

## التوافق المهني وعلاقته بفاعلية الذات لدى هيئة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة المستنصرية

أ.د. بدرية كمال أحمد  
 أستاذ علم النفس كلية الآداب- جامعة المنصورة  
 د. أكرم فتحى بونس  
 مدرس علم النفس كلية الآداب- جامعة المنصورة  
 صباح جواد كاظم الحسيني

## الملخص

**الهدف:** هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين التوافق المهني وفاعلية الذات لدى هيئة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة المستنصرية.

**الهيئة:** تكونت عينة الدراسة من ٢٥٠ عضواً من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة المستنصرية.

**الأدوات:** استخدم الباحث مقياس التوافق المهني، ومقياس فاعلية الذات.

**النتائج:** أوضحت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين التوافق المهني وفاعلية الذات.

**Vocational adjustment and its relationship with self- efficacy for a sample of teaching staff in Mustansirya University**

**Aims:** The present study aimed Identify Vocational adjustment and its relationship with self- efficacy for a sample of teaching staff in Mustansirya university.

**Sample:** The study sample consisted of 250 teaching staff in Mustansirya university.

**Tools:** The researcher used three tools of preparation for, A scale of Vocational adjustment, A scale of self- efficacy.

**Results:** Results of the study showed There is statistical significance relationship between Vocational adjustment and its relationship with self- efficacy.

يعد مفهوم التوافق من أكثر المفاهيم شيوعاً في علم النفس، وعلم النفس إنما هو "علم دراسة سلوك الإنسان وتوافق مع البيئة" لذلك كانت دراسة علم النفس لا تنصب على السلوك ذاته، أو على التوافق نفسه بل تدور حول كيفية الوصول إلى التوافق وطبيعة العمليات التي يتم بواسطتها التوافق أو عدم التوافق (أحمد، ١٩٩٩: ٢٩).

ومفهوم التوافق يشير إلى وجود علاقة منسجمة مع البيئة تتضمن القدرة على إشباع معظم حاجات الفرد، وتلبية معظم المطالب البيولوجية والاجتماعية، والتي يكون الفرد مطالباً بتلبيتها، وعلى ذلك فالنجاح يشمل كل التباينات والتغيرات في السلوك والتي تكون ضرورية حتى يتم الإشباع في إطار العلاقة المنسجمة مع البيئة (كفاي، ١٩٩٠: ٣٦).

ويعتبر التوافق المهني، أحد فروع التوافق العام المتخصصة والمتعلقة بمجال العمل. ولا شك أن مجال العمل يعتبر من أهم المجالات التي ينبغي أن يحقق فيها الفرد أكبر قدر من التوافق. وترجع هذه الأهمية إلى عاملين أساسيين: أحدهما أن الفرد يقضى نسبة كبيرة من وقته في ميدان العمل. والثانية هو الدور المهم للعمل وتأثيره على حياة الفرد ومكانته (طه، ١٩٨٠: ٥٣).

وقد أوضح هيجنز (Higgins, 2000: 10) أن "فعالية الذات تدور حول تقييم الفرد لذاته وقدرته على أداء المهام، وهذا المفهوم يقوم على اتخاذ القرارات الخاصة بقدرة الفرد على تحقيق المهمة وما ينطوي على هذا من الثقة في مهاراته لإتمام تلك المهمة".

فالفعالية الذاتية Self-Efficacy تؤثر على قرار الفرد المتعلق بأداء المهمة عندما يدرك الفرد المهمة باعتبارها فرصة ويمتنع الفرد عن أداء المهمة عندما يدركها على أنها بمثابة تهديد له (Kruegar & Dickson, 1993: 1235). كما تؤثر على الأفكار والأعمال والوجدان (Bandura, 1982: 122).

كما تمثل الكفاءة الذاتية في ثقة الفرد بقدرته على تنظيم وتنفيذ مهاراته المعرفية والسلوكية والاجتماعية الضرورية للأداء الناجح في مهمة ما، أو معتقدات الفرد حول قدرته على تنظيم وتنفيذ المخططات العملية المطلوبة لإنجاز الهدف المراد (Bandura, 1997: 5).

#### مشكلة الدراسة:

يمكن تحديد مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة على التساؤلات التالية: هل توجد علاقة بين التوافق المهني وفاعلية الذات لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة المستنصرية؟

#### أهمية الدراسة:

يتسع مجال التطبيق لأي دراسة في ضوء أهمية موضوعها والفئة المستهدفة من نتائج هذه الدراسة، ولذلك فإن أهمية هذه الدراسة تتأتى في جانبين أولهما نظري والثاني تطبيقي.

#### ١. الأهمية النظرية:

أ. ندرة الدراسات العربية والأجنبية بصفة عامة والدراسات النفسية العراقية بصفة خاصة "التوافق المهني وعلاقته بفاعلية الذات لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة المستنصرية".

ب. تكمن أهمية الدراسة في أهمية الموضوع وكون هذه الدراسة الأولى على حسب علم الباحث التي تهتم بالتوافق المهني للتدريسيين لذلك قام الباحث بتطبيق أداة للتعرف على التوافق المهني لشخصية التدريسي.

ج. تكتسب الدراسة أهميتها من تناول التدريسي في المجتمع العراقي بصفة عامة والتدريسي الجامعي بصفة خاصة، وذلك في مجتمع له حضارة تعول في القدم، وهو المجتمع الذي علم العالم والإنسانية القراءة والكتابة، وأول من وضع الحروف ورسماها، وبنى أول مدرسة والتي هي في عهد سومر وأكد وبابل.

د. يعد مفهوم التوافق المهني من المفاهيم المهمة في علم النفس، لذا لا بد من

تكثيف الجهود من أجل معرفة أهميته في حياة الأفراد وفي جميع مجالات الحياة بما في ذلك مجال التدريس وخاصة لدى تدريسي الجامعة وبالذات تدريسي الجامعة المستنصرية.

#### ٢. الأهمية التطبيقية:

أ. قد تفيد نتائج هذه الدراسة القائمين على المؤسسات التعليمية بصفة عامة والتعليم العالي بصفة خاصة على توفير الأجواء المناسبة للمساهمة في نمو مستوى التوافق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس، وأنه سوف يعود على العملية التعليمية والمجتمع بالنفع الكبير.

ب. قد تسفر نتائج الدراسة عن إعداد برامج تدريبية للتدريسيين العاملين في التعليم العالي تتناول تنمية التوافق المهني في مجال العمل (التربوي والتعليمي)، حتى يؤدي التدريسي الجامعي دوره بكفاءة عالية.

ج. قد تمهد هذه الدراسة لدراسات مستقبلية يمكن من خلالها التعرف على بعض المتغيرات النفسية التي تعمل على تغير نظرة التدريسي عن ذاته وحياته التدريسية وفق قدراته وإمكاناته.

#### أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين التوافق المهني وفاعلية الذات لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة المستنصرية.

#### مصطلحات الدراسة:

١. التوافق المهني يعرف الزبيدي (١٩٩١: ٢٤٦-٢٤٧) التوافق المهني بأنه: قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفا سليما وأن يتواءم مع بيئته الاجتماعية أو المادية أو المهنية أو مع نفسه".

يعرف المشعان (١٩٩٣) التوافق المهني بأنه: "يرتبط بالنجاح في العمل الذي هو محور جوهرى في الحياة للإنسان، لأنه المظهر الذي يعطيه المكانة، ويربطه بالمجتمع، وفيه يجد فرصة كبيرة، للتعبير عن ميوله واستعداداته، وقدراته، وطموحاته، ويتحقق ذلك بالإنجاز، وتقدير المسؤولية، والرضا عن ظروف العمل، والعمل ذاته، والأجور، والإشراف والترقية".

ويعرف عثمان (١٩٩٩: ١٦) التوافق المهني بأنه: "العملية الديناميكية المستمرة التي يقوم بها الفرد ليحقق التلاؤم والانسجام بينه وبين متطلبات العمل ومختلف العوامل المادية والاجتماعية في إطار العمل بما يحقق له الشعور بالرضا عن عمله وتخطى العقبات وإشباع حاجاته وطموحاته". كما يعرف عبدالقادر (٢٠٠٠: ١٠٧-١٠٨) التوافق المهني بأنه: "قدرة الفرد على أن يعقد صلات اجتماعية مرضية مع من يشرفون عليه أو يعملون معه كما يتضمن قدرة الفرد على التواءم مع بيئته الاجتماعية في مختلف نواحيها المهنية والاقتصادية والمنزلية".

يعرف هيجان (٢٠٠٤: ٩٧) التوافق المهني: "بأنه العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد، من أجل التكيف، والانسجام بينه وبين المهنة، أو الوظيفة التي يؤديها بينه، وبين بيئة العمل". ويعرفه الباحث بأنه "قدرة الفرد على تحقيق النجاح والانسجام بينه وبين متطلبات العمل، بما يحقق له الرضا عن طبيعة وظروف العمل، والرضا عن الراتب والحوافز ومختلف العوامل المادية والاجتماعية في إطار العمل، وتحقيق النمو المهني، والأمن والاستقرار، والإنتاج".

ويعبر عنها إجرائيا بأنها "الدرجة الكلية التي يحصل عليها المفحوص على مقياس التوافق المهني المستخدم في الدراسة الحالية".

٢. فاعلية الذات Self-Efficacy: يعرف (المصري، ٢٠١٠: ٨) فاعلية الذات بأنها "توقع الفرد لقدرته على الأداء والسيطرة على الأحداث في المواقف التي يمر بها الفرد في مواقف أو مهام توكل له".

كما يعرفها (أبوغزال، وعلاونه، ٢٠١٠: ٢٩٣) إليها على أنها "معتقدات الفرد حول قدرته على تنظيم وتنفيذ المخططات العملية المطلوبة لإنجاز الهدف المراد". وعرفها (ابوالحصين، ٢٠١٠: ١٥) بأنها "إحساس الفرد بأنه قادر على إنجاز ما يريده أو ما يكلف به برغم التحديات في جميع المواقف، وتحقيق الأهداف المحددة

٢. خصائص فاعلية الذات: يرى سينثيا وبوكو (Cynthia, Bobko, 1994: 364) أن هناك خصائص عامة لفاعلية الذات، يمكن من خلالها إخضاع فاعلية الذات الإيجابية للتنمية والتطوير وذلك بزيادة الخبرات التربوية المناسبة، وهذه الخصائص تتمثل فيما يلي:

- ١. مجموعة القرارات والمعتقدات والمعلومات عن مستويات الشخص وإمكاناته ومشاعره.
- ٢. ثقة الشخص في أداء عمل ما بجدارة.
- ٣. توفر قدر من الاستطاعة سواء كانت فيزيولوجية أم عقلية أم نفسية، مع وجود دافعية في المواقف.
- ٤. توقعات الشخص لأداء العمل في الحاضر والمستقبل.
- ٥. الاعتقاد بأن الشخص يمكنه تنفيذ أحكام مطلوبة، أي أنها تشمل المهارات الممثلة من طرف الشخص، وحكمه على ما يمكنه القيام به، مع ما يتوفر لديه من مهارات.
- ٦. ليست سمة ثابتة في السلوك الشخصي، أي أنها مجموعة من الأحكام لا تتصل بما يقوم به الفرد فقط، بل تشمل أيضا الحكم على ما يمكن تحقيقه، وأنها نتيجة للقدرة الشخصية.
- ٧. إنها تنمو من خلال تفاعل الفرد مع البيئة ومع الآخرين، كما أنها تنمو بالتدريب واكتساب الخبرات المختلفة.
- ٨. إنها ترتبط بالتوقع والتنبؤ وليس بالضرورة أن تعكس توقعات قدرة الشخص وإمكاناته الحقيقية، فمن الممكن أن تكون إمكاناته قليلة ولديه توقع بفاعلية ذات مرتفعة.
- ٩. تتحد بعدة عوامل مثل: صعوبة الموقف، كمية الجهد، مدى استمرار الشخص.

هي إدراك وتوقع مترجم إلى بذل جهد وتحقيق نتائج منشودة. ويرى (حسيب، ٢٠٠١: ١٢٥) أن الأفراد ذوي المستوى المرتفع في الفاعلية الذاتية يصفون: "بالنقطة بالنفس، والمثابرة والإصرار على بلوغ الهدف بصرف النظر عما يواجههم من عقبات ومشكلات"، ويعد الإحساس بالكفاءة الذاتية محددًا هامًا لنجاح الفرد أو فشله في مختلف المهام التي يضطلع بها، وطبقًا لرؤية باندورا فإن مرتفعي الكفاءة الذاتية غالبًا ما يتوقعون النجاح مما يزيد من مستوى دافعيتهم لتحقيق أفضل أداء ممكن والوصول إلى حلول فعالة وجيدة، بينما الأفراد ذوي الكفاءة الذاتية المنخفضة فإنهم يتوقعون الفشل في مختلف المهام التي يضطلعون بها مما يؤدي إلى انخفاض مستوى الدافعية والأداء، ويعانون من نقص في قدراتهم وإمكاناتهم واستعداداتهم المهنية، وبالتالي يبتعدون عن المهام الصعبة ويعتبرونها محددات شخصية لهم، ويفقدون مثابرتهم، ويستسلمون بسرعة عند مواجهتهم للصعاب.

#### الدراسات السابقة:

أجرى بولنك (Poling, 1991) دراسة عن مستوى الرضا الوظيفي وتقدير الذات المهني وإدراك الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في أربع كليات بجامعة أوهايو، هدفت الدراسة إلى تحديد مستويات الرضا الوظيفي وتقدير الذات المهني، وإدراك الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، تكونت عينة الدراسة من ١٠٠ عضو هيئة تدريس. استخدم الباحث مقياس الرضا الوظيفي، ومقياس تقدير الذات المهني. أوضحت نتائج الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس لديهم مستويات عالية من تقدير الذات المهني والأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي.

وعن العلاقة بين التوافق المهني للمعلم وكل من فاعلية الذات والالتزام بالعمل والتفاعل مع المجتمع المدرسي أجرى جويدو (Guido, 2007) هذه الدراسة وذلك لدى عينة تتكون من ١٠٥ معلمًا ومعلمة. استخدم الباحث مقياس التوافق المهني، ومقياس الأداء المهني، ومقياس فاعلية الذات، ومقياس التفاعل مع المجتمع المدرسي. أوضحت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة دالة إحصائية بين التوافق المهني للمعلم وكلا

إلى حد كبير". ويعبر عنها إسرائيلي بأنها "الدرجة الكلية التي يحصل عليها المفحوص على مقياس الفاعلية الذاتية المستخدم في الدراسة الحالية".

#### الإطار النظري:

##### ١. التوافق المهني:

١. شروط التوافق المهني: أوضح (زهرا، ١٩٨٨: ٩٥) أنه توجد مجموعة من الشروط يضمن توافرها تحقيق التوافق المهني ولعل من أهمها:
  - ١. شعور العامل بالرضا عن مستواه الاقتصادي.
  - ٢. شعوره بأن صاحب العمل يقدره ومهتم به.
  - ٣. إدراكه أن رؤسائه أو المشرفين عليه يحرصون مصالحه بنفس قدر حرصهم على مصالح العمل.
  - ٤. حبه لنوع العمل الذي يؤديه.
  - ٥. توفر فرص الاستفادة من أفكاره وأرائه الخاصة بالإنتاج وتحسينه.
  - ٦. شعوره بالأمن والاستقرار النفسي في العمل.
٢. مظاهر سوء التوافق المهني: أوضح (عبدالغنى، ٢٠٠١: ٣٥٨) أن لسوء التوافق المهني عدة مظاهر من بينها:
  - ١. سوء إنتاج العامل من حيث الكيف وقلته من حيث الكم. كثرة الحوادث التي يتعرض لها العامل بالإضافة إلى وقوعه في الأخطاء أثناء عمله.
  - ٢. إساءة استخدام الآلات والأدوات.
  - ٣. تمارض العامل وكثرة غيابه عن العمل.
  - ٤. يصبح العامل أكثر شعبا في تعامله مع رؤسائه ومع زملائه.
  - ٥. يبدو على العامل أعراض التكاسل واللامبالاة لكل ما يدور حوله.
  - ٦. كثرة الشكاوي والنظلم.

##### ٢. فاعلية الذات:

١. أهمية فاعلية الذات: تبرز أهمية فاعلية الذات في تأثيرها القوي على اختيارات الأفراد، وعلى المجهود الذي يقومون به، ومدى صمودهم أمام الصعاب والتحديات (Pajares, Miller, 1994: 193). فالفاعلية الذاتية تعتبر من المتغيرات الهامة التي تؤثر في شبكة العلاقات الاجتماعية للفرد، ومن ثم تؤدي إلى إيقان الأنشطة والإصرار على النجاح في العمل والاستمرار في تحمل النتائج المستقبلية للسلوك الصادر عن الفرد (David, 1996: 3283).

ويرى (صالح، ١٩٩٤: ١٠٢) أن فاعلية الذات تعد مكونًا جوهريًا في سعي الفرد نحو تحقيق ذاته حيث تتحقق وجودية الإنسان من خلال ما ينجزه أو ما يحققه من أهداف، وفيما يسعى إليه من أسلوب أفضل ومستويات أعظم لوجود الإنسان الواعي. بل هي من أهم آليات الشخصية حيث تحوز مكانًا هامًا في تنشيط دافعية الأفراد للقيام بأى فعل، وتساعد الشخص على تدبر الضغوط التي تعيق مراحل حياته المختلفة (فيصل، ٢٠١٠: ١٤).

كما تعد فاعلية الذات من أهم خصائص السلوك الإنساني فهي تؤثر في شخصية الفرد باعتباره خلاصة عوامل فيزيقية وبيولوجية واجتماعية، فقد يتحقق للفرد ما يريد من خلال سعيه ومدى قدرته على التغلب على العوامل البيئية الصعبة والوصول إلى أعلى المراتب الإنسانية، فالسلوك الفعال هو الذي يشبع حاجات الفرد، ويؤدي إلى تحقيق غاياته (صديق، ١٩٩٦: ٢٦).

وفي هذا الصدد أوضح (دويدار، ١٩٩٢: ١٩-٢٠) أن الفاعلية الذاتية من المحددات الأساسية للشخصية ومن وظائفها الهامة، فقد أشار جيمس James إلى أن السعي والكفاح في سبيل تحقيق أهداف معينة يعد من الوظائف الهامة للذات، ويتفق معه البورت Allport من حيث إن السعي والمثابرة في سبيل تحقيق أهداف معينة يمثل إحدى الوظائف الهامة للشخصية. ويرى (جابر، ١٩٩٠: ٢٤٦) أن فاعلية الذات ليست مبدأ لضبط السلوك، ولكنها من أهم المؤثرات الذاتية، وهي مصدر الضبط والتفاعل بين العوامل البيئية والسلوكية الشخصية، فهي متغير هام توجه الفرد نحو تحقيق أهداف معينة.

جدول (١) قيم معاملات الارتباط بين درجة المفحوصين على البند والدرجة على كل بعد من أبعاد مقياس التوافق المهني.

م	قيم (ر)	م	قيم (ر)	م	قيم (ر)	م	قيم (ر)
١	**٠,٧٨	٣	**٠,٧٨	٥	**٠,٧٢	٧	**٠,٧٠
٢	**٠,٧٥	٤	**٠,٦٠	٦	**٠,٧٣	٨	**٠,٦٦
١١	**٠,٦٨	١٣	**٠,٧٢	١٥	**٠,٨٣	١٧	**٠,٥٩
١٢	**٠,٧١	١٤	**٠,٦٣	١٦	**٠,٦١	١٨	**٠,٧٤
٢١	**٠,٦٨	٢٣	**٠,٧٣	٢٥	**٠,٦٥	٢٧	**٠,٨٢
٢٢	**٠,٧٣	٢٤	**٠,٧١	٢٦	**٠,٦٥	٢٨	**٠,٨٠
٣١	**٠,٨٥	٣٣	**٠,٨٠	٣٥	**٠,٦٦	٣٧	**٠,٧٧
٣٢	**٠,٨٢	٣٤	**٠,٧٩	٣٦	**٠,٧٥	٣٨	**٠,٧٢
٤١	**٠,٥٤	٤٣	**٠,٧١	٤٥	**٠,٦٢	٤٧	**٠,٦٨
٤٢	**٠,٦٦	٤٤	**٠,٧١	٤٦	**٠,٦٨	٤٨	**٠,٦٨
٥١	**٠,٧٥	٥٣	**٠,٦٨	٥٥	**٠,٨٦	٥٧	**٠,٧١
٥٢	**٠,٦٢	٥٤	**٠,٧٥	٥٦	**٠,٧٦	٥٨	**٠,٦٦
٦١	**٠,٦٣	٦٣	**٠,٦٩	٦٥	**٠,٧٦	٦٧	**٠,٦٦
٦٢	**٠,٦٩	٦٤	**٠,٧١	٦٦	**٠,٦٥	٦٨	**٠,٧٠

يتضح من جدول (١) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة المفحوصين على البند والدرجة الكلية على كل بعد من أبعاد مقياس التوافق المهني كانت دالة، وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط ما بين (٠,٥٠ - ٠,٨٦) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١.

كما حسبت قيم معاملات الارتباط بين درجة المفحوصين على البعد والدرجة الكلية للمقياس، ويوضح جدول (٢) قيم معاملات الارتباط بين درجة المفحوصين على البعد والدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني. جدول (٢) قيم معاملات الارتباط بين درجة المفحوصين على البعد والدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني

الأبعاد	معامل الارتباط
طبيعة وظروف العمل	**٠,٨٢
الراتب والترقية والحوافز	**٠,٦٣
العلاقة مع زملاء العمل	**٠,٨٣
العلاقة مع المسؤولين	**٠,٧٣
النمو المهني	**٠,٧٨
الأمن والاستقرار في العمل	**٠,٧١
إنتاجية العمل	**٠,٧٧

يتضح من جدول (٢) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة المفحوصين على البعد والدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني تتراوح ما بين ٠,٦٣، ٠,٨٣، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١.

II حساب ثبات المقياس Scale Reliability:

١. التجزئة النصفية Split-half: في هذه الطريقة يطبق المقياس مرة واحدة على المفحوصين ثم يقسم الاختبار إلى جزئين متكافئين وبحسب معامل ارتباط الجزئين. هذا، وقد قام الباحث بحساب ثبات المقياس عن طريق التجزئة النصفية باستخدام المعادلات الآتية:

أ. معامل ارتباط سبيرمان- براون: قام الباحث بحساب قيمة معامل الارتباط بين جزئي المقياس المتكافئين وكانت قيمة (ر) تساوي ٠,٨٨

ب. معامل جتمان: قام الباحث بحساب قيمة معامل الارتباط وكانت قيمة (ر) تساوي ٠,٨٢

ج. معامل ألفا كرونباخ Cronbach Alpha: قام الباحث بحساب قيمة معامل ارتباط ألفا كرونباخ لحساب ثبات المقياس وكانت قيمة (ر) تساوي ٠,٨٠

ويوضح جدول (٣) معاملات ثبات مقياس التوافق المهني باستخدام طريقة التجزئة النصفية بمعاملات ارتباط سبيرمان- براون، جتمان، ألفا كرونباخ.

من فعالية الذات والتفاعل مع المجتمع المدرسي. بينما لا توجد علاقة بين التوافق المهني للمعلم والالتزام بالعمل.

أجرى فورس (Voris, 2011) دراسة عن العلاقة بين فاعلية الذات والرضا الوظيفي لدى عينة تكونت من ٢٢٢ معلماً. استخدم الباحث مقياس فاعلية الذات، ومقياس الرضا الوظيفي. أوضحت نتائج الدراسة: أنه توجد علاقة إيجابية بين فاعلية الذات للمعلم والرضا الوظيفي. كما أوضح الباحث أن مستوى كل من فاعلية الذات والرضا المهني كان أقل من المتوسط.

وعن فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجوده الأداء أجرى (حجازي، ٢٠١٣) هذه الدراسة وذلك لدى عينة تتكون من ٤٥ معلمة في المدارس الحكومية بالصفة الغربية استخدم الباحث مقياس فاعلية الذات، ومقياس التوافق المهني، ومقياس جودة الأداء أوضحت نتائج الدراسة أن مستوى فاعلية الذات ومستوى التوافق المهني، ومستوى جودة الأداء أكثر من المتوسط. كما توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين التوافق المهني وفاعلية الذات الأبعاد والدرجة الكلية. كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مرتفعات ومنخفضات الفاعلية الذاتية في التوافق المهني، وجودة الأداء.

#### فروض الدراسة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني وفاعلية الذات لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة المستنصرية.

#### منهج الدراسة:

منهج هذه الدراسة هو المنهج الوصفي الارتباطي، حيث يتم التعرف على العلاقة بين التوافق المهني وفاعلية الذات.

#### عينة الدراسة وخصائصها:

تكونت عينة الدراسة من ٢٥٠ من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة المستنصرية، مقسمون إلى ١٢٥ ذكراً، ١٢٥ أنثى، وتم اختيارهم بطريقة العينة العرضية، نظراً لعدم توافر قوائم بالمجتمع الأصل، وتعرف هذه العينة بأنها العينة التي يأتي أفرادها عرضاً؛ أي دون ترتيب سابق، ويختار الباحث أفرادها لأن هذا ما توافر له وأتيح له (كوهين، وماينتون، ١٩٩٠: ١٣٠). هذا وقد تراوحت أعمارهم ما بين (٢٨ - ٦٠) سنة، بمتوسط عمري قدره ما بين ٤٢,٥ سنة وانحراف معياري قدره (+٩,٤).

#### أدوات الدراسة:

١. مقياس التوافق المهني (إعداد: الباحث).

أ. الخصائص السيكومترية لمقياس التوافق المهني:

II حساب صدق المقياس:

١. صدق المحكمين: عرض المقياس على مجموعة من السادة المحكمين

المتخصصين في علم النفس والصحة النفسية، والإرشاد النفسي، للإدلاء بآرائهم حول صياغة العبارات، واتجاهها، ومدى مناسبتها للمحور الذي نقبسه، وكذلك للمفحوصين الذين سيطبق عليهم المقياس وحذف العبارات غير المناسبة والمكررة، وكان من نتيجة التحكيم أن تم بالفعل حذف العبارات المكررة والتي تحمل أكثر من معنى، كما تم إعادة صياغة بعض العبارات وتحديد اتجاهها، وفي ضوء آرائهم فقد تم تعديل بعض مفردات المقياس، كما أخذت العبارات التي اتفق عليها (تسعين في المائة) من المحكمين، وحذفت العبارات التي لم تحصل على هذه النسبة من الاتفاق.

٢. صدق الاتساق الداخلي للمقياس: قام الباحث بحساب قيم معاملات الارتباط بين درجة المفحوصين على البند والدرجة الكلية على المقياس.

ويوضح جدول (١) قيم معاملات الارتباط بين درجة المفحوصين على البند والدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني.

جدول (٣) معاملات ثبات مقياس التوافق المهني باستخدام طريقة التجزئة النصفية بمعاملات ارتباط سبيرمان- براون، جتمان، ألفا كرونباخ

المقياس	التجزئة النصفية	
	معامل ارتباط سبيرمان- براون	معامل ارتباط جتمان
التوافق المهني	٠,٨٨	٠,٨٢
ألفا كرونباخ	٠,٨٠	

يتضح من جدول (٣) أن: قيم معامل ارتباط سبيرمان- براون ومعامل

ارتباط جتمان ومعامل ارتباط ألفا كرونباخ تعد قيم ثبات مقبولة مما

يطمئن الباحث إلى استخدام ذلك المقياس في الدراسة الحالية.

ب. وصف مقياس التوافق المهني في صورته النهائية: يتكون مقياس التوافق

المهني من ٦٨ عبارة وكل عبارة من العبارات يقابلها ثلاث استجابات هي

(نعم، أحياناً، لا)، تتراوح درجاتهم ما بين (٣، ٢، ١) في الاتجاه الموجب،

(١، ٢، ٣) في الاتجاه السالب، تندرج تحت سبعة أبعاد هي:

١. طبيعة وظروف العمل: ويتعلق بطبيعة وظروف العمل التي يعمل فيها

عضو هيئة التدريس، وكذلك الطبيعة والظروف المهنية والشخصية

المؤثرة على عضو هيئة التدريس، ويتضمن هذا البعد (١٠) عبارات.

٢. الراتب والترقية والحوافز: ويتعلق بالراتب والترقية والحوافز لعضو

هيئة التدريس بالجامعة وذلك من حيث كفايتها، ومدى مناسبتها مع طبيعة

العمل، ومقدار الرفاهية التي يوفرها ونظام الترقيات، ويتضمن هذا البعد

(١٠) عبارات.

٣. العلاقة مع زملاء العمل: ويشير إلى العلاقات الشخصية، وتبادل

المعلومات والخبرات، والتعاون بين زملاء العمل في حل المشاكل،

ويتضمن هذا البعد (١٠) عبارات.

٤. العلاقة مع المسؤولين: ويتضمن علاقة عضو هيئة التدريس بالمسؤولين

من حيث التوجيه والإرشاد، والاحترام المتبادل فيما بينهم، ويتضمن هذا

البعد (١٠) عبارات.

٥. النمو المهني: ويتعلق بوسائل تطوير أعضاء هيئة التدريس من دورات

دراسية وتدريبية، ومؤتمرات علمية، وزمالات، وبعثات، ويتضمن هذا

البعد (١٠) عبارات.

٦. الأمن والاستقرار في العمل: ويتعلق بالأطمئنان والاستقرار النفسي في

العمل، والتقدير والاحترام من قبل الزملاء والطلاب، وتحقيق الطموح،

وتوفير معاش مناسب بعد التقاعد إلى أعضاء هيئة التدريس، ويتضمن

هذا البعد (١٠) عبارات.

٧. إنتاجية العمل: ويتعلق بالالتزام والانضباط بالعمل والتأني والمهارة،

وتقديم خدمة جيدة من معلومة تربوية وأكاديمية وبحثية من قبل أعضاء

هيئة التدريس، ويتضمن هذا البعد (٨) عبارات.

٨. مقياس فاعلية الذات (إعداد هاشم إبراهيم عبدالله، وعصام عبداللطيف عبدالهادي

العقاد، ٢٠٠٦).

أ. الخصائص السيكومترية لمقياس فاعلية الذات: أجرى (هاشم إبراهيم عبدالله،

وعصام عبداللطيف عبدالهادي العقاد، ٢٠٠٦) معاملات صدق وثبات على

عينات متباينة وحصل على معاملات صدق وثبات مرتفعة.

ب. صدق المقياس وثباته في الدراسة الحالية:

١. صدق المحكمين: عرض المقياس على مجموعة من السادة المحكمين

المتخصصين في علم النفس والصحة النفسية، والإرشاد النفسي،

للإدلاء بأرائهم حول مدى ملائمة المقياس للتطبيق على عينة

الدراسة، ومدى ملائمة عباراته للمجتمع العراقي، وفي ضوء آرائهم

تم تعديل بعض عبارات المقياس.

٢. صدق الاتساق الداخلي للمقياس: قام الباحث بحساب قيم معاملات

الارتباط بين درجة المفحوصين على العبارة والدرجة الكلية على

مقياس فاعلية الذات.

ويوضح جدول (٤) قيم معاملات الارتباط بين درجة المفحوصين على

العبارة والدرجة الكلية على مقياس فاعلية الذات.

جدول (٤) قيم معاملات الارتباط بين درجة المفحوصين على العبارة والدرجة الكلية على مقياس فاعلية الذات

م	قيم (ر)	م	قيم (ر)	م	قيم (ر)	م	قيم (ر)
١	**٠,٤٤	١٣	**٠,٥٤	٢٥	٠,٠٨	٣٧	٠,٠٧
٢	**٠,٤٦	١٤	**٠,٥٦	٢٦	**٠,٢٩	٣٨	**٠,٣٥
٣	**٠,٤٧	١٥	**٠,٤٤	٢٧	**٠,٣٩	٣٩	**٠,٣٢
٤	**٠,٤٦	١٦	**٠,٦٦	٢٨	**٠,٣٦	٤٠	**٠,٤٨
٥	**٠,٢٠	١٧	**٠,٣٣	٢٩	**٠,٣٥	٤١	**٠,٣٨
٦	**٠,٥٣	١٨	**٠,٤٣	٣٠	**٠,٤٤	٤٢	**٠,٤١
٧	**٠,٢٥	١٩	**٠,٥٥	٣١	**٠,٣٧	٤٣	**٠,٢٤
٨	**٠,٢٢	٢٠	**٠,٥٨	٣٢	**٠,٢٧	٤٤	**٠,٣٦
٩	**٠,٥٧	٢١	**٠,٤٣	٣٣	**٠,٥٠	٤٥	**٠,٣٣
١٠	**٠,٥٩	٢٢	**٠,٣٥	٣٤	٠,٠٤	٤٦	**٠,٥٠
١١	**٠,٤٢	٢٣	**٠,٥٥	٣٥	**٠,٣٦	٤٧	**٠,٣٢
١٢	**٠,٤٤	٢٤	**٠,٥٥	٣٦	**٠,٣٠	٤٨	٠,٠٤

يتضح من جدول (٤) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة

المفحوصين على البند والدرجة الكلية على كل بعد من أبعاد مقياس

فاعلية الذات كانت دالة، فيما عدا أربع عبارات كانت غير دالة هي ٢٥،

٣٤، ٣٧، ٤٨، ولذا تم حذفها، مما يوضح اتساق هذه البنود مع مقياس

فاعلية الذات، وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط ما بين (٠,٢٠-٠,٦٠)

وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠٥، ٠,٠١.

حساب ثبات المقياس Scale Reliability: وقد قام الباحث بحساب ثبات

المقياس عن طريق التجزئة النصفية Split-half باستخدام معادلات

معامل ارتباط سبيرمان- براون، ومعامل جتمان، ومعامل ألفا كرونباخ،

وكانت قيمة (ر) كما يوضحها جدول (٥) كالتالي:

جدول (٥) معاملات ثبات مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية باستخدام طريقة التجزئة النصفية بمعاملات ارتباط سبيرمان- براون، جتمان، ألفا كرونباخ.

المقياس	التجزئة النصفية	
	معامل ارتباط سبيرمان- براون	معامل ارتباط جتمان
فاعلية الذات	٠,٨٩	٠,٨٦
ألفا كرونباخ	٠,٨١	

يتضح من جدول (٥) أن قيم معامل ارتباط سبيرمان- براون ومعامل

ارتباط جتمان ومعامل ارتباط ألفا كرونباخ تعد قيم ثبات مرتفعة مما

يطمئن الباحث إلى استخدام ذلك المقياس في الدراسة الحالية.

ب. وصف مقياس فاعلية الذات في صورته النهائية: يتكون المقياس من ٤٤

عبارة، وكل عبارة من العبارات يقابلها ثلاث استجابات هي (نعم، أحياناً،

لا)، تتراوح درجاتهم ما بين (٣، ٢، ١) في الاتجاه الموجب، (١، ٢، ٣) في

الاتجاه السالب، حيث تدل الدرجة المرتفعة على المقياس على ثقة الفرد بذاته

وقدراته.

#### الأساليب الإحصائية:

معامل الارتباط بيرسون Pearson Coefficient وسبيرمان- براون Spearman-

Brown، جتمان Guttman. هذا، وقد استخدم الباحث الحزمة الإحصائية للعلوم

الاجتماعية SPSS لإجراء المعاملات الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

#### عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة:

ينص فرض الدراسة على أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوافق

المهني وفاعلية الذات لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة المستنصرية".

وللتحقق من صحة الفرض قام الباحث بحساب قيمة معامل الارتباط بين درجات

الأفراد بالنسبة للتوافق المهني وفاعلية الذات، وقد أوضحت النتائج أن قيمة معامل

الارتباط (ر) تساوي ٠,٨٨ وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١. ويوضح

جدول (٦) قيمة معامل الارتباط بين درجات المفحوصين على مقياس التوافق المهني

ودرجاتهم على مقياس فاعلية الذات ومستوى الدلالة.

١٠. صديق، عمر الفاروق محمد. (١٩٩٦). الفاعلية وعلاقتها بالتوافق النفسي لدى قطاعات من الشباب المصري. ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس.
١١. طه، فرج (١٩٨٠). سيكولوجية الشخصية المعوقة للإنتاج "دراسة نظرية وميدانية" في التوافق المهني والصحة النفسية، القاهرة: مكتبة الخانجي.
١٢. عبد الغنى، أشرف محمد (٢٠٠١). سيكولوجية علم النفس الصناعي أسسه وتطبيقاته، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
١٣. عبدالقادر، زكية (٢٠٠٠). التوافق المهني للأخصائي الاجتماعي في مجالات الممارسة المهنية، مجلة علم النفس، العدد الرابع والخمسون، السنة الرابعة عشر، الهيئة المصرية العامة للكتاب.
١٤. عثمان، سيد أحمد (١٩٩٩). تحليل الأخلاقى للمسئولية الاجتماعية، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
١٥. كفاي، علاء الدين (١٩٩٠). الصحة النفسية. ط٣، القاهرة: هجر للطباعة والنشر والتوزيع.
١٦. المصري، نفين عبدالرحمن. (٢٠١٠). قلق المستقبل وعلاقته بكل من فعالية الذات ومستوى الطموح الأكاديمي لدى عينة من طلبة جامعة الأزهر. غزة: رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر.
١٧. المشعان، عويد سلطان (١٩٩٣). دراسة مقارنة في الرضا المهني بين العاملين في القطاع الحكومي والعاملين في القطاع الخاص، دراسات نفسية، ٣ (٤)، رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية "راند".
١٨. هيجان، عبدالرحمن (٢٠٠٤). أضواء على الأسرة والمجتمع من خلال الإسلام، القاهرة: دار ابوالمجد للطباعة.
19. Bandura, A. (1982). Self- Efficacy Mechanism in Human Agency. *American Psychologist*, Vol. 37, No. 2, Pp. 122- 147.
20. Bandura, A. (1997). *Self- efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman, Company.
21. Guido, A. (2007): Job satisfaction and work commitment as indicators of teacher's job adaptation: The Vole of self efficacy beliefs, school climate and work engagement, *Psychological Education* v.3 p405- 422
22. Higgins, B. (2000). An Analysis of the Effects of Integrated Instruction of Metacognitive and Study Skills Upon the Self- Efficacy and Achievement of Male and Female Students. *Master Thesis* Miami University, pp. 2- 63.
23. Krueger, N.& Dickson, P. (1993). Self efficacy and perceptions of opportunities and threats. *Psychological Reports*, V.72,p.1235- 1240.
24. Cynthia, L.& Bobko, P. (1994). self. Efficacy beliefs- comparison of five, measures. *Journal Of Applied Psychology*, vol. 69, No.3, pp. 342- 365.
25. David, G. (1996) . Ethnic Variation in Personal Social Network and Perenting. *Child Development*. Vol. 67, No. 6, Pp. 3278- 3295.
26. Pajares, F.& Miller, M. (1994). The role of self- efficacy and self- concept beliefs in mathematical problem- solving: A path analysis. *Journal of Educational Psychology*, Vol. 86, Pp. 193- 203.
27. Poling. R. (1991): Factors associated with job satisfaction of faculty members at Along- grant universities. *Dissertations abstracts international*, 51 (12) 403 6- A.
28. Voris, B. (2011): Techer Efficacy, Job satisfaction, and Alternative certification in Early career special Education Teachers. *Abstract of Dissertation*, College of Education, university of Kentucky.

جدول (٦) قيمة معامل الارتباط بين درجات المفحوصين على مقياس التوافق المهني ودرجاتهم على مقياس فاعلية الذات ومستوى الدلالة.

العينة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
٢٥٠	٠,٨٨	٠,٠١

يتضح من جدول (٦) أن هناك علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني وفاعلية الذات لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة المستنصرية، وتشير هذه النتيجة إلى تحقق صحة الفرض الأول. وتتفق نتيجة هذا الفرض مع نتائج دراسة كل من (Guido, 2007) (حجازي، ٢٠١٣) والتي أوضحت نتائجهم أن هناك علاقة ارتباطية بين التوافق المهني وفاعلية الذات. ويمكن تفسير ذلك في ضوء ما يتمتع به أعضاء هيئة التدريس بالجامعة المستنصرية من فاعلية ذاتية مرتفعة أدت إلى ارتفاع ثقتهم بأنفسهم، وزاد توافقيهم المهني ودافعيتهم للعمل، والإنجاز ومواجهة ما يعترضون له من صعاب وتحديات، وبالتالي زيادة قدرتهم على التحكم في البيئة، والتكيف، والتوافق مع معيبتها.

#### توصيات الدراسة:

- تشجيع المشاريع التعاونية التي تساعد على تنمية التوافق المهني وفاعلية الذات لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة المستنصرية.
- إنشاء مراكز علمية متخصصة لتزويد أعضاء هيئة التدريس في الجامعة المستنصرية بالمهارات اللازمة لتحقيق أعلى معدلات التوافق المهني في العمل وفاعلية الذات.

#### البحوث المقترحة:

- نظرا لما أسفرت عنه الدراسة الحالية من حاجة ملحة إلى تنوع أساليب البحث في مجال التوافق المهني وعلاقته بفاعلية الذات لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة المستنصرية، فإن الباحث يقترح القيام بالدراسات المستقبلية التالية:
- التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية للإنجاز لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة المستنصرية.
  - التوافق المهني وعلاقته بالمهارات الاجتماعية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة المستنصرية.

#### المراجع:

- أحمد، سهير كامل (١٩٩٩). الصحة النفسية والتوافق. مركز الإسكندرية للكتاب.
- أبو الحصين، محمد فرج الله مسلم. (٢٠١٠). الضغوط النفسية لدى الممرضين والممرضات العاملين في المجال الحكومي وعلاقتها بكفاءة الذات. غزة رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية.
- أبو غزال، معاوية محمود، وعلاونه، شفيق فلاح. (٢٠١٠). العدالة المدرسية وعلاقتها بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من تلاميذ المدارس الأساسية في محافظة إربد. الأردن، مجلة جامعة دمشق، المجلد (٢٧)، العدد (٤).
- جابر، عبد الحميد جابر. (١٩٩٠). نظريات الشخصية- البناء- الديناميات- النمو- طرائق البحث والتقويم. القاهرة: دار النهضة العربية.
- حجازي، جولتان (٢٠١٣): فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجوده الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، جامعة اليرموك، أربد، الأردن، مجلد ٩، عدد ٤.
- حسيب، عبدالمنعم عبدالله. (٢٠٠١). المهارات الاجتماعية وفعالية الذات لطلاب الجامعة المتفوقين والعاديين والمتأخرين دراسيا. القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب، مجلة علم النفس، السنة (١٥)، العدد (٥٩) ص ١٢٤- ١٣٩.
- دويدار، عبدالفتاح. (١٩٩٢). سيكولوجية العلاقة بين مفهوم الذات والاتجاهات. بيروت: دار النهضة للطباعة والنشر.
- الزبيدي، إبراهيم (١٩٩١). علم النفس الصناعي، بغداد: دار الحكمة للنشر.
- زهران، حامد (١٩٨٨). الصحة النفسية والعلاج النفسي، ط٤، القاهرة: دار المعارف.