم والتعليم الابتدائي

العنوان	الصفحة
تمهيد	38
المعلم لغة	39
المعلم اصطلاحا	39
الخصائص الواجب توفرها في المعلم	39
أدوار المعلم	40
الأدوار المهنية	40
الأدوار الاجتماعية	41
مفهوم التعليم الابتدائي	42
أهداف التعليم الابتدائي	43
استنتاج عام للفصل	44

الفصل الرابع : مناقشة نتائج الدراسة

العنوان	الصفحة
تمهيد	45
منهج الدراسة	46
حدود الدراسة	46

عينة الدراسة	47
ادوات جمع البيانات	48
الاساليب الاحصاية	52
خلاصة الفصل	53

الفصل الخامس : عرض ومناقشة نتائج الفرضيات

العنوان	الصفحة
تمهيد	55
عرض ومناقشة وتفسير الفرضية الاولى	56
عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية	57
عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة	59
عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الرابعة	60
عرض ومناقشة تفسير نتائج الفرضية الخامسة	61
استنتاج عام	63

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	نتائج اختبارات للفروق للكفاءة الذاتية	57
02	نتائج اختبارات الفروق في مقياس التوافق المهني	59
03	يبين دلالة وجود فروق في متغير التوافق المهني حسب	60

	الخبرة	
04	يبين دلالة وجود فروق في متغير الكفاءة حسب الخبرة	61
05	جدول معاملات الارتباط لمقياس الكفاءة الذاتية	48
06	مؤشرات ثبات درجات مقياس الكفاءة الذاتية المدركة	49
07	يبين طبيعة العلاقة بين الكفاءة الذاتية والتوافق المهني	50
08	قائمة المراجع	64
09	قائمة الملاحق	66

الجانب النظري

تقديم الدراسة:

- اشكالية الدراسة
- فرضيات الدراسة
- اهمية الدراسة
- اهداف الدراسة
- التعريفات الاجرائية
- الدراسات السابقة
- التعقيب على الدراسات السابقة

الفصل الاول:

- تمهيد
- التعريف اللغوي للكفاءة الذاتية
- التعريف الاصطلاحي للكفاءة الذاتية
- تعريف الكفاءة الذاتية
- تعريف الكفاءة الذاتية المدركة
- النظريات المفسرة للكفاءة الذاتية المدركة
- مصادر الكفاءة الذاتية المدركة
- العوامل المؤثرة في الكفاءة الذاتية المدركة
- ابعاد الكفاءة الذاتية المدركة
- استنتاج عام للفصل

الفصل الثاني:

- تمهيد
- تعريف التوافق اصطلاحا
- التعريفات المتعددة للتوافق المهني
- العوامل المؤثرة في التوافق المهني
- مظاهر التوافق المهني
- النظريات المفسرة للتوافق المهني
- المستويات الخمسة للحاجات
- طرائق تحقيق التوافق المهني
- استنتاج عام للفصل.

الفصل الثالث:

- تمهيد
- المعلم لغة
- المعلم اصطلاحا
- الخصائص الواجب توفرها في المعلم
- ادوار المعلم المهنية والاجتماعية
- مفهوم التعليم الابتدائي
- اهداف التعليم الابتدائي
- استنتاج العام للفصل

مقـــدمـــة

مقدمة:

خلق الله الإنسان وفضله على كثير من مخلوقاته بنعمة العقل وأوكل له منها ما يمتهنها ومنها يقوم بها، فقد جعل الله من الانسان الطبيب والمهندس ولعلى من أسمي المهن وأحلها نجد مهنة المعلم وقد كان رسولنا الكريم ﷺ في سلوكه ومنهجه أفضل المعلمين وأكملهم.

فهو الأسوة الحسنة لأمته ولقد جاء في سيرته ﷺ مجموعة من الأحاديث التي تعظم مكانة هذه المهنة فمنها قوله عليه الصلاة والسلام " إن الله وملائكته وأهل السماوات والأرض حتى النملة في حجرها وحتى الحوت ليصلون على معلم الناس الخير ".

واستكمالا لما بدأنا به حول مكانة المعلم باعتباره حجر الأساس في العملية التعليمية وخاصة معلم المرحلة الابتدائية فهو الذي يمكننا القول عليه بأنه يحمل عبء كبير في تربية الأبناء ومساعدتهم على النمو في جميع جوانب شخصيتهم.

ففي بعض الاحيان يمكن اعتباره الأب الثاني للتلاميذ وذلك لأهمية الدور الذي يقوم به فهو أهم ركن من أركان العملية التعليمية فلا يمكن لأي تطوير أن يؤتي ثماره فإذا أغفلنا دور المعلم اختياريا وإعدادا وتدريبا فهو من أهم القوى المؤثرة في عملية التعليم ولكي يحقق المعلم النجاح في العملية التعليمية يجب أن يكون له مجموعة من الكفاءات ومنها الكفاءة الذاتية.

فهي تمثل مدى اعتقاد الفرد عن نفسه وقدرته على إنجاز الأعمال التي يكلف بها والتي يمكن أن تكون أفضل وذلك حسب ما يعتقده بنفسه وقدراته ولعل أول من أشار الى مفهوم الكفاءة الذاتية المدركة نجد (باندورا) فهو من ربط بين تنظيم الذات وأداء الإنسان لوظائفه المعرفية والتكيف الإنساني.

حيث عرفها أنها مجموع المعتقدات القائمة حول الذات التي تحتوي على قيود ذاتية حول قدرة الشخص على التغلب على المواقف والمهمات المختلفة الناجحة فلحياة سلسلة من عمليات التوافق التي يعدل فيها الفرد سلوكه في سبيل الاستجابة للمواقف المركبة التي تنتج عن حاجاته وقدرته على اشباع هذه الحاجات ولكي يكون الإنسان سويا ينبغي أن يكون توافقه مرنا وينبغي أن تكون لديه القدرة على تقديم استجابات منوعة تلائم المواقف المختلفة وتنجح في تحقيق دوافعه.

أي أن التوافق يبدو في قدرة الفرد على التكيف تكيفا سليما وأن يتواءم مع بيئته الاجتماعية أو المادية أو المهنية أو مع نفسه والتوافق عملية معقدة الى حد كبير تتضمن عوامل جسمية ونفسية واجتماعية كثيرة وعلى هذا الأساس فإن كل سلوك يصدر فإن الفرد

ما هو إلا محاولة جاهدة منه لأن يحقق توافقه وأن هذا التوافق يكون لازما لكي يحقق له مصالحه ويكفل له البقاء والاستمرار وعليه كان ولا يزال المعلم يحظى بالاهتمام الكامل لقدراته الذاتية ومن أجل الاستغلال الأمثل لقدراته وخبراته التي يمتلكها وتوجيهها نحو تحقيق الأهداف تسعى المنظومة التربوية الى تحقيقها وتكوين شخصية متكاملة ومتفقة مهنيا مع توفير كل الاحتياجات لاستخراج هذه الطاقات الكامنة واستغلالها نحو الأفضل وفي هذه الغايات جاءت هذه الدراسة الحالية لتتناول البحث في العلاقة بين الكفاءة الذاتية والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية

حيث تضمنت الدراسة جانبين هما:

الجانب النظري والجانب الميداني بمعدل 05 فصول بحيث يتدرج ضمن الجانب النظري 03 فصول.

أولا: بتقديم موضوع الدراسة، اشكالية الدراسة، فرضيات الدراسة، أهمية الدراسة أهداف الدراسة، تعاريف إجرائية، دراسات سابقة، تعقيب عن الدراسات السابقة.

أما الفصل الأول جاء بعنوان الكفاءة الذاتية المدركة حيث جاء فيه تعريف لغوي واصطلاحي للكفاءة وأيضا النظريات المفسرة للكفاءة الذاتية المدركة، مصادر الكفاءة الذاتية المدركة، العوامل المؤثرة في الكفاءة الذاتية المدركة، مستوياتها، أبعادها، واستنتاج عام للفصل..

أما الفصل الثاني جاء بعنوان التوافق المهني وتناول التعريف اللغوي والاصطلاحي للتوافق وأيضا العوامل المؤثرة، مظاهر التوافق المهني، النظريات المفسرة للتوافق المهني، المستويات الخمسة للحاجات، طرائق تحقيق التوافق المهني، استنتاج عام للفصل.

أما الفصل الثالث جاء بعنوان المعلم والتعليم الابتدائي وتناول التعريف اللغوي والاصطلاحي للمعلم والخصائص الواجب توفرها بالمعلم، ادوار المعلم، مفهوم التعليم الابتدائي، اهداف التعليم الابتدائي، استنتاج عام للفصل

أما الجانب الميداني فصلين : الفصل الرابع يحتوي على منهجية وعينة وأدوات الدراسة وحدودها والأساليب الاحصائية اما الفصل الخامس فيحتوي على عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضيات للدراسة بالإضافة الى الاستنتاج العام وبعض مقترحات الدراسة.

الجانب النظري

تقـــديم الـــدراسة

1. اشكالية الدراسة
2. فرضيات الدراسة
3. أهمية الدراسة
4. أهداف الدراسة
5. التعريفات الاجرائية لمتغيرات الدراسة
6. الدراسات السابقة
7. التعقيب على الدراسات السابقة

الإشكالية:

تعتبر المدرسة الابتدائية إحدى أوساط التربية الثلاث: (البيت، المجتمع، المدرسة) ولعلنا أحيانا نتساءل عن أي الأوساط تقع عليه عبء كبير في تربية الأبناء فنجد الجواب في المدرسة فهي من بين أهم مؤسسات التنشئة الاجتماعية الرسمية التي أقامها المجتمع لتربية أبناءه ومساعدتهم على النمو في جميع جوانب شخصيتهم وتمكنهم أيضا من الانخراط في المجتمع بنجاح ولنجاح هذا النوع من المؤسسات لابد علينا أن نلقي الضوء على أهم فرد مهيمن فيها وهو المعلم

فهو يعتبر بمثابة حجر الأساس للعملية التعليمية إذ أنه يمكن اعتباره مهندسا، بشريا، يخطط، يصمم، ينفذ ويقوم عمل ومستوى المعلمين فهو بمثابة المشرف والموجه والمسهل والميسر والقدوة الذي يقتدي به التلاميذ في كل شيء ومن_البديهي القول إنه يحتل مصدر الصدارة في إنجاح النظام التربوي وتحقيق أهدافه وإن دوره في ذلك بالغ الأهمية بحيث أنه من دونه لا يمكن بلوغ هذه الأهداف كما أنه لا يمكن للعملية التدريسية أن تكون ذو فعالية كبيرة إلا في وجود معلم له مجموعة من الكفاءات منها الكفاءة الذاتية.

فالمعلم ذو الكفاءة الذاتية يسعى دائما لإحداث تغيرات عقلية ووجدانية وسلوكية لدى التلاميذ وذلك من خلال مساعدتهم على العمل الابتكار ورفع مستويات الدافعية لدى تلاميذه وتماشيا مع ما تم ذكره يمكننا تعريف الكفاءة الذاتية المدركة للمعلم على أنها مجموع المعلومات والاتجاهات والمهارات التي تمد المعلم بالثقة على أنه سيؤدي السلوكيات التي يتطلبها الموقف التعليمي بأسلوب جيد ولقد حظي هذا المفهوم باهتمام العديد من الباحثين

حيث أجريت العديد من الدراسات السابقة منها دراسة إبراهيم " (2005) التي هدفت إلى البحث عن علاقة الكفاءة المهنية لدى المعلمين بالكفاءة الذاتية العامة وأيضا نجد دراسة **كل** من "كولادارسي" (2010) التي هدفت إلى الكشف عن درجة إحساس المعلمين بالكفاءة الذاتية ولكي يكون هناك نجاح للعملية التعليمية في مختلف الجوانب يجب توفر معلمين لديهم مستوى من التوافق المهني

وعليه يجدر بنا الإشارة إلى هذا المصطلح وتعريفه بأنه قدرة الفرد على عقد علاقة اجتماعية مرضية مع من يشرفون عليه أو يعملون معه كما يتضمن قدرة الفرد على التواؤم مع بيئته الاجتماعية في مختلف نواحيها المهنية ومن بين الدراسات التي تناولت هذا المتغير نجد دراسة عبد المعطي **سنة** (2002) التي هدفت إلى بناء مقياسا للتوافق المهني للمعلمين على قدر مناسب من الثبات والصدق وقد تكونت عينة الدراسة من 392 معلم ومعلمة.

وأيضا نجد دراسة كل من "ستيمبن لوري ولوب" التي كان مفادها مقارنة التوافق المهني بين معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام على عينة تكونت من (116) معلم ومعلمة التي أظهرت أن مستوى التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة يكون أكثر مقارنة بمعلمي التعليم العام ومن هنا نطرح سؤال ما العلاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية؟

ومن خلال ما تم تناوله في اشكالية الدراسة انبثقت عنها مجموعة التساؤلات الفرعية ألا وهي:

1. ما مستوى الكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من معلمي المرحلة الابتدائية؟

2. ما مستوى التوافق المهني لدى عينة من معلمي المرحلة الابتدائية؟

3. هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة تعزى لمتغير (الجنس، الطور التعليمي، الخبرة المهنية، المستوى التعليمي)؟

4. هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير (الجنس، الطور التعليمي، الخبرة، المستوى التعليمي)؟

5. هل يمكن التنبؤ بالكفاءة الذاتية من خلال التوافق المهني لدى عينة من معلمي المرحلة الابتدائية؟

فرضيات الدراسة:

- توجد علاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية.
- توجد فروق في مستويات الكفاءة الذاتية المدركة تبعا لمتغير الجنس لدى معلمي المرحلة الابتدائية.
- توجد فروق في مستويات التوافق المهني تبعا لمتغير الجنس لدى معلمي المرحلة الابتدائية
- توجد فروق في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة تبعا لمتغير الخبرة المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية.
- توجد فروق في مستوى التوافق المهني تبعا لمتغير الخبرة المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

أهمية الدراسة:

- يساهم في زيادة مستوى الدافعية لدى الفرد العامل.
- ا لتقليل من الصراعات التنظيمية وتناقل الإشاعات كما يحافظ على التوازن.
- شعور الفرد بالانتماء للمنظمة.
- يساهم في الدفع من مستوى الولاء.
- ارتفاع مستوى الرضا لدى العامل.
- زيادة فعالية الاتصال وديناميكية الجماعة مما يسهل سيرورة مختلف العمليات كما يحفز الفرد العامل على تحسين مستوى أدائه.
- شعور الفرد العامل بالراحة والتوازن النفسي ينعكس على صحته الجسمية والنفسية والعضلية.
- مساهمة التوافق المهني في زيادة مستوى الالتزام اتجاه المهام والمسؤوليات تقلل من نسبة الغيابات وحوادث العمل ويضع حد لمختلف المعوقات الشخصية والمهنية المرتبطة بسوء التوافق النفسي والاجتماعي والمهني.
- تزويد المتعلمين بمعارف قاعدية من كل باب.
- إ عطائهم فرص التصرف في مضامين المواد بفاعلية والاعتماد على النفس.

أهداف الدراسة:

- التعرف على مستوى الكفاءة الذاتية المدركة لدى معلمي المرحلة الابتدائية
- لتعرف على مستوى التوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية
- لكشف عن علاقة الكفاءة الذاتية المدركة بالتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية

التعريفات الاجرائية:

1-الكفاءة الذاتية:

فهي ما يملكه الفرد من ايمان بما يستطيع عمله مهما كانت المصادر المتوفرة وتعرف اجرائيا فإنها الدرجة التي يحصل عليها افراد العينة من خلال ما تم الاجابة عنه في مقياس الكفاءة الذاتية المدركة للمعلمين التي استخدمت في هذه الدراسة.

2-التوافق المهني:

فهو يعرف بتعديل الفرد لسلوكه بحيث يتلاءم مع ظروف الحياة الاجتماعية والعملية ويعرف اجرائيا بدرجة التي يحصل عليها افراد العينة من خلال الاجابة على فقرات مقياس التوافق المهني المستخدم لهذه الدراسة.

3-المعلم:

هو الشخص الخبير الذي اقامه المجتمع لتحقيق أعراض وأهداف تربوية ويعرف اجرائيا بالدرجة التي يحصل عليها افراد العينة من خلال الاجابة على فقرات مقياس معلم المرحلة الابتدائية المستخدمة في هذه الدراسة.

الدراسات السابقة التي تناولت الكفاءة الذاتية المدركة:

1-دراسة الزيات 1996:

استهدفت الدراسة الكشف عن البنية العالمية للكفاءة الذاتية المدركة في المجالات الاكاديمية والتحقق من مدى تحقق اختلاف الكفاءة الذاتية للفرد باختلاف كل من التخصص الأكاديمي والمستوى الدراسي والجنس، وتكونت عينة الدراسة من (612) طالبا وطالبة في المرحلة البكالوريوس، ومرحلة الدراسات العليا والدبلوم العام والخاص.

اشارت نتائج الدراسة الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة تعزى لمتغير المستوى الدراسي، وبينت النتائج عدم وجود علاقة بين مستوى الكفاءة الذاتية المدركة والتخصص الأكاديمي لدى الجنسين، وكذلك عدم وجود أثر للجنس في تباين مستوى الكفاءة الذاتية المدركة (الزيات ،1996:1)

2- دراسة PAJARES 1999:

استهدفت الدراسة التحقق من القدرة التنبؤية للكفاءة الذاتية في حل المشكلات الرياضية لدى الطلبة الموهوبين في المدارس المتوسطة، وتألفت عينة الدراسة من (66) طالبا موهوبا و (232) طالبا من المدارس النظامية العاديين.

اشارت النتائج الى ان الكفاءة الذاتية للطلبة الموهوبين بالتنبؤ بالقدرة على حل المشكلات والقدرة المعرفية والتحصيل في الرياضيات والمعدل الفصلي، كما اشارت نتائج الدراسة الى ان الطلبة الموهوبين اظهروا كفاءة ذاتية مدركة مرتفعة في التعلم، كما اظهرت النتائج الى مستويات قلق منخفضة لدى الموهوبين في الرياضيات مقارنة بالطلبة العاديين في). PAJARES .1999 :219-223 المدارس النظامية).

3- دراسة LANDINE&STEWART 2000:

استهدفت الدراسة الكشف عن العلاقة بين القدرات فوق المعرفية والكفاءة الذاتية المدركة والتحصيل الدراسي، تكونت العينة من (108) طالبا من مستوى الصف الثاني عشر، وبعد ان أكمل افراد عينة الدراسة الاستجابة على ادوات الدراسة التي كان من بينها اداة لقياس الكفاءة الذاتية المدركة تم تحليل البيانات حيث توصلت الدراسة الى النتائج تفيد بوجود علاقة ايجابية بين الكفاءة الذاتية المدركة والتحصيل الأكاديمي). LANDINE.2000 :200(

4- دراسة HANOVER 2002:

استهدفت الدراسة الى الكشف عم دور الجنس في تطور الكفاءة الذاتية، تكونت عينة الدراسة من (187) طالبا وطالبة من طلاب المرحلة الجامعة، واستخدم الباحث مقياس هارتر للكفاءة الذاتية المدركة.

اشارت نتائج الدراسة الى ان متغير الجنس يقوم بدور اساسي في تطور الكفاءة الذاتية المدركة وان الاختلافات في الطرائق التي يتغير بموجبها الذكور والاناث عبر الزمن يمكن ارجاعها للسلوك المنمط جنسيا وكذلك الى الفروق في الخصائص الذاتية (HANOVER 177: 2000.).

التعقيب عن الدراسات:

اختلفت هذه الدراسات مع الدراسة الحالية من حيث الهدف والعينة والحد المكاني للدراسة واشتبهت من حيث دراسة الكفاءة الذاتية لكل هدف والمنهج المتبع

الدراسات السابقة التي تناولت التوافق المهني:

1-دراسة ماهر عطوة الشافعي (2002):

التوافق المهني للممرضين العاملين في المستشفيات الحكومية وعلاقتهم بسماتهم الشخصية، رسالة ماجستير. كلية التربية، قسم علم النفس، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين 2002.

حيث كانت مشكلة البحث ما علاقة التوافق المهني للمرضين بالمستشفيات الحكومية بمحافظات غزة وبين سماتهم الشخصية وبعض المتغيرات؟

أما فروض البحث كان:

- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني لدى الممرضين بالمستشفيات الحكومية وسمات الشخصية لديهم
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة التوافق المهني لدى الممرضين تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة التوافق المهني لدى الممرضين تعزى لمتغير المؤهل الدراسي
- واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي.
- اما العينة فتم العمل مع 126 ممرضا وممرضة بقطاع غزة تم اختيارهم بطريقة عشوائية

2- دراسة عيسى محمد 2004:

التوافق المهني وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى معلمات الرياض، المجلة التربوية، جامعة الكويت.

اما مشكلة البحث كان سؤالهم ما علاقة التوافق المهني والاحتراق النفسي لدى معلمات الرياض؟ وما طبيعتها؟

-وكما استخدمت المنهج الوصفي التحليلي

اما عينة الدراسة فتم العمل مع 105 معلمة بدولة الكويت، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية.

-أما نتائج الدراسة لقد اسفرت الدراسة عن النتائج الاتية:

ان درجات التوافق المهني لدى معلمات الرياض يتسم توزيعها بالاعتزال، وان المتغيرات المتمثلة في العمر الزمني او سنوات الخبرة او المؤهل او المنطقة التعليمية لم تكن ذات إثر جوهري في تحديد هذا التوافق، كما جاءت نتائج الاحساس بالاحتراق النفسي على المنوال نفسه.

3-دراسة مكناسي محمد (2006):

التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية دراسة ميدانية على اعوان السجون بمؤسسة اعادة التأهيل بقسنطينة، رسالة ماجستير منشورة في علم النفس والعلوم التربوية والارطوفونيا، تخصص علم النفس العمل والتنظيم، جامعة متنوري، قسنطينة، الجزائر ،2006-2007.

-واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

-أما العينة فتم العمل مع 141 عون واختبروا بالطريقة العشوائية

وكانت نتاج الدراسة ان هناك علاقة ارتباطية بين ابعاد التوافق المهني ومتغير ضغوط العمل من خلال الاعراض الجسدية والنفسية والسلوكية.

أوضحت الدراسات انه لا توجد علاقة ارتباط دالة احصائيا بمعنى ان مستوى ضغوط العمل لا يتأثر بكل من العمر وسنوات الخبرة.

04- دراسة بوعطيط سفيان:

طبيعة الاشراف وعلاقتها بالتوافق المهني دراسة ميدانية بمركب ميتال ستيل، عنابة رسالة ماجستير منشورة علم النفس (تخصص علم النفس العمل والتنظيم، جامعة متنوري قسنطينة، الجزائر، 2007).

وتكونت مجتمع الدراسة من 166 عاملا بمصلحة الموارد البشرية بمركب ميتال ستيل بعنابة واختار الباحث العينة العشوائية والتي قدرت ب 80 عاملا اي ما يعادل 48بالمئة من المجتمع الاصلي بالإضافة الى انه اعتمد الباحث على المنهج الوصفي.

-أما النتائج المتوصل اليها في الدراسة:

-توجد علاقة بين طبيعة الاشراف والتوافق المهني لدى العمال.

-توجد علاقة ايجابية بين طبيعة الاشراف الغير مباشرة والتوافق المهني للعمال.

-توجد علاقة سلبية بين طبيعة الاشراف المباشر والتوافق المهني للعمال.

-لا يوجد تأثير للمتغيرات الديموغرافية: الجنس، الحالة المدنية المستوى التعليمي، الاقدمية على مستوى التوافق المهني.

التعقيب عن الدراسات:

اختلفت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية من حيث الهدف حيث ان الدراسات السابقة اهتمت بكل ما يناسبها من هدف مثل الدراسة الاولى اهتمت بالتوافق المهني للممرضين اما الدراسة الثانية اهتمت بالتوافق المهني والاحتراق النفسي والدراسة الثالثة اهتمت بالتوافق المهني وعلاقتها بضغوط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية والدراسة الرابعة اهتمت بدراسة طبيعة الاشراف وعلاقتها بالتوافق المهني اما الدراسة الحالية اهتمت بالكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية وأيضا من ناحية العينة والحد المكاني والزماني واشتبهت من حيث دراسة التوافق المهني لكل هدف وأيضا من حيث المنهج المتبع.

الفـــصل الأول

الكفاءة الذاتية المدركة

- تمهيد
- التعريف اللغوي
- التعريف الاصطلاحي
- تعريف الكفاءة الذاتية
- تعريف الكفاءة الذاتية المدركة
- النظريات المفسرة للكفاءة الذاتية المدركة
- مصادر الكفاءة الذاتية المدركة
- العوامل المؤثرة للكفاءة الذاتية المدركة
- أبعاد الكفاءة الذاتية المدركة
- استنتاج عام للفصل

تمهيد:

مفهوم الكفاءة الذاتية من بين اهم المفاهيم النظرية والعلمية الذي وضعها (باندورا) وهو يشير الى معتقدات الافراد حول قدراتهم على تنظيم تصرفاتهم الهامة في حياتهم باعتبارها عن مدى إدراك هؤلاء الافراد لكفاءاتهم الذاتية فكل واحد منهم له نمط فريد من الكفاءة الذاتية المدركة التي تؤثر وتحدد الانشطة التي يقوم بها (باندورا1977ص190)

وكما يعتبر مفهوم الكفاءة الذاتية المدركة من مفاهيم علم النفس الحديثة حيث اشار اليه باندورا في نظرية علم النفس الاجتماعي المعرفي والذي يرى ان معتقدات الفرد عن فاعليته الذاتية التي تظهر من خلال الادراك المعرفي للقدرات الشخصية والخبرات المعقدة سواء المباشرة او الغير المباشرة لذا فان الفاعلية الذاتية يمكن ان تحدد المسار الذي يتبعه الفرد كإجراءات سلوكية اما في صورة ابتكارية أو نمطية.

كما ان هذا المسار يمكن ان يشير الى مدى اقتناع الفرد بفاعليته الشخصية وثقته بإمكاناته التي يقضيها الموقف (اليوسف 1010،124) ويعرف الجغيمان (218) الكفاءة الذاتية انها احكام الفرد على قدراته الشخصية في اداء مهام محددة ووجود هذه الخاصية بنسب جيدة وبدقة مناسبة لدى الفرد تساعد في التطور المهني المستقبلي.

كما يعرف **FILES&DOUER** (2011،602) الكفاءة الذاتية المدركة بانها معتقدات الفرد واحكامه تجاه امكاناته وقدراته على انجاز المهمات ومواجهة التحديات التي تعترضه.

وللتعرف أكثر عن هذا المفهوم سنحاول من خلال هذا الفصل التعريف بهذا المفهوم عوامل نمو الكفاءة الذاتية ومصادره وانواعه وخصائصه وابعاده وغيرها من العناصر المتعلقة بهذا المفهوم.

- **تعريف الكفاءة الذاتية L'EFFICACITE PERSONNELLE:**

لغة: لقد ورد مفهوم الكفاءة على لسان العرب لابن منظور (1994) على أنها النظير المساوي أما في المعجم الوسيط فقد وردت على أنها كلمة مشتقة من (كفأ) نقول له كفاءة علمية أي لديه قدرة ومؤهلات علمية ونقول: يتمتع بكفاءة عالية أي بقدرة عالية على العمل وبجدارة وأهلية (معنى كفاءة في قاموس المعجم الوسيط، موقع المعاني) والكفاءة لغة تعني: حالة يكون فيها الشيء مساويا لشيء أخر علما بأن مفاهيمها تختلف باختلاف مجالاتها إلا أن جميعها يتفق في التركيز على تحقيق أفضل النتائج لأقل التكاليف والجهود.

اصطلاحا: يذكر النصاصرة أن مصطلح الكفاءة الذاتية يعد مصطلحا محوريا في النظرية الاجتماعية المعرفية ويرى أصحاب هذه النظرية أنه يمثل مكونا حاسما في احساس الفرد بالضبط الشخصي والسيطرة على مصيره والتأقلم مع محور الحياة (كرماش 2016ص530).

وكما تعددت التعاريف للكفاءة منهم تعريف (لويس دينوا) أنها مجموعة من السلوكيات الاجتماعية والوجدانية والمهارات النفسية الحسية والحركية التي تسمح للفرد بممارسة دور ما أو شغل أو نشاط أو حرفة بشكل فعال ومنظم وعرفت المجموعة المهنية الفرنسية الكفاءة على أنها تركيبة من المعارف والمهارات والخبرة والسلوك التي تمارس في اطار محدد وتتم ملاحظتها من خلال العمل الميداني والذي يعطي لها صفة القبول ومن ثم يتعين على المؤسسة تحديدها وتقويمها وقبولها وتطويرها (مجلة وحدة البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية ص 300 زاريفيان 2001 ص63)

تعريف الكفاءة الذاتية:

يشتمل التراث النفسي على العديد من المفاهيم لمفهوم الكفاءة الذاتية منها توقعات الكفاءة وتوقعات الكفاءة الذاتية في السياق نفسه كما أن بعض المراجع تستعمل مرادفا اخر للكفاءة الذاتية وهو الفاعلية الذاتية (الزيات 2001 ص 501) فالكفاءة الذاتية تعد متغيرا مهما وحيويا بالنسبة للمعلم والمتعلم فهي تؤثر في كفاءة المعلم وسلوكياته التدريسية

وترتبط ايضا بنواتج تعلم التلاميذ كما أنها ترتبط ارتباطا قويا بالكثير من النواتج التعليمية المتصلة بالمعلم مثل المثابرة والإصرار والحماس والسلوك التدريسي والارتباط النفسي بالمهنة كما ترتبط أيضا بالنواتج التعليمية للتلميذ مثل التحصيل والدافعية والكفاءة الذاتية (غانم ،2005،ص 122) وتعد الكفاءة الذاتية نظام معقد عن عواطف المعلمين واتجاهاتهم وقيمهم واعتقاداتهم تؤدي الى تكوين اتجاهات إيجابية لدى المعلمين نحو العملية التعليمية ونتاج تعلم طلبتهم وتشير الفاعلية الذاتية للمعلمين إلى أحكام المعلم حول قدرته

على تنظيم المخططات التعليمية للحصول على النتائج المطلوبة من تعليم الطلبة والتلاميذ (الخلايلة،2011،ص03) .

- ويشير "باندورا" إلى أن الكفاءة الذاتية هي اعتقاد الفرد نفسه وقدرته على إنجاز الأعمال التي يكلف بها والتي يمكن أن تكون أفضل وذلك حسب ما يعتقد بنفسه وقدراته وتحدد هذه الكفاءة معتقدات الفرد ومصادر شعوره بذاته (باندورا 1986ص53).

- كما عرفها الزيات بأنها مجموعة متمايزة من المعتقدات أو المدركات المترابطة أو المتداخلة لنتائج المجموعة من الوظائف المتعلقة بالضبط الذاتي للعمليات التفكيرية والدافعية والحالات الانفعالية والفسيولوجية (الزيات 1999 ص 39).

- أشار "مادوكاس وماير" 1995 إلى أن الكفاءة الذاتية بأنها عبارة عن توقعات محددة ترتبط بسلوك محدد في موقف محدد أما "هاليتان ودناهر" فعرف الكفاءة الذاتية بأنها شعور الأفراد بالثقة لأداء المهام والقدرة على مواجهة المشكلات في المواقف المختلفة (محمد بني 2010ص 416).

- وكما أراد "باندورا" أن يوضح هنا أن مفهوم الكفاءة الذاتية ليس هو بعينه مفهوم الذات الذي حدده "روجرز" ملامحه لأن بعضهم يخلط بينهما، حيث يعرف "باندورا" الكفاءة الذاتية بأنها قدرة الفرد على التخطيط وممارسة السلوك الفعال الذي يحقق النتائج المرغوبة في موقف ما والتحكم في الأحداث والمواقف المؤثرة وإصدار التوقعات الذاتية الصحيحة عن قدرة الفرد على القيام بمهام وأنشطة معينة والتنبؤ بمدى الجهد والمثابرة المطلوبة لتحقيق ذلك العمل أو النشاط (حسين موسى 2016 ص 39).

تعريف الكفاءة الذاتية المدركة:

يعد مفهوم الكفاءة الذاتية المدركة من صميم نظرية "باندورا" في علم نفس المعرفي والاجتماعي وفي التأكيد على أثر التعلم والخبرة والحتمية المتبادلة في تنمية الشخصية ووفقا لهذا المفهوم فإن "باندورا" فقد أكد على الاعتقاد في قدرات الفرد وفي تنظيم وتنفيذ مسارات العمل اللازمة للنجاح في حالات معينة.

وقد وصف "باندورا" هذه المعتقدات والمحددات في كيف يفكر الناس من تصرف وشعور وهذا يعني أنه إذا اعتقد الفرد بأنه يمتلك القوة لإنجاز الأهداف المطلوبة فإنه يحاول جعل هذه الأشياء تحصل فعلا بمعنى آخر أن الكفاءة الذاتية المدركة تشير إلى الاعتقادات الافتراضية التي يمتلكها الفرد حول قدرته.

وهذا يعني أن مفهوم الكفاءة الذاتية المدركة الذي قدمه "باندورا" يتضمن أن الفرد إذا اعتقد بأنه يمتلك القوة لإنجاز الأهداف المطلوبة فإنه يحاول جعل هذه الأشياء تحصل

فعلا كونه يبدأ من مرحلة الطفولة المبكرة، ولا ينتهي في سنوات الشباب ولكنه يستمر ويتطور في جميع مراحل الحياة ويساعد على اكتساب مهارات جديدة وخبرات متنوعة (حسين موسى 2016ص 35).

النظريات المفسرة للكفاءة الذاتية المدركة:

تعددت النظريات المفسرة للكفاءة الذاتية المدركة ونذكر أهمها ما يلي:

1/ نظرية باندورا 1977:

ظهر مفهوم الكفاءة الذاتية المدركة في كتابات "باندورا" عام 1977 عندما نشر مقالات في مجلة المبدع تحت عنوان الكفاءة الذاتية المدركة نحو نظرية موحدة للنظير في السلوك إذ أن سلوكياتنا تتأثر بالطريقة التي ندرك بها كفاءاتنا المحتملة في مواجهة ضغوط ومتطلبات البيئة وهو ما أطلق عليه "باندورا" بالكفاءة الذاتية المدركة ويعد هذا المفهوم من المفاهيم التي تحتل مركزا رئيسيا في تحديد السلوك والقوة الإنسانية وتفسيرها .

فالكفاءة الذاتية المدركة تؤثر في أنماط التفكير والتصرفات والإثارة العاطفية فكلما ارتفعت الكفاءة الذاتية ارتفع الإنجاز وانخفضت الاستثارة العاطفية ولقد أشارت العديد من الدراسات إلى أن آلية الكفاءة الذاتية يمكن أن تكون لها قيمة كبيرة في تفسير تصرفات الأفراد بأنها تساعد في تفسير الاختلاف بين بعض أنماط سلوك المسايرة الذي ينتج عن أسباب مختلفة فالناس يميلون لأن يأخذوا على عاتقهم أداء المهام التي يستطيعون إنجازها بالفعل.

ويتجنبون الأنشطة التي ينظرون أنها تفوق قدراتهم، فالأشخاص الذين يعتقدون أن لديهم كفاءة ذاتية مرتفعة يكونون أكثر اصرارا على مواجهة معوقات والخبرات المنفردة عكس الأشخاص ذوي الكفاءة المنخفضة فإنهم يميلون إلى أن يروا مشاكلهم على أنها مخيفة ومفزعة.

لذلك فالناس الذين يثقون بقوة في قدراتهم على حل المشكلات يكونون على كفاءة عالية في تفكيرهم التحليلي في المواقف المعقدة لصناعة القرارات بينما يكون على النقيض من ذلك هؤلاء الذين يعانون من شكوك ذاتية في ادراكهم بكفاءاتهم (حسين موسى 2016ص37_38_39_40_).

نظرية كازدن 1978:

يعتقد كازدن أن إدراك الناس لكفاءاتهم يؤثر في المخططات التي يعدونها مسبقا أو يكررونها فهؤلاء الذين لديهم احساس مرتفع بإدراكهم لكفاءاتهم الذاتية يرسمون خططا

ناجحة توضح خطوط إيجابية مؤدية إلى النجاح بينما يميل الآخرون الذين يحكمون على أنفسهم بعدم إدراكهم لكفاءاتهم الذاتية إلى رسم خطط الفشل "0" أن الكفاءة الذاتية بحسب كازدن تشير إلى معتقدات الناس حول مقدرتهم على التحكم في الأحداث التي تؤثر في حياتهم (كازدن 1978 ص 107).

وهي من أهم الميكانيزمات أو القوى الشخصية وتعمل كفئة هامة من محددات الدافعية وراء السلوك الإنساني إذ أنها تؤثر في الحدث من خلال عمليات دافعية معرفية ووجدانية وتعتبر بعض هذه العمليات مثل الإثارة العاطفية وأنماط التفكير ذات أهمية خاصة في حد ذاتها وليس فقط كمؤثرات عارضة في الأحداث ويشير "كازدن" إلى أن الكفاءة الذاتية المدركة والصورة المعرفية الزائفة يؤثر كل منهما في الآخر بطريقة غير مباشرة.

فالإحساس المرتفع بكفاءة الذات يُنشأ بناءات معرفية ذات أثر فعال وتكرارات معرفية ذات أثر فعال في تقوية الإدراك الذاتي للكفاءة فقد اعتقد "كازدن" أن الكفاءة الذاتية المدركة للأفراد تؤثر في أربعة مصادر رئيسية للمعلومات يمكن تناولها من خلال الإحساس بضعف الكفاءة الذاتية المدركة وتغيرها وتحسينها وهي:

أولا: إنجازات الأداء التي تكون معلومات التوقع فيها مبنية على أداء الفرد الحقيقي.

ثانيا: التجارب البديلة أو التعلم بالملاحظة التي تكون معلومات التوقع فيها مبنية على التجربة المباشرة للأداء.

ثالثا: الإقناع الكلامي الذي يعطي معلومات التوقع فيه للفرد وتكون مبنية على خبرة المتعلم.

رابعا: الإثارة الانفعالية التي تكون معلومات التوقع فيها مبنية على إدراك الفرد لكفاءاته الذاتية أثناء حالته الانفعالية.

نظرية سيرفون وبيك 1986:

أشار كل من سيرفون وبيك في هذا الصدد إلى أن معتقدات الأفراد حول كفاءة الذات تحدد مستوى دافعيتهم وتنعكس من خلال المجهودات التي يبذلونها في أعمالهم والمدة التي يصمدون فيها في مواجهة العوائق، وكلما زادت ثقة الأفراد في كفاءة أو فعالية الذات التي زادت من مجهوداتهم وزاد إصرارهم على تخطي ما يقابلهم من عقبات وعوائق وعندما يواجه الأفراد الذين لديهم شكوك في مقدرتهم الذاتية فإنهم يقللون من مجهوداتهم.

ويحاولون حل هذه المشكلات بطريقة غير ناضجة بينما يبدي ذوو الدرجة المرتفعة من الكفاءة الذاتية المدركة مجهودا عظيما في السيطرة على مواقف الصراع وأن الكفاءة

الذاتية تؤثر في أنماط التفكير بحيث يمكن أن تكون معينات للذات أو معوقات للذات وتأخذ أشكالا متعددة فكثير من السلوك الإنساني ينظم من خلالها الأهداف وتتأثر مواقف الأهداف الذاتية بالتقويم الذاتي للقدرات (حسين موسى 2016ص43_44).

- **مصادر الكفاءة الذاتية المدركة:**

إن التأثيرات المعرفية تأخذ أشكالا متعددة فكثير من السلوكات الإنسانية تنظم من خلال الأهداف التي يتم تجسيدها مسبقا بطريقة معرفية وتتأثر مواقف الأهداف الذاتية بالتقويم الذاتي للقدرات فكلما زادت الكفاءة الذاتية المدركة لدى الأفراد ارتفعت الأهداف التي وضعها الفرد لنفسه وزاد إصراره على تحقيق تلك الأهداف علما بأن الناس الذين يثقون بقوة في قدراتهم على حل المشكلات يكونون على كفاءة عالية في تفكيرهم التحليلي في المواقف المعقدة لصناعة القرارات بينما يكون على النقيض من ذلك هؤلاء الذين يعانون من شكوك في كفاءاتهم الذاتية .

إذ أن الأداء الناجح بصفة عامة يرفع توقعات الكفاءة الذاتية بينما يؤدي الإخفاق إلى خفضها وهناك عدة ملازمات لهذه العبارة العامة "وأولها النجاح في الأداء برفع الكفاءة الذاتية المدركة بما يتناسب مع صعوبات العمل فلاعب التنس الماهر إذا فاز على منافس متفوق تزداد كفاءته الذاتية المدركة الأمر الذي لا يحدث إذا فاز على منافس ضعيف.

وثانيا إذا أنجز الفرد المهمة بنفسه ارتفعت كفاءته الذاتية المدركة أكثر مما لو أنجزها بمساعدة الآخرين.

وثالثا الإخفاق يؤدي على الأغلب إلى إنقاص الكفاءة الذاتية المدركة فالإحساس المرتفع بكفاءة الذات ينشئ بناءات معرفية ذات أثر فعال وتكرارات معرفية في تقوية الإدراك الذاتي للكفاءة وتؤثر في الكفاءة الذاتية للأفراد أربعة مصادر رئيسية للمعلومات منها:

أولا: إنجازات الأداء:

تشير إنجازات الأداء الى نجاح المتعلم الذاتي في مهمة سابقة فالنجاح يولد النجاح ويزيد توقع النجاح حيث يعتبر ما يحققه أداء الشخص من إنجازات من أكثر المصادر تأثيرا في الكفاءة الذاتية المدركة.

ثانيا: مستوى الاستثارة:

عادة ينخفض الانفعال شديد الأداء بتعلم معظم الناس أن يحكموا على قدراتهم على تنفيذ عمل معين في ضوء الاستثارة الانفعالية فالذين يعانون من خوف شديد أو قلق حاد

يغلب أن تكون توقعاتهم على كفاءتهم الذاتية منخفضة "0" ويؤثر في كفاءة الذات اعتمادا على كيفية تفسير هذه الاستثارة.

فعند مجابهتك لمهمة معينة هل تكون متوترا أو قلقا؟ (يقلل من الكفاءة) أم مستثارا ومبتهجا؟ (يزيد من إدراكك لكفاءتك الذاتية)

ثالثا: الخبرات البديلة أو التعلم بالملاحظة:

تكون معلومات التوقع فيها مبنية على التجربة المباشرة للأداء وينمذج الشخص الآخر الإنجازات فكلما زاد تطابق الطالب للنموذج فإن التأثير على الكفاءة الذاتية المدركة سوف يزداد وعندما يكون أداء النموذج جيد فإن الكفاءة الذاتية لدى الطالب تزداد إثراء ولكن عندما يكون أداء النموذج ضعيفا تقل توقعات الطالب حول إدراكه لكفاءته الذاتية ضعيفاً

رابعا: الإقناع اللفظي والحث الاجتماعي:

يعد الإقناع اللفظي من مصادر تعديل الكفاءة الذاتية المدركة رغم أن هذا المصدر تأثيره محدود ومع ذلك وفي ظل الظروف الطبيعية يمكن لهذا المصدر أن يقوم برفع الكفاءة الذاتية المدركة أو خفضها ولكي يتحقق ذلك ينبغي أولا أن يكون الشخص مصدر إقناع وذا مصداقية عالية وعندما تصدر عن شخص موثوق به يكون له تأثير أكبر في الكفاءة الذاتية المدركة عن ذلك الذي يصدر عن شخص غير موثوق به ، ثانيا أن يكون النشاط الذي ينصح الفرد بأدائه في حصيلة هذا الفرد السلوكية على نحو واقعي وذلك أنه لا يوجد إقناع لفظي يستطيع أن يغير حكم الشخص على كفاءته وقدرته على القيام بعمل يستحيل أداءه في ظل مقتضيات الموقف الفعلي (هيام صابر 2012ص 155_156)

العوامل المؤثرة في الكفاءة الذاتية المدركة:

تتجه كثير من جهود البحث الى التعرف على المتغيرات البيئية التي تؤثر في الإدراكات وتعمل على تشكيلها ويعتبر إدراك الفرد لمستوى كفاءته واحدا من متغيرا إدراك الذات الرئيسية تم تناوله في سياقات نظرية متعددة كواحد من متغيرات إدراك الذات المركزية فيرى باندورا مثلا أن تصورات الافراد لفعاليتهم الذاتية أكثر تصورات المركزية وتأثيرا في حياتهم اليومية فلإدراكات الذاتية تؤثر في اختيار أفراد للمهمات الإنجازية المختلفة.

حيث أنهم يختارون ما يتفق مع كفاءتهم الذاتية المدركة ويعزفون عما يعتقدون أنه يتجاوز حدود قدراتهم وهذه الاختيارات بالتالي تحدد مجالات التي يتطور فيها إدراكهم

بكفاءتهم الذاتية كما أن التقييم الذاتي للكفاءة تحدد مقدار الجهد الذي يبذله الأفراد ومدى مثابرتهم في وجه العقبات ومحاولتهم في التغلب عليها.

وطور باندورا نظريته في الكفاءة الذاتية المدركة ما بين (1971/1986)حيث يذكر في هذه النظرية أن السلوك الانساني يعتمد الى حد كبير على أحكام الفرد ومعتقداته عن كفاءته وتوقعاته عن مهاراته السلوكية من حيث التعامل بنجاح مع احداث الحياة ولهذا الامر أثر مهم في الاداء الجيد وفي التكيف النفسي وتتأثر هذه الكفاءة التي يقررها الفرد في نوع التصرف المنجز وفي تحمل عن تنفيذ هذا السلوك وتنتج فرضيات الفرد حول كفاءاته الذاتية المدركة عن خبرات وتعلم وملاحظة الذات إذ تتأثر الكفاءة الذاتية المدركة بعوامل جاء ترتيبها بحسب قوتها وعلى النحو الآتي :

1- الخبرة الشخصية: إذا كان الفرد ناجحا بخبرته الشخصية زاد إدراكه بكفاءته الذاتية أما إذا كانت خبرته ضعيفة فسوف تقل عملية الادراك لمدى كفاءته لذاته بعبارة اخرة. (كلما زادت الخبرة الشخصية للفرد زادت الكفاءة الذاتية المدركة في انجاز مهمة معينة) كما ان الاسلوب الوحيد الأكثر كفاءة لرفع مدى الكفاءة الذاتية المدركة هو انجاز الأداء أو القدرة على القيام بعمل معين كالفعل يساوي التصديق.

2- أداء الأقران: إذا استطاع الأقران أداء عمل معين بصورة مقنعة وبقطبي السلوك السلبي والايجابي زادت الكفاءة الذاتية المدركة أما إذا كانت العملية المعاكسة إذا لم يكن الأقران ناجحين في أداء أي عمل سوف تضعف الثقة بالأخرين ويقلل من الكفاءة الذاتية المدركة إذا ما أمكن من شخص يمتاز بانخفاض مستوى الكفاءة الذاتية لأداء سلوك معين يثير الخوف أو البغض

فمن المحتمل أن تزيد الكفاءة الذاتية المدركة بشكل مثير "0" كذلك فان المشاركة في التجارب تكون فعالة ولا سيما عندما يتمكن الاشخاص ممن لديهم مستوى منخفض في الكفاءة الذاتية من رؤية الاخرين يشاركون مخاوفهم ويؤدون سلوكيات ممنوعة

إن تقديم نموذج المشاركة الذي يتيح الفرصة للشخص الذي لديه مستوى منخفض من الكفاءة الذاتية المدركة أن يعمل على تقليد السلوك الكفء لنموذج ما (علاوي،2001،118).

الاقتناع اللفظي: إذا كان إحساس الفرد بقدراته على الاستطاعة الذاتية لإنجاز عمل معين هذا لا يعني أن الموضوع بسيط أو سهلا وإنما يعود الى قدرة الفرد على الإدراك لمدى كفاءته الذاتية ازاء ذلك العمل أو المهنة قد يمثل فائدة كبيرة حتى في حالات فشل الاقناع وغيرها من محاولات التأثير حيث أن الناس تقرأ حالة الكفاءة الخاصة بها بالرجوع

الى مستويات الاستثارة العاطفية لديها عندما يواجهون موقفا خطيرا فإن أي أسلوب يساعد على خفض الاستثارة يعمل على زيادة الإحساس بالكفاءة الذاتية المدركة.

الحالة الفسيولوجية: كلما شعر الفرد أو كان احساسه جيدا على أساس الاكتفاء الفيسيولوجي زادت الكفاءة الذاتية المدركة أما إذا كان الشعور بالنقص أو عدم اشباع الحاجات الفيزيولوجية فسوف تضعف الثقة بالنفس وبالتالي تقل أو تنعدم قابلية الفرد لاعتقاده بكفاءته أو تفاعله مما يقلل من الكفاءة الذاتية المدركة

التنظيم الذاتي : ان السلوك الانساني المنظم الى حد بعيد بنتائجه حيث ينظم الافراد سلوكهم عن طريق التعزيز الذاتي الذي يتضمن 3 مكونات اساسية تتمثل في تقديم الاداء ، العملية التقييمية والاستجابة الذاتية وأن هناك عددا من الأبعاد التقييمية قياس سلوك استنادا لها ، وتختلف هذه الابعاد وفقا لطبيعة النشاط أو السلوك فالتعزيز الذاتي يكون اعمق من المقاييس الموضوعية ويتم تفسير او ترجمته الى تعميمات ذاتية وأن الأداء نفسه قد يمثل النجاح لفرد ما ويمثل الفشل لفرد اخر على أن هذه المعايير الشخصية يتم اكتسابها من خلال الدعم الاجتماعي (الأسرة النموذج ...)

تقييم الذات: يتضمن المقارنة بنقاط مرجعية في العملية التقييمية حيث يميل الافراد الى خلق النواتج لأنفسهم عندما ينسبون ادائهم الى اسباب داخلية شخصية أكثر مما ينسبون الى عوامل خارجية لذلك يعمل التقويم الذاتي الايجابي على تعزيز الاستجابات الذاتية فالرضا الشخصي وعدم الرضا يتحددان ليس فقط بالمستوى الحقيقي للأداء بل المعايير المستخدمة للحكم على مستوى الاداء (علاوي2001، ص 120_121)

مستويات الكفاءة الذاتية المدركة:

ان مستوى الكفاءة الذاتية المدركة ودرجة عموميتها ودرجة ثباتها يؤثر في سلوكيات الفرد العامة وفي القدرة على السيطرة الذاتية مهما كان الموقف بسيط أو معقد لاسيما الكفاءة الذاتية المدركة تشير الى معتقدات الفرد حول ذاته وقدرته على التغلب على المواقف والمهمات المختلفة التي تواجهه من خلال تصرفاته

وعندما تكون الكفاءة الذاتية المدركة عالية المستوى فإن الفرد يكتسب الثقة في قدرته على أداء السلوكيات التي تتيح له الفرصة بالسيطرة على ظرف من الظروف الصعبة والتعامل معه ببساطة واجتيازه بنجاح ويمكن اعتبار الكفاءة الذاتية المدركة في هذه الحالة شكلا من أشكال الثقة بالنفس وعلى الرغم من أنه ما من شخص يمتلك الثقة التامة بشأن أي شيء يفعله إلا أنه في قدرة أي شخص أن ينمي إيمانه بالقدرات الضرورية لأداء بعض السلوكيات المحددة والتي يؤدي كل منهما الى نتيجة في سياق بعينه

فالكفاءة الذاتية المدركة لا تحدد فقط ما إذا كان الشخص سوف يحاول القيام بسلوك ما بل تحدد أيضا نوعية الأداء عندما تتم المحاولة فالمستوى العالي من الكفاءة والذي يستتبع توقعاته بتحقيق النجاح إنما يؤدي الى المزيد من رفع الكفاءة الذاتية المدركة كما أن انخفاض الكفاءة الذاتية يؤدي الى انخفاض محسوس لبذل الجهود وبذلك يزيد من احتمالات الفشل

ورجحان المزيد من انخفاض إدراك الفرد لمدى كفاءته الذاتية ويتم التفريق في المراجع المتخصصة بين الكفاءة الذاتية العامة والكفاءة الذاتية الموقفية أو الخاصة على الرغم من أن باندورا لم يقم بالتفريق بين توقعات الكفاءة الذاتية العامة والخاصة عندما قدم البناء النظري للمرة الأولى وإنما عبر بمصطلح (الكفاءة الذاتية المدركة) لوصف كلا الشكلين من الكفاءة الذاتية المدركة والفرضية الكامنة

وراء ذلك تتمثل في أنه في مجرى الحياة تكتسب قناعات الضبط الذاتي بصفة سمات الشخصية إذ تتغير مرونتها وثباتها بصورة مختلفة في مواقف المتطلبات المختلفة غير أن وجود أشخاص يحملون كفاءة خاصة بالنسبة لمجموعة كبيرة من القضايا دفعت أيضا الى افتراض إمكانية جمع عدد كبير من هذه الكفاءة الخاصة في بناء عام وثابت (بندرين محمد 1429 ص 33)

من خلال ما تقدم يتضح بأن مستويات الكفاءة الذاتية المدركة المتمثلة في أولا:

اختبار الموقف إذ يمكن للمواقف التي يمر بها الفرد أن تكون مواقف اختيارية أو غير ذلك فإذا ما كان الموقف واقعا ضمن إمكانات حرية الفرد في الاختيار فإن اختياره للموقف يتعلق بدرجة كفاءته الذاتية أي أنه سيختار المواقف التي يستطيع فيها السيطرة على مشكلاتها ومتطلباتها ويتجنب المواقف التي تحمل له صعوبات ويتعرض أيضا على نقاط ضعفه وقوته

وهذا ما يسميه "شفارتسر" بالدافعية التي تقوم على المواقف وتفضيل نشاطات معينة وتشكيل السلوك أما المستوى الثاني هو الجهد الذي يبذله الفرد من أجل إنجاز عمل مهمة ما اي التوجه الدافعي كمتغير في الشخصية يعتمد على طبيعة التقييمات التي يتلقاها الفرد وهو يقوم بالمبادرة أو الإستجابة لمثيرات المحيط فإذا كانت التقييمات تنطوي على تعزيز أو تغذية راجعة تفيد بالقبول والإستحسان فإن ذلك يقوي من إحساس الفرد بكفاءته أما إذا كانت هذه التقييمات تفيد عدم القبول أو الاستنكار فإنها تضعف لديه هذا الإحساس

فالارتباطات المبكرة التي تنشأ بين الفعل والسلوك وبين النتائج وما تنطوي عليه من مشاعر إيجابية أو سلبية هي التي تشكل بدورها البناء الأساسي لإدراك الذات لمدى كفاءتها بينما المستوى الثالث الذي يتحدد بالمثابرة في السعي للتغلب على الموقف وتحدد درجة الكفاءة الذاتية المدركة لشدة المساعي والمثابرة المبذولة فيه أثناء تنظيم ذات الفرد

فالشخص الذي يشعر بدرجة عالية من الكفاءة الذاتية سوف يبذل من الجهد والمثابرة أكثر من ذلك الذي يشعر بدرجة أقل من الكفاءة الذاتية المدركة فالتقدير المسبق المرتفع من الكفاءة الذاتية سيعطي الفرد الثقة في أن مساعيه سوف تقوده أيضا للنجاح بغض النظر عن صعوبة المهمة "0" في حين أن التقدير المنخفض للكفاءة الذاتية سيدفع الفرد لبذل القليل من الجهد والمثابرة "0" وهذا ما يطلق عليه شفارستر تسمية الإرادة التي تقوم على تحويل نية السلوك ما إلى سلوك فعلي وعلى المحافظة على استمرارية هذا السلوك امام العقبات التي تواجهه على الرغم من التقدير بأن الفرد يطور حسا عاما بالكفاءة العالية أو المتدنية إلا أنها تؤكد ضرورة النظر الى عناصر هذا التقدير العام من جهة والى التفاوت في الإحساس من فرد الى آخر من جهة أخرى (بندر بن محمد 1429 ص 34) .

أبعاد الكفاءة الذاتية:

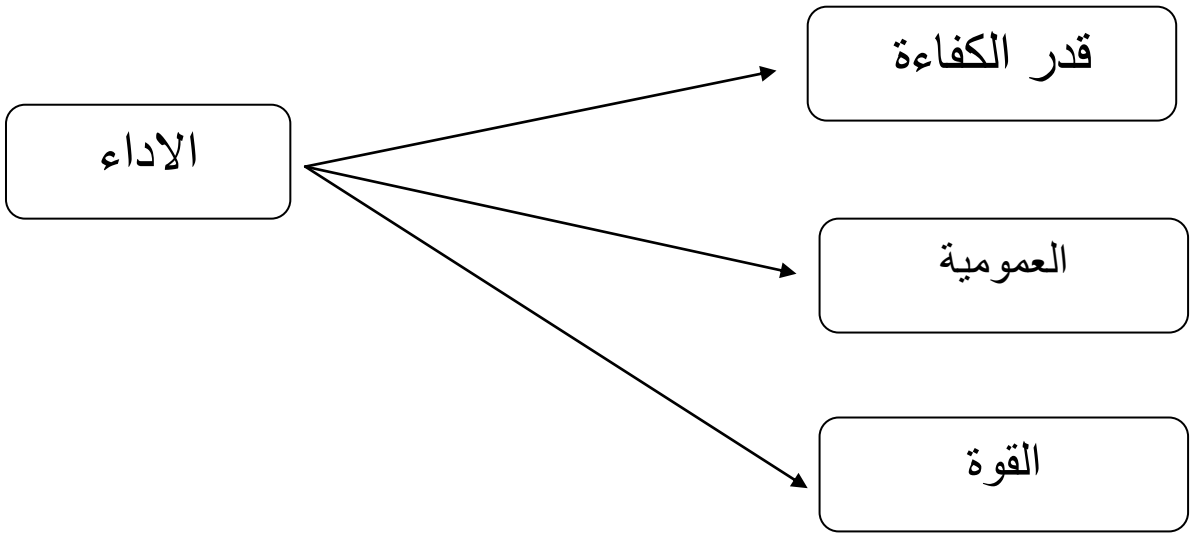
حدد باندورا ثلاثة أبعاد تتغير للكفاءة الذاتية المدركة تبعا لها وهذه الأبعاد هي:

1/ قدر الكفاءة الذاتية: وهي تختلف تبعا لطبيعة وصعوبة الموقف ويتضح قدر الكفاءة الذاتية عندما تكون المهام مرتبة وفق مستوى الصعوبة والاختلافات بين الأفراد في توقعات الكفاءة ويتحدد هذا البعد كما يشير باندورا من خلال صعوبة الموقف ويظهر هذا القدر بوضوح عندما تكون المهام مرتبة من السهل الى الصعب لذلك يطلق على هذا البعد مستوى صعوبة المهمة (بوقصارة زياد 2015ص 29).

2/ العمومية : ويشير هذا البعد الى انتقال الكفاءة الذاتية من موقف ما الى مواقف مشابهة فالفرد يمكنه النجاح في أداء مهام مقارنة بنجاحه في أداء أعمال ومهام مشابهة وتباين درجة العمومية ما بين اللاحدودية والتي تعتبر من أعلى درجات العمومية والمحدودية الأحادية التي تقتصر على مجال أو نشاط أو مهام محدودة وتختلف درجة العمومية باختلاف المحددات التالية : درجة تماثل الأنشطة ، وسائل التعبير عن الإمكانيات (سلوكية انفعالية ،معرفية) والخصائص الكيفية للمواقف ومنها خصائص الشخص أو الموقف محور السلوك (دلال بنت محمد 1433ص59)

3/ القوة أو الشدة: ويتحدد بعد القوة في خبرة الفرد ومدى ملاءمته للموقف فالفرد الذي يمتلك توقعات مرتفعة يمكنه الاجتهاد والإصرار في العمل وبذل أقصى طاقاته في مواجهة الخبرات اللاحقة والمواقف الصعبة القادمة كما أن الشعور بقوة الكفاءة الذاتية تمكن الفرد من اختيار الأنشطة التي سينجزها بنجاح (برهان، تسير 2013ص188) والشكل التالي يمثل أبعاد الكفاءة الذاتية بالأداء.

ابعاد الكفاءة الذاتية المدركة



)(بن أجمد بايجي، دلال بنت محمد1433ص58

خلاصة الفصل:

في ختام هذا الفصل يمكننا القول بأن الكفاءة الذاتية المدركة من بين أهم العوامل التي تؤثر على مستوى أداء المعلمين وتمكنهم من إقامة علاقات إيجابية سواء مع التلاميذ أو مع الزملاء ومنه فالمعلمين يتمتعون بمستوى جيد من الكفاءة الذاتية المدركة وهذا مؤشر على سلامة العملية التعلمية، فهي ترتبط ارتباطا وثيقا بثقته بنفسه وقدرته، فعندما تتوفر لديه القناعة بأنه سينجح في تنفيذ السلوك المناسب لتحقيق النتيجة المرغوب فيها فسوف تكون كفاءته الذاتية مرتفعة وتؤدي الى تحقيق النجاح.

الفـصل الثـــاني

التـــــوافق المـــــهني

- تمهيد
- تعريف التوافق لغة
- تعريف التوافق اصطلاحا
- التعريفات المتعددة للتوافق المهني
- العوامل المؤثرة للتوافق المهني
- مظاهر التوافق المهني
- النظريات المفسرة للتوافق المهني
- المستويات الخمسة للحاجات
- طرائق تحقيق التوافق المهني
- استنتاج عام للفصل

تمهيد:

تعد الحياة سلسلة من عمليات التوافق التي يعدل فيها الفرد سلوكه في سبيل الإستجابة للمواقف المركبة التي تنتج عن حاجاته وقدراته على إشباع هذه الحاجات ولكي يكون الإنسان سويا ينبغي أن يكون توافُقهُ مرنا وينبغي أن تكون لديه القدرة على تقديم استجابات منوعة تلائم المواقف المختلفة وتنجح في تحقيق دوافعه.

أي أن التوافق يبدو في قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفا سليما وأن يتواءم مع بيئته الاجتماعية أو المادية أو المهنية أو مع نفسه، والتوافق عملية معقدة الى حد كبير تتضمن عوامل جسمية ونفسية واجتماعية كثيرة وعلى هذا الأساس فإن كل سلوك يصدر عن الفرد ما هو إلا محاولة جاهدة منه لأن يحقق توافقه، وأن هذا التوافق يكون لازما لكي يحقق له مصالحه ويكفل له البقاء والاستمرار.

ومن خلال هذا الفصل سنتطرق الى موضوع التوافق المهني من خلال تناول المفاهيم المتشابهة، مظاهره والعوامل المؤثرة فيه وأيضا سنتطرق الى النظريات المفسرة للتوافق المهني ومن خلالها سنتناول المستويات الخمسة للحاجات المتمثلة للوظيفة المهنية وفي الأخير سنتناول طرائق تحقيق التوافق المهني للحياة الوظيفية.

التوافق المهني:

مفهومه:

لغة: يعرف التوافق كما جاء في معجم الوسيط هو: أن يسلك الفرد مسلك الجماعة ويتجنب ما عنده من شذوذ في الخلق والسلوك (أنيس وعطية وأمين 1972).

وكما عرفه الزبيدي :(1991ص246) بأنه قدرة الفرد على أن يتكيف وتواءم مع بيئته الاجتماعية والمادية والمهنية أو مع نفسه.

وعرفه الشمري :(2000 ص 24) بأنه عملية ديناميكية مستمرة في تفاعل الفرد مع الآخرين حيث يتضمن الفهم الكلي للذات.

وعرفه هيجان :(2004ص97) هو العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد من أجل تحقيق التكيف والانسجام بينه وبين الوظيفة التي يؤديها.

تعريف التوافق اصطلاحا:

- **عرفه فهمي** (1997ص23) بأنه هو تلك العملية الديناميكية التي يعبر بها الشخص عن سلوكه لحدث علاقة بينه وبين البيئة.
- **عرفه المليحي (1971)** هو الأسلوب الذي بواسطته يصبح الفرد أكثر كفاءة في علاقته مع البيئة.
- **عرفه (allen):** بأمه هو علم نفس يشير إلى فهم الإنسان لسلوكه وأفكاره ومشاعره بدرجة تسمح برسم استراتيجية لمواجهة ضغوط الحياة.
- **عرفه زهران**: بأنه عملية ديناميكية مستمرة تتناول السلوك والبيئة الطبيعية والاجتماعية بالتغيير والتعديل حتى يحدث توازن بين الفرد والبيئة.
- وكما يعرف أيضا بأنه العامل مع جميع متغيرات العمل بما يحث على الرضا المهني (ابو سليم وآخرون 2012 ص 189)
- **التعريف الاجرائي** للتوافق المهني للمعلم على أنه المواءمة بين المعلم والبيئة المدرسية يعني رضا المعلم عن مهنة التدريس ورغبته في الاستمرار في العمل وشعوره بأن عمله كمعلم يتيح له ما يتمناه في حياته وإرضاء الآخرين عن طريق الكفاءة والإنتاجية وإقامة علاقات اجتماعية طيبة مع الآخرين.

ثانيا: العوامل المؤثرة في التوافق المهني:

1 / الاقناع بجدوى العمل: يعتبر التساؤل عن طبيعة العمل والفوائد الموجودة منه، من أوائل التساؤلات التي يطرحها الفرد عند تفكيره في القيام بعمل معين، وذلك أن الفرد يقوم بنشاطات معينة بمحض إرادته إلا إذا كان يسعى لإشباع حاجات معينة من خلاله.

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 أليها وذلك لأن عدم تحديد مهام الأفراد داخل المؤسسة وتوضيحها بدقة يؤدي الى التداخل في الصلاحيات وإمكانية حدوث اضطرابات في السير الأعمال.

3 / تطابق طبيعة العمل مع مبادئ الفرد العقلانية: تعتبر ميول الأفراد الثقافية وانتماءاتهم العقلانية من العوامل المؤثرة في اتجاهاتهم وتصرفاتهم أثناء تعاملاتهم مع بعضهم البعض وأثناء العمل داخل المؤسسة الى أن هذا التأثير يختلف باختلاف الفروق الفردية وكذا اختلاف البيئات والمجتمعات.

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

5/ تطابق طبيعة الفرد مع مؤهلات الفرد الفنية: تتمثل مؤهلات الفرد الفنية لديه من خبرات ومعارف وكفاءات فنية تمكنه من تنفيذ عمل معين بإتقان وتعتبر المؤهلات الفنية للأفراد بالإضافة الى قدراتهم الجسمية والذهنية من المعايير الاساسية التي تمهد المهام الوظيفية.

6/ حسن العلاقة مع الزملاء: تعتبر العلاقات الاجتماعية بين أعضاء الجماعة والعمل داخل المؤسسة وأساليب التعامل فيما بينهم من العوامل المؤثرة وتوافقهم مع مهامهم ومع الوسط الاجتماعي الذي يعملون فيه على وجه الخصوص.

7/ التنويه لمجهودات العامل الإيجابي: تعتبر رغبة الفرد في التنويه والإشادة بنشاطاته وأعماله الناتجة داخل المؤسسة التي يشتغل فيها كذلك من العوامل المؤثرة في تصرفاته واتجاهاته أثناء العمل وهذه الرغبة ترتبط في الحقيقة لحاجة الفرد الى التقدير والاحترام من طرف الآخرين.

ثالثا: مظاهر التوافق المهني:

إن المظهر الأساسي للتوافق المهني هو الرضا عن العمل ويشمل الرضا الإجمالي عن العمل وعما يحيط بالموظف من مؤثرات بحيث يشعر بالأمن والارتياح وكل المشاعر الإيجابية للموظف التي تتعلق بجوانب بيئة العمل ويتمثل الرضا عن العمل في رضا الفرد عن مشرفه وزملائه ورئيسه والمؤسسة التي يعمل بها وكل الظروف المتعلقة بعمله من أجر وساعات وطبيعة العمل بوجه عام كما يشمل الجوانب المعنوية في الشخص نفسه التي تتمثل في إشباع حاجاته ورغباته وميوله وطموحاته.

وتكسبه المهارات والخبرات والرقي بوظيفته وتحقيق النجاح والذي يتمثل في حجم الإنجاز ونوعه (لمالحة وأبوشقة.2010) وقد عرف ربيع (2016) الرضا عن العمل أنه حالة انفعالية إيجابية أو سارة ناتجة عن نظرة الفرد لعمله أو وظيفته فالرضا عن العمل ينبع من جاذبية العمل وتراكم الخبرة وأداء العمل بارتياح ومساواة الراتب بالجهد المبذول والتعاون مع الزملاء وتنمية القدرات والمهارات والأمن النفسي والتعزيز والتدعيم وعدم وجود متطلبات متناقضة في العمل وأن يكون العمل إحدى طرق العلاج النفسي أو الترويحي .

أما المظهر الثاني للتوافق المهني هو مظهر الرضاء في العمل و هو كل ما يعبر عن مدى كفاءة الموظف نتاجيته ، كفايته، أو أهليته بالطريقة التي يقدره بها زملائه ويعبر عن ذلك إيجابيا بإرضاء المسؤول والزملاء والانضباط و اتباع نظام سير العمل بالمؤسسة وتوافق قدرات الموظف ومهارته مع مطالب العمل ومقتضياته وظروفه ويتضح سلبا من غيابه وتأخره عن مواعيد العمل وعدم استقراره وتذمره من العمل فهو يعكس الطريقة التي يقدر بها الأطراف المعنية المتمثلة في الرؤساء والمشرفين والزملاء للجهد و العمل ويعكس إنتاجية الموظف (أبومسلم والموافي،عبدالحميد،عمارة،2012).

رابعا: النظريات المفسرة للتوافق المهني:

- **نظرية نموذج مظهر الرضا:**

تعتبر نظرية نموذج مظهر الرضا التي نادى بها (لولير) نموذجا خاصا لتحديد الرضا المهني وطبقا لهذه الطريقة يكون الافراد راضيين عن مظهر من مظاهر عملهم كأصدقاء العمل والمشرفين والرواتب عندما يكون مقدار المظهر الذي يدركونه والذي يجب أن يحصلوا عليه للقيام بأداء عملهم ويجب أن يعادل المقدار الذي يدركونه والذي يحصلون عليه وزيادة على ذلك عندما يدرك الأفراد هذا المقدار المتحصل عليه أكثر مما يستحقونه فيجب أن يعم عليهم شعور باللامساواة وبالذنب وأخيرا إذا ادركوا بأنهم يحصلون على

شيء قليل من المظهر فالنظرية تتوقع بأنهم سوف يشعرون بعدم الرضا (لولير1962 ص105).

- **نظرية العاملين (نظرية العوامل الدافعية، الصحية) لهيزربرج**:

تعد هذه النظرية من أهم النظريات قي ميدان محفزات العمل وهي مرتكزة على حقيقة أن الفرد لديه نوعين من الحاجات يتجنب الألم والنمو من الناحية النفسية ولقد قام هيزر برج وجماعته (1966) بمقابلة (200) محاسب ومهندس من مدينة تبسيبرج الصناعية ولقد تم توجيه أسئلة لهم عن الأحداث التي خيروها في العمل والتي أدت إما الى تحسين رضاهم عن العمل أو انخفاض ملحوظ لرضاهم عن العمل وظهر بأن هناك خمس عوامل يمكن أن تقرر وبصورة فورية للرضا عن العمل وهي : الإنجاز ، التمييز ، العمل النفسة، المسؤولية والتقدم ، الترقية 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 العوامل الداخلية المتعلقة بالعمل أما العوامل التي لها علاقة بالاستياء في العمل فهي بتعليمات المؤسسة: الإدارة، الإشراف، الأجور. (هيزربرج1966 ص119)

- **نظرية التأثير الاجتماعي:** قدم كلا من بيفيفر نظرية للرضا الوظيفي تخلو من مفهوم الحاجة وفكرتها الإنسانية هي أن استجابة الفرد العاطفية للوظيفة قد تكون ناتجة عن رد فعل اقتناع العمل للوظيفة كما أنها نتيجة للخصائص الموضوعة للوظيفة نفسها بعبارة أخرى لا يقوم إدراك الوظيفة على أساس الخصائص الموضوعية للوظيفة فقط ولكنها تتأثر بدرجة كبيرة بمؤشرات اجتماعية في مكان العمل (بيفيفر1978ص140).

- **نظرية التدرج الهرمي لماسلو:**

يعتبر أبراهام ماسلو أحد الرواد الأوائل العاملين في حقل الدافعية والحاجات الإنسانية وأن نظرية الحاجات لماسلو تهدف لتحقيق هدفين فهي تصف الحاجات الإنسانية في سلسلة من ناحية وترتبط هذه الحاجات بالسلوك العام للفرد من ناحية ثانية.

إن نموذج ماسلو للحاجات المستدرجة تتألف من خمس مستويات من الحاجات الإنسانية وكذلك تتكون من مجموعة من الفرضيات تتركز حول كيف أن إشباع هذه الحاجات يؤثر في أهميتها. (أبراهام ماسلو 1943ص31)

المستويات الخمسة للحاجات هي:

1- **الحاجة الفسيولوجية:**

وهي الحاجات الإنسانية مثل (الطعام – الماء – الأوكسجين - - الراحة – النوم - الملبس) وهي حاجات فطرية عامة مشترك فيها جميع الأفراد بغض النظر على الاختلاف ببنائهم وأجناسهم.

2- **حاجات الأمن**: تتمثل في حاجة الفرد الى الأمن والسلام والاطمئنان والاستقرار والتخلص من المرض.

3- **حاجات الحب والانتماء**: وتتمثل في الحاجة الى الحب والتقبل الاجتماعي.

4- **حاجات الثقة:** وتشمل الحاجة للشعور الشخصي للإنجاز أو الثقة بالنفس وكذلك الحاجة للتميز والاحترام من قبل الآخرين وتتمثل هذه الحاجات في رغبة الفرد في احترام الذات والنفس واحترام الآخرين له.

5- **حاجات تحقيق الذات: هي** الحاجات التي تدفع لتحقيق طاقاته وإمكاناته الكامنة ويعبر ماسلو عن هذا المعنى لتحقيق الذات بقوله: أن يكون الفرد ما يستطيع أن يكون.

خامسا: طرائق تحقيق التوافق المهني

من أهم طرائق تحقيق التوافق المهني ما يلي:

1- وضع الشخص المناسب في المكان المناسب واستخدام الوسائل الحديثة من تحليل ظروف العمل ومعرفة مدى ملائمة العمال لمن توكل إليهم واتباع الطرق العلمية في الاختيار والتوجيه والتدريب واستخدام الاختبارات والمقابلات المناسبة للشخص المتقدم التي توضح استعداداته وقدراته الشخصية والعقلية المختلفة (ياسين وعسكر والموسوي،2018).

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

3- خلق انسجام بين الموظف وعمله من خلال توفير بيئة مناسبة للعمل وتحسين ظروف العمل متضمنة جميع الظروف الفيزيقية الجيدة كالإشباع والاهتمام بالمستوى الاقتصادي للموظفين وحاجاتهم الأساسية وشعورهم بالأمن والاستقرار النفسي وتمكين الموظفين من الاستفادة من قدراتهم وخبراتهم وتنميتها وتزويدهم بالمعلومات الكافية عن أعمالهم وعن المؤسسة التي يعملون بها كل ذلك يسهم بشكل فعال في تحقيق التوافق المهني لدى الموظفين (القاسم 2010 عمارة ص 212).

4- تقوية العلاقة بين الرئيس والمرؤوس ويتم ذلك عن طريق الاهتمام بالاعتبارات القائمة على شعار الموظفين بقيمتهم وقيمة ما يقومون به من مجهود وحضور الاحترام والتقدير والود بين الموظفين في مجلس الإدارة حتى يشعرون بذواتهم وانتمائهم للعمل ومرونة تطبيق قوانين العمل في التعامل مع الموظفين ويوفر لهم فرص التدريب، و يضع سياسة عادلة واضحة للترقي وأن يكون رئيس العمل قدوة للموظفين، ويطور أسلوب القيادة والإشراف و المشاركة في حرية الرأي واتخاذ القرارات لأن ذلك يشعر الموظف بالاهتمام والتقدير الذي يؤدي إلى الراحة النفسية و يرفع من روحه المعنوية و يزيد من إنجازه وتبعده عن الأجواء التسلطية التي تشعره بالاستياء والاحباطات والمشاعر السلبية الأخرى (سكران،2010).

خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق فيمكن الاستنتاج أن التوافق المهني يشير الى مدى قدرة الفرد على احداث التوازن والاشباع للحاجات المختلفة قي حقل معايير الوسط الذي يعيش فيه واختيار الوقت المناسب لإشباع مختلف الحاجات الدفاعية بطريقة ناجحة تحقق من حدة التوتر النفسي ويوفر جوا من التوافق المهني.

الفصل الثالث

المعلم والتعليم الابتدائي

- تمهيد
- المعلم لغة
- المعلم اصطلاحا
- الخصائص الواجب توفرها في المعلم
- أدوار المعلم

_أدوار المهنية

_الأدوار الاجتماعية

- مفهوم التعليم الابتدائي
- أهداف التعليم الابتدائي
- استنتاج عام للفصل

تمهيد:

إن أهمية المعلم ودوره العظيم لا يقل قيمة عن دور الوالدين في حياتنا وذلك لأن المعلم تقع على عاتقه مسئولية كبيرة تجاه كل ما يتعلق بالطلاب تربويا وتعليميا فهو من يتولى ترسيخ الأخلاق الحميدة والصفات الحسنة في نفوس الطلاب الى جانب تقويم سلوكهم تبعا لما يفعله كل طالب على حده وبناء على هذا فلقد تطرقنا في هذا الفصل الى التعريف اللغوي والاصطلاحي للمعلم والتعليم الابتدائي بشكل عام وكما تطرقنا الى مجموعة من الخصائص والسمات والأدوار الواجب توفرها في المعلم الناجح ذو الكفاءة التعليمية المرنة ودون ان ننسى الأهداف التي يقوم عليها التعليم الابتدائي بشكل خاص .

المعلم والتعليم الابتدائي:

المعلم لغة: مشتقة من الفعل (علم) من علمه الشيء (تعليما، فتعلم) وليس الشديد هنا للتكثير بل للتغذية ويقال ايضا (تعلم). (القاموس اللغوي للشرح)

بمعنى أعلم تعلمت أن فلان (خارج) أي علمت وتعلمه الجميع أي (علموه) ومنه تأتي معلم وهو من يقوم بالتعليم. (القاموس اللغوي للشرح)

اصطلاحا: يمكن تعريفه أنه أحد عناصر منظومة التدريس والركيزة الأساسية التي تستند اليها المدرسة في ايصال المعرفة وتربية المتعلمين بكفاية واقتدار (أسعد2000ص137).

- وهو حجز الزاوية في العلمية التعليمية والقادر على ترجمة السياسات التعليمية والنزول بها من حيز التنظيم الى الواقع العملي (مساق مبادئ التربية، قسم اصول التربية كلية التربية، جامعة الاقصى، مدرسة الأقصى عماد امين الحديدي المحاضرة 05)

التعريف الاجرائي: المعلم هو الشخص الخبير الذي اقامه المجتمع لتحقيق اعراض واهداف تربوية فهو صاحب (رسالة، ابوية، اخوية، اجتماعية، تربوية)

الخصائص الواجب توفرها في المعلم:

الخصائص الجسمية: سلامة الصحة والخلو من العاهات والأمراض، النشاط، الحيوية، العناية بالمظهر، النظافة والنظام.

الخصائص العلمية: الذكاء، القدرة على التصرف السليم في حل المشكلات والمواقف التي تقابله، الإلمام بالمادة وما يجد فيها من نظريات، الإلمام بنفسية التلاميذ وعقليتهم وميولهم واستعداداتهم وقدراتهم.

- الإلمام بقواعد التدريس المناسبة وكيفية تطبيقها، الميل الطبيعي لمهنة التدريس والموهبة في ذلك. (ابراهيم2005ص159_160)

الخصائص الخلقية: العطف واللين في المعاملة، الصبر وقوة التحمل، الحب والمعاملة والإخلاص، احترام الدين والعادات والتقاليد، الاحتشام، العدالة والنزاهة، الشعور بالواجب والمساهمة في عمليات الاصلاح الاجتماعي (المعلم الناجح في التربية والتدريس، فرح أسعد ص114)

الخصائص الاجتماعية:

- أن يكون حساسا لمتطلبات التربية والتعليم والحاجة الى العمل بشكل ايجابي لتحسين المجتمع الذي يعيش فيه.
- يجب أن تكون لديه القدرة على تكوين علاقات صداقة بينه وبين أعضاء الجماعة
- أن تكون لديه القدرة على تحمل مسؤولية العمل التعليمي (دبابنه2006ص58)

الخصائص التربوية:

- أن يراعي الآداب الاسلامية من تواضع وتسامح
- الأمانة العلمية وإدراكه بمشكلات الواقع واستخدامه للعلم في حلها
- أن يكون ذو خبرة علمية وتكنولوجيا حديثة. (جابر2000ص256)

2- ادوار المعلم:

أدوار المعلم المهنية:

أ. **التخطيط**: تعكس هذه الوظيفة الأهداف وخصائص بعيدة المدى وتتطلب من المعلم تحديد حاجيات الطلاب وهي الأهداف العامة بالإضافة الى الطرق المساعدة على مواجهة تلك الحاجيات وهي الأهداف الخاصة.

ب. **التنفيذ:** ينفذ فيها المعلم ما تم تخطيطه وترتبط بالأنشطة التعليمية أثناء التفاعل داخل الفصل الدراسي.

ت. **التقييم:** يتم فيه منع القرار ويعرف فيه على مدى تحقيق الأهداف التي تم اختيارها

أدوار المعلم الاجتماعية:

المعلم قائد اجتماعي:

من أدوار المعلم أيضا أن يكون قائدا اجتماعي لقيام بإشباع حاجات الجماعة كما أنه ينشط الدوافع لدى الأفراد ويحفزهم على المساهمة الايجابية ويتجلى هذا الدور في أنماط الأفعال والمعتقدات والقيم والسلوك التي من المتوقع أن يقوم بها في تفاعله مع المجتمع سواء مع فريق العمل في المؤسسة التربوية والمعلمين أو مع الأولياء خارج المدرسة بما يقدم لهم من مساعدات في معرفة احتياجات ابنائهم التعليمية، الصحية، النفسية.

المعلم عامل للتغير والتنمية:

المعلم هو القائد الفعلي للتغير الجوهري في المجتمع بما يغرس من قيم وعادات ومهارات وقدرات ومعارف تصل الى عقل الطالب ووجدانه بما ينمي قدراته الابداعية والابتكارية وذلك بالتخلي عن استراتيجية التكيف مع متطلبات التغير والتوجه نحو استراتيجية جديدة وهي تحمل دورا قياديا في التغير لكي تنجح في تحقيق تربية مستقبلية نوعية لمواكبة متطلبات القرن الواحد والعشري(مرابط2006ص112_113_114)

التعليم الابتدائي:

1- مفهوم التعليم الابتدائي:

يمكن تحديد المفهوم العام للتعليم الابتدائي بأنه مرحلة التعليم الأولي بالمدرسة التي تكفل الطفل التمرن على طرق التفكير السليم وتؤمن له الحد الأدنى من المعارف والمهارات والخبرات التي تسمح له بالتهيؤ للحياة وممارسة دوره كمواطن منتج داخل إطار التعليم النظامي سواء كان ذلك في مناطق ريفية أو حضارية داخل نطاق التعليم النظامي وخارجه "تعليم الكبار" في إطار التربية المستديمة (مهدي بلعسلة 2011ص284)

ويعرف أيضا: على أنه التعليم الذي يوثق الروابط بين التعليم والتدريب في إطار واحد متكامل ويهتم بالدراسات العملية والحالات النفسية والفنية في جميع برامج التعليم للصغار والكبار على السواء (عبود 1994ص99)

2- أهداف التعليم الابتدائي:

- تزويد المتعلمين بمعارف قاعدية من كل باب.
- إعطائهم فرص التصرف في مضامين المواد بفاعلية والاعتماد على النفس.
- التكيف من خلال الاحساس بالانتماء الاجتماعي والثقافي وكذا التفتح على الثقافات العالمية من خلال تعلم اللغات كما تطرف القانون الصادر بتاريخ 2008/01/27 الى أهداف التعليم الابتدائي في الجزائر منها:
- التمكن من التكنولوجيا.
- تشجيع روح المبادرة.
- الكشف عن ميول التلاميذ وقدراتهم واستعداداتهم.
- تربية النشء تربية سليمة ومسوية من جميع النواحي.

الاستنتاج العام للفصل:

ومن هنا يمكن القول بأن المعلم هو العنصر الأساسي في العملية التعليمية لما له من قدرة على تسهيل الصعوبات للمتعلم وتوجيهه والتأثير على سلوكياته واتجاهاته ويعزى هذا التأثير الى المحيط المدرسي والاجتماعي ليساهم في عملية التنمية الشاملة للمجتمع.

الجـانب التطـبيقي

الفـصل الـرابع

منــاقشة نتـائج الـــدراسة

- تمهيد
- منهج الدراسة
- حدود الدراسة
- عينة الدراسة
- ادوات جمع البيانات
- الاساليب الاحصائية
- خلاصة الفصل

تمهيد

بعدما تم الفصل في الفصول السابقة تناول الى اشكالية وإطارها النظري يأتي الجانب التطبيقي مكملا للجانب النظري ليعطي التمثيل الكمي للدراسة حيث توقفت صحة وموضوعية النتائج التي تحصلنا عليها على دقة الاجراءات المتبعة والأساليب المستخدمة في معالجة موضوع الدراسة ومدى تمكنه من التطبيق الصحيح للإجراءات والأساليب وسيتم في هذا الفصل تناول منهج الدراسة والعينة وخصائصها كما سيتم التطرق الى أدوات الدراسة وخصائصها السيكوميترية والأساليب الإحصائية المتبعة فيها.

منهج الدراسة:

بما أن طبيعة الدراسة هي التي تحدد نوع المنهج المستخدم فيها فإنه تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي بأسلوب ارتباطي ويعرف ذلك المنهج الذي يمكن بواسطته معرفة درجة تلك العلاقة (العساف 1995ص126).

حدود الدراسة:

تحددت الدراسة بالمجالات الآتية:

المجال البشري: معلمي المرحلة الابتدائية والتي تكون عددهم من (60) معلم ومعلمة

المجال المكاني: أُجريت هذه الدراسة ببعض مدارس بلديات ولاية المدية:

مدرسة الشهيد خليفاتي لخضر، مدرسة الشهيد كيرواني العيد، مدرسة الشهيد قارة بن مالك، مدرسة لشهيد الزين الطيب، مدرسة الشهيد خواطبي عبد القادر، مدرسة عمر بن عبد العزيز، مدرسة الشهيد فرطاس محمد، مدرسة الشهيد عرايبية المختار، مدرسة الشهيد خلافلية محمد، مدرسة الشهيد دحدوح بن عيسى.

المجال الزماني: تم توزيع أدوات الدراسة في الفترة الممتدة من شهر فيفري الى شهر أفريل 2023.

عينة الدراسة: يعتبر اختيار العينة وتحديدها من أهم الموضوعات التي على الباحث القيام بها عند إجراء بحثه وتطبيق اختباراته على مستوى التخصصات العلمية المختلفة وحتى تؤدي العينة الدور المرجو منها يشترط فيها تمثيل نفس الخصائص المجتمع الأصلي وأن تكون مناسبة للدراسة فهي مجموعة جزئية ممثلة لمجتمع له خصائص مشتركة (رجاء بوعلام 2004.148)

عينة الدراسة الاستطلاعية: تعتبر الدراسة الاستطلاعية خطوة اساسية في البحث العلمي بحيث انه قبل الاستقرار نهائيا على خطة الدراسة يفضل القيام بدراسة استطلاعية على عدد محدود من الافراد (محمود 2004ص87).

وكما هي تطبيق لإجراءات الدراسة على عينة أولية ليست جزءا من العينة الرئيسية ولكنها تنتمي الى نفس المجتمع الذي تنتمي إليه العينة الرئيسية وتفيد الباحث في التحقق من إمكانية تنفيذ الدراسة الرئيسية والحصول على تغذية راجعة عن احتمالات النتائج المستهدفة والتنبيه الى أمور لم يلتفت اليها الباحث (الخطيب 2006ص62).

وكما تهدف الدراسة الاستطلاعية في اي بحث علمي الى استطلاع الظروف المحيطة بالظاهرة التي يرغب الباحث في دراستها والتعرف على اهم الفروض التي يمكن وضعها واخضاعها للبحث العلمي وكذا التأكد من الخصائص السيكوميترية لأدوات الدراسة (عبد المجيد 2000ص38).

أهداف الدراسة الاستطلاعية:

- التعرف على عينة الدراسة وكيفية التعامل معها.
- التأكد من مدى صلاحية ادوات جمع البيانات.

في الدراسة قامت الباحثة باختيار صلاحية استخدام أدوات الدراسة على عينة قوامها (50) من معلمي المرحلة الابتدائية

عينة الدراسة الأساسية:

هي عبارة عن مجموعة جزئية من الأفراد التي تشكل مجتمع الدراسة الأصلي فبدل إجراء البحث على كامل المجتمع يتم اختيار جزء منه بطريقة معينة ويتم تعميم النتائج على المجتمع الأصلي (عبيدات واخرين 1999ص84).

حيث تحددت عينة الدراسة الأساسية بمجموعة من المعلمين في الابتدائية الذي يبلغ عددهم 60 معلما.

أدوات جمع البيانات:

الاستبيان:

تعتبر الاستمارة كوسيلة لجمع البيانات من أكثر الطرق انتشارا أو أهمها حيث أنها تصميم لمجموعة من الأسئلة حول موضوع معين بحيث تغطي كافة جوانبه مما يسمح لنا بالحصول على بيانات للازمة للبحث من اجابات المبحوثين (بشير 2000ص183).

1.استبيان الكفاءة الذاتية:

وقد تم بناء مقياس الكفاءة الذاتية المدركة من طرف الباحثين عبيد ايمان وعتاب كريمة وقد تم بناء فقرات الاستبيان كما يلي:

البيانات العامة: تضمنت:

الاسم، اللقب، السن، الجنس، الحالة الاجتماعية، التخصص الجامعي، الأقدمية في العمل.

وتتراوح درجة كل فقرة من فقرات المقياس من 1الى 3 درجات على التوالي للبدائل كما يلي:

نعم :03 لا:02 ربما :01

البنود: يتكون الاستبيان للكفاءة الذاتية من 01الى33 بند يقيس خاصية الكفاءة الذاتية.

استبيان التوافق المهني:

وقد تم تبني استبيان التوافق المهني من طرف الباحثين وقد تم بناء فقرات الاستبيان كما يلي:

1البيانات العامة: تضمنت:

الاسم، اللقب، السن، الجنس، الحالة الاجتماعية، التخصص الجامعي، الأقدمية في العمل.

وتتراوح درجة كل فقرة من فقرات من 03الى01 درجات على التوالي للبدائل كما يلي:

نعم :03 لا:02 ربما :01

البنود:

يتكون الاستبيان للتوافق المهني من 01الى33 بند يقيس خاصية التوافق المهني للمعلمين.

وكما تم تبني مقياس التوافق المهني للباحثة عبيد ايمان حيث استخلصت من خلال الإطلاع على الدراسات السابقة للتوافق المهني بأنه رضا المعلم عن علاقته بالمدير والزملاء والمشرفين والأجر وكل متغيرات بيئة عمله التي تناسب قدراته وظروفه الصحية والنفسية وتدل الدرجات المرتفعة في هذا المقياس على أن المعلمين لديهم توافق مهني وأنهم قادرون على التعامل مع جميع مشكلات المهنية التي تواجههم وتدل الدرجات المنخفضة على أن المعلمين ليس لديهم القدرة على التعامل مع المشكلات التي تواجههم في العمل بشكل ايجابي مما يؤثر على مهنتهم وحياتهم الأسرية بالسلب وبالتالي فهم في أمس الحاجة الى برنامج ارشادي لكي يساعدهم وينمي ويحسن توافقهم المهني مما يشعرهم بالدافعية والإنجاز والتقدم والأمل والتفاؤل .

وقد اتبعت الباحثة الخطوات التالية لإنشاء مقياسها :
أولا :تحديد هدف المقياس .
ثانيا :الإطلاع على أهم مقاييس التوافق المهني للمعلمين .
ثالثا :اعداد إستبانة مقترحة عن اتخاذ القرار .
رابعا :اعداد صورة أولية للمقياس وذلك بتجميع العبارات المأخوذة من الإستبانة المقترحة وقد روعي الإبتعاد عن الإفراط في طول المقياس .
وأن يكون المقياس ملما وجامعا.
وأن تكون إجابة المفحوص واضحة.
خامسا :تحكيم المقياس قي صورته الأولية.
سادسا :اعداد صورة معدلة للمقياس.
سابعا :اعداد صورة نهائية للمقياس .

الأساليب الإحصائية:

تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية (STATUSTICAL PACKAGE FOR SOCIAL SCIENCES) (16.0) SSPS وقد استخدم الأسلوب الإحصائي معامل الارتباط بيرسون اختبار (T_TEST)اختبار تحليل التباين الأحادي للمقارنات المتعددة((ANOVA اختبار شيفيه لمعرفة دلالة الفروق.

خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل الى أهم الخطوات المتبعة في الدراسة الميدانية حيث تم التعريف بالمنهج المتبع ثم عينة الدراسة وخصائصها وتم ذكر الأدوات المستعملة في هذه الدراسة وخصائصها السيكوميترية ثم تم عرض الأساليب المعالجة الإحصائية لنتائج الدراسة والتي سيتم عرضها ومناقشتها في الفصل الموالي

الفـــصل الخـــامس

عرض ومناقشة نتائج الفرضيات:

تمهيد

1. عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الاولى.
2. عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية.
3. عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة.
4. عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة.
5. عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة.
6. الإستنتاج العام.

تمهيد:

يعد جمع البيانات الرقمية لابد من عرضها وذلك بتفريغها وترتيبها وتصنيفها في جداول احصائية وسيتم في هذا الفصل عرض نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها ليتم التوصل الى استنتاجات موضوعية يقدم فيها دلائل تبرهن نتائج الدراسة بتأكيد او نفي فرضيات الدراسة من خلال الربط بين النتائج المتحصل عليها في ضوء فرضيات الدراسة والدراسات السابقة

1. عرض وتحليل ومناقشة النتائج:

قبل عرض النتائج نشير إلى أننا حرصنا أن تتم الإجابة على المقاييس في أحسن الظروف الممكنة، كما تأكدنا من فهم أفراد العينة لتعليمة المقاييس، خصوصاً ما تعلق بالهدف من عملية القياس بمعنى ضرورة أن تعكس إجابة المبحوث المطلوب في كل بند من بنود المقياس ما هي عليه الأمور في الواقع لا كما يتمنى أن تكون عليه، ولا كما يتوقع أننا ننتظره. وبعد الانتهاء من عملية التطبيق والتأكد من احترام أفراد العينة للتعليمة في شطرها المتعلق بالإجابة على كل بند من بنود المقياس، وضرورة تفادي الإجابة النمطية كاختيار الخيار الأوسط في الإجابة عن كل البنود مثلاً، أو الإجابات الناقصة غير المكتملة، قمنا بعملية التصحيح، ثم شرعنا في المعالجة الإحصائية لكافة البيانات المجمعة للتحقق من صحة فرضيات الدراسة. وعليه سنتناول فيما يلي تحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بكل فرضية من فرضيات الدراسة في ضوء الدراسات السابقة والإطار النظري الذي يُفسر متغيرات الدراسة:

1.1. عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الاولى:

للفحص ودراسة الفرضية الأولى التي مفادها " **توجد علاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية**"، حيث تم الاعتماد على معامل الارتباط بيرسون لمعرفة طبيعية العلاقة بين النتائج المتحصل عليها في مقياس الكفاءة الذاتية المدركة ومقياس التوافق المهني المستخدم في الدراسة الحالية، حيث تحصلنا على النتائج التالية، والتي يمكن تمثيلها في الجدول التالي:

الجدول رقم () يبن طبيعة العلاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة والتوافق المهني لدى عينة الدراسة.

التوافق المهني			
المتغير	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	القرار
الكفاءة الذاتية المدركة	0.592	0,01	دالة

نلاحظ من الجدول رقم (04) أنه توجد علاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية، حيث بلغت قيمة الارتباط (0.592) وهي دالة عند مستوى الدلالة (0.01) وجاءت العلاقة موجبة بمعنى أنه كلما زادت مستويات الكفاءة الذاتية زادت مستويات التوافق المهني والعكس صحيح.

وعليه فإننا نقبل بفرضية البحث التي تنص على أنه: **توجد علاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية.** ونرفض فرضية البحث الصفرية التي تنص على أنه: **لا توجد علاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية.**

2.1. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

لفحص ودراسة الفرضية الثانية التي مفادها " **توجد فروق في مستويات الكفاءة الذاتية المدركة تبعا لمتغير الجنس لدى معلمي المرحلة الابتدائية**"، ولتحقيق من صحة هذه الفرضية قمنا بالاعتماد على المعالجة الإحصائية T-TEST لدلالة الفروق بعد التأكد من التجانس بين المجموعتين، قمنا بحساب الفروق في مقياس الكفاءة الذاتية المدركة المستخدم في الدراسة الحالية، حيث تحصلنا على النتائج التالية:

الجدول رقم (05) يوضح نتائج اختبار (ت) للفروق في مقياس الكفاءة الذاتية المدركة تعزى لمتغير الجنس لدى عينة الدراسة.

الجنس **المقياس**	الذكور ن=17		الإناث ن=35		درجة الحرية	ت المحسوبة	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
الكفاءة الذاتية المدركة	**107**	**38,17**	**175,57**	**34,73**	**50**	**-6,254**	**0,01**

نلاحظ من الجدول رقم () بأنه توجد فروق في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة تعزى لمتغير الجنس بين معلمي المرحلة الابتدائية، وهذا لأن قيمة (ت المحسوبة =6,254-)، وهي دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، وجاء الفرق لصالح الإناث بمتوسط حسابي بلغ (175,57)، وهو أكبر منه لدى الذكور الذي قدر بـ (107)، هذه النتيجة تعبر على أن الإناث أكتر كفاءة ذاتية مدركة من الذكور.

وعليه فإننا نقبل بفرضية البحث التي تنص على أنه: **توجد فروق في مستويات الكفاءة الذاتية المدركة تبعا لمتغير الجنس لدى معلمي المرحلة الابتدائية.** ونرفض فرضية البحث الصفرية التي تنص على أنه: **لا توجد فروق في مستويات الكفاءة الذاتية المدركة تبعا لمتغير الجنس لدى معلمي المرحلة الابتدائية.**

3.1. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

لفحص ودراسة الفرضية الثالثة التي مفادها " **توجد فروق في مستويات التوافق المهني تبعا لمتغير الجنس لدى معلمي المرحلة الابتدائية**"، ولتحقيق من صحة هذه الفرضية قمنا بالاعتماد على المعالجة الإحصائية T-TEST لدلالة الفروق بعد التأكد من التجانس بين المجموعتين، قمنا بحساب الفروق في مقياس التوافق المهني المستخدم في الدراسة الحالية، حيث تحصلنا على النتائج التالية:

الجدول رقم (05) يوضح نتائج اختبار (ت) للفروق في مقياس التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس لدى عينة الدراسة.

الجنس / المقياس	الذكور ن=17		الإناث ن=35		درجة الحرية	ت المحسوبة	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
التوافق المهني	95,64	25,312	108,77	23,84	50	-1,787	0,084

نلاحظ من الجدول رقم (05) بأنه لا توجد فروق في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس بين معلمي المرحلة الابتدائية، وهذا لأن قيمة (ت المحسوبة =1,787-)، وهي غير دالة عند مستوى الدلالة (0.05).

وعليه فإننا نرفض فرضية البحث التي تنص على أنه: **توجد فروق في مستويات التوافق المهني تبعا لمتغير الجنس لدى معلمي المرحلة الابتدائية.** ونقبل فرضية البحث الصفرية التي تنص على أنه: **لا توجد فروق في مستويات التوافق المهني تبعا لمتغير الجنس لدى معلمي المرحلة الابتدائية.**

4.1. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية الرابعة على أنه: **توجد فروق في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة تبعا لمتغير الخبرة المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية.**" وللتحقق من صحة الفرضية اعتمدنا على المعالجة الاحصائية تحليل التباين الأحادي ANOVA One Way لدلالة الفروق، في المتغير الوسيطة (الخبرة المهنية)، حيث تحصل على النتائج التالية:

جدول (): يبين دلالة وجود فروق في متغير الكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الكفاءة الذاتية المدركة	ما بين المجموعات	5277,918	2	2638,959	1,146	0,326 غير دال
	داخل المجموعات	112856,851	49	2303,201		
	المجموع	118134,769	51			

نلاحظ من الجدول رقم () بأنه لا توجد فروق في مستويات الكفاءة الذاتية المدركة تبعا لمتغير الخبرة المهنية لدى عينة من معلمي المرحلة الابتدائية، وهذا لأن قيمة (F=1.146)، وهي غير دالة عند مستوى الدلالة (0.05).

وعليه فإننا نرفض فرضية البحث التي تنص على أنه: **توجد فروق في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة تبعا لمتغير الخبرة المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية.** ونقبل

فرضية البحث الصفرية التي تنص على أنه: **لا توجد فروق في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة تبعا لمتغير الخبرة المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية.**

5.1. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة:

تنص الفرضية الخامسة على أنه: **توجد فروق في مستوى التوافق المهني تبعا لمتغير الخبرة المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية.**" وللتحقق من صحة الفرضية اعتمدنا على المعالجة الاحصائية تحليل التباين الأحادي ANOVA One Way لدلالة الفروق، في المتغير الوسيطة (الخبرة المهنية)، حيث تحصل على النتائج التالية:

جدول (07): يبين دلالة وجود فروق في متغير التوافق المهني لدى عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
التوافق المهني	ما بين المجموعات	2841,696	2	1420,848	2,425	,099 غير دال
	داخل المجموعات	28707,285	49	585,863		
	المجموع	31548,981	51			

نلاحظ من الجدول رقم () بأنه لا توجد فروق في مستويات التوافق المهني تبعا لمتغير الخبرة المهنية لدى عينة من معلمي المرحلة الابتدائية، وهذا لأن قيمة (F=2.425)، وهي غير دالة عند مستوى الدلالة (0.05).

وعليه فإننا نرفض فرضية البحث التي تنص على أنه: **توجد فروق في مستوى التوافق المهني تبعا لمتغير الخبرة المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية.** ونقبل فرضية

البحث الصفرية التي تنص على أنه: **لا توجد فروق في مستوى التوافق المهني تبعا لمتغير الخبرة المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية.**

الاستنتاج العام:

يمكن الاستنتاج من الدراسة الحالية أنه توجد علاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية حيث بلغت قيمة الارتباط (0.592) وهي دالة عند مستوى الدلالة (0.01) وجاءت العلاقة موجبة بمعنى انه كلما زادت مستويات الكفاءة الذاتية زادت مستويات التوافق المهني والعكس صحيح أي أن كلما كان المعلم متفق مع المدراء والزملاء ومتطلبات حاجياته الفيزيقية وكانت خبرته واسعة حول العملية التعلمية كلما كان التوافق المهني لديه سهل ومريح

وكما تعددت النظريات المفسرة للكفاءة الذاتية وعلاقتها بالانجاز نجد نظرية باندورا الذي ذكر ان الكفاءة الذاتية المدركة تؤثر في أنماط التفكير والتصرفات والإثارة العاطفية فكلما ارتفعت الكفاءة الذاتية إرتفع الإنجاز وانخفضت الاستثارة العاطفية ولقد أشارت العديد من الدراسات إلى أن آلية الكفاءة الذاتية يمكن أن تكون لها قيمة كبيرة في تفسير تصرفات الأفراد بأنها تساعد في تفسير الإختلاف بين بعض أنماط سلوك المسايرة الذي ينتج عن أسباب مختلفة فالناس يميلون لأن يأخذوا على عاتقهم أداء المهام التي يستطيعون إنجازها بالفعل .

وفي الأخير توصلت هذه الدراسة الى مجموعة من الاقتراحات والتوصيات منها :

_اجراء دراسة مقارنة بين التوافق المهني والكفاءة الذاتية للمعلمين .

_اجراء دراسة عن الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتوافق المهني .

_اجراء دراسة تنبؤية تبحث في الكفاءة الذاتية من خلال التوافق المهني لدى عينة من معلمي التعليم الابتدائي .

_اجراء دراسة عن التوافق المهني للمدرسين في كافة المراحل الدراسية.

_اجراء دراسة عن الكفاءة الذاتية المدركة للمدرسين في كافة المراحل الدراسة.

_اجراء دراسة عن علاقة الكفاءة الذاتية بمتغيرات اخرى غير التوافق المهني وغير المعلمين .

_اقتراح برنامج لتحسين الكفاءة الذاتية وتوافقهم المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية.

قائمة المراجع

1.خضير عباس جري،عباس دحام العلياوي،الجودة في اعداد وتدريب المعلمين وتطويرهم،ط1،سنة1438،2017.

2.فرح اسعد،المعلم الناجد في التربية والتدريس،ط1،دار ابن النفسي للنسر والتوزيع .

3.حسيت عبد الحميد احمد رشوان،المعلم،والتعليم،المعلم من منظور علم الاجتماع،سلسلة كتب علم الاجتماع الكتاب رقم 20 مؤسسة شباب الجامعة الاسكندرية 2006.

4.مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية،العدد30،سبتمبر،2017

5.معلم المرحلة الابتدائية وتحدياته وتعامله مع التلاميذ ذوو صعوبات التعلم .

6.اطروحة الدكتورا،مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه،في العلوم التربوية،عبد المجيد(2008_2009)

7.الضغوط الحياتية وعلاقتها بالتوافق المهني للممعلمين في ضوء بعض التغيرات،بحث تكميلي مقدم لنيل شهادة الماجستير،تخصص علم النفس التربوي .

8.عبيد الردمان حسين ابراهيم واخرون،الاتجاهات العالمية في اعداد المعلمين،دار الثقافة للطباعة والنشر والتوزيع،الدوحة،قطر،(2000)

9.محمد جمال يحياوي،دراسات في علم النفس،دار العرب للطباعة والنشر والتوزيع، وهران (2003).

10.التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الانا لدى معلمي التربية الخاصة،اعداد سامي خليل فنجان،مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في قسم علم النفس

11.مجلة سوسيولوجيا،مجلد06،العدد 01،2003

12. متطلبات تحقيق التواق المهني في المؤسسات التنظيمية،بوخضيرة سفيان،2007،طبيعة الاشراف وعلاقته بالتوافق المهني،دراسة ميدانية بمركب سيفيتال بعنابة .

13.رسائل ماجستير منشورة،كليةالعلوم الانسانية والاجتماعية،قسم علم النفس،علوم التربية،ارطفونيا،الجزائر،جامعة قسنطينة .

14.مجدي احمد محمد،عبد الله،2005،علم نفس الصناعي بين النظري والتطبيقي،كلية الاداب ،جامعة الاسكندرية.

15.الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالذكاء الاجتماعي،مذكرة لنيل شهادة الماستر،كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، الوادي

16.مقياس التوافق المهني،ايمان عبيد محمود،مجلة البحث العلمي في التربية ،مصر

17.ذكية عبد القادر 2000 التوافق المهني للأخصائي الاجتماعي في مجالات الممارسة،ط14،الهيئة العامة للكتاب

18.ماهر الشافعي،التوافق المهني للممرضين العاملين في المستشفيات الحكومية وعلاقتهم بسماتهم الشخصية،رسالة ماجستير،كلية التربية،الجامعة الاسلامية غزة .

19.ابتسام حدان،2015فاعلية الذات المدركة وعلاقتها بالالم المزمن،دراسة مقارنة لدى عينة من المرضى وغير المرضى بمدينة ورقلة،رسالة ماجستير منشورة،كلية العلوم الانسانية،جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

20.ابو حطب فؤاد عبد اللطيف،1996القدرات العقلية،مكتبة الانجلو المصرية،القاهرة،مصر.

21.حوراء عياش كرماش 2016،الكفاءة الذاتية الاكاديمية المدركة لدى طلبة كلية التربية الاساسية في جامعة بابل .

22. مجلة وحدة البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية ص 300 زاريفيان 2001 ص63

23. الزيات 2001 ص 501

24. الخلايلة،2011،ص03

25. باندورا 1986ص53

26. الزيات 1999 ص 39

27. محمد بني 2010ص 416

28. حسين موسى الكفاءة والفاعلية الذاتية 2016 ص 39

29. حسين موسى الكفاءة والفاعلية الذاتية 2016ص 35

30. حسين موسى الكفاءة والفاعلية الذاتية 2016ص37_38_39_40_

31. نظرية كازدن للكفاءة المدركة 1978 ص 107

32. حسين موسى الكفاءة والفاعلية والذاتية 2016ص43_44

33. هيام صابر الحث الاجتماعي 2012ص 155_156

34.الذات المدركة علاوي2001،ص 120_121

35. بندرين محمد الضبط الذاتي 1429 ص 33

36. بوقصارة زياد ابعاد الكفاءة الذاتية 2015ص 29

37. دلال بنت محمد ابعاد الكفاءة الذاتية 1433ص59

38. برهان،تسير الكفاءة الذاتية المدركة وابعادها 2013ص188

الملاحق

وزارة التعلـــــيم العالي والبـــــحث العـــــلمي

كلية العلـــوم انســـانية والاجتمـــاعية

جامعة الدكتور يحـي فارس بالمدية

الاستبيان

استاذي الفاضل استاذتي الفاضلة استاذي الطور الابتدائي نحن طالبتين بجامعة الدكتور يحي فارس بالمدية وفي اطار تحضيرنا لمذكرة التخرج للحصول على درجة الماستر تخصص علوم تربية ارشاد وتوجيه الموسومة ب الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالتوافق المهني في مرحلة التعليم الابتدائي نرتقب ان نستند فيها على افكاركم وخبراتكم باعتباركم المحرك الاساسي للدفع بالمدرسة الابتدائية نحو تحقيق اهدافها لتكون الاساس لضمان النجاح في بقية مراحل التعليم العام وإسهامكم يكون بالإجابة على الاسئلة الاتية :

ليس اجباري الاجابة على الاسم واللقب اما السن اجباري :

الاسم : ..... اللقب : ..... السن: .....

ضع علامة (×) أمام الإجابة المناسبة :

ذكر ☐ انثى ☐

متزوج(ة) ☐ اعزب(ة) ☐ مطلق(ة) ☐ ارمل(ة) ☐

التخصص الجامعي : .....

الاقدمية في العمل :

اكثر من سنة ☐ من سنة الى 50سنة ☐ اقل من 50 سنة ☐

	العبارة	نعم	لا	ربما
01	من السهل علي تحقيق اهدافي			
02	اذا لم انجح في عملي لأول مرة فاني احاول مرة ثانية			
03	أتحمل المتاعب مهما كانت كبيرة اذا كانت تساعدني في اتمام المهمة			
04	اتجنب البرامج التربوية الصعبة			
05	لدي القدرة على اتمام البرامج الدراسية			
06	لدي خبرة في التعامل مع كافة التلاميذ			
07	لدي خبرة واسعة حول البرامج الدراسية المقدمة			
08	أعتقد أن كفاءتي الذاتية ترتبط بثقتي في نفسي			
09	مهما يحدث بيني وبين الادارة المدرسية فاني أستطبع التعامل معها			
10	أستطيع تجنب المواقف السيئة بسهولة			
11	لدي ثقة في نفسي بأني أستطيع تطبيق الفروق الفردية بين التلاميذ			

12	عندي القدرة على اعطاء فرصة لجميع التلاميذ			
13	لدي الهدوء التام في التعامل مع مشكلات التلاميذ			
14	من السهل فهم جميع سلوكيات التلاميذ			
15	أقدم الحصص الاستدراكية للتلاميذ الذين يحتاجون لذلك			
16	اتمتع بمعلومات عامة وواسعة			
17	أستطيع التحكم بمشاعر غضبي في الصف			
18	أحيانا أفقد السيطرة على التلاميذ			
19	لدي عزيمة لتحقيق أهدافي			
20	امتلك أفكارا متنوعة حول كيفية التعامل مع مشكلات التلاميذ			
21	الجأ احيانا لزملائي للاستفادة منهم في خبراتهم المهنية			
22	أواجه صعوبة في التحدث من الأخرين			

23	أفتقد القدرة في تكوين علاقات مع الزملاء			
24	أرى أنه لا احد من زملائي يستحق الاستفادة من خبراتي			
25	يحدثني زملائي عن مشكلاتهم في العمل			
26	أشعر أنه لدي شعبية كبيرة بين زملائي			
27	يعتبرني زملائي شخصا مهما لهم			
28	أستطيع التعامل مع جميع زملائي			
29	أشارك أصدقائي في نشاطاتهم			
30	أجد متعة حقيقة في عملي			
31	تحقق مهنة المعلم الرضا المهني			

40	أشعر بالضجيج والضوضاء أثناء قيامي بعملي			
41	احب مشاهدة نتائج عملي مع التلاميذ			
42	اشعر بتقدير مجهوداتي من قبل التلاميذ			
43	اللامبالاة المفرطة من قبل التلاميذ تزعجني			
44	اشعر بالمتعة في الاوقات التي اقضيها مع التلاميذ			
45	أحرص على تكوين علاقات ايجابية مع التلاميذ			

32	اتمتع بأسلوب مرح في عملي				
33	أرى أنه يمكنني تأدية عمل أخر بشكل أفضل				
34	نظام الترقيات في مهنتي يرضيني بشكل أفضل				
35	أشعر بعدم التوافق لنقص المرافق المهنية				
36	أفكر أحيانا بتغيير مهنتي بسبب قلة دخلها				
37	لا يناسبني راتبي مع الدرجة العلمية التي أعمل بها				
38	استلم راتبي كل شهر بانتظام				
39	يقدر المسؤولون أدائي في العمل				
48	هناك نوع من الكسل أشعر به عند ذهابي للعمل				
49	أشعر بالرضا من مهاراتي وامكاناتي مما يجعلني سعيد				
50	أعاني من وجود التكتلات بين زملائي في المدرسة				
51	يزعجني استخفاف بعض الزملاء				
52	أحرص على تكوين علاقات ايجابية مع الزملاء				
53	أشعر بالعدالة الإجتماعية في العمل				
54	المسئولون يقدرون عملي				
55	هناك مسافة بيني وبين العاملين داخل المؤسسة				
56	احب المدرسة عندما يهتمون بالبيئة وصحة التلاميذ				
46	أشعر بالاطمئنان اثناء عملي				
47	يختفي الشعور بالتعب عندما اكون داخل الفصل				

57	اشعر ان اعقوبات لمخالفي القانون المدرسي عادلة				
58	يوجد غيرة بين العاملين داخل المؤسسة				
59	اتعرض بالمضايقة اتناء ابداء رأيي مع الزملاء				
60	يلجا اصدقائي الي عندما يفكرون في مشكل				