

**فاعلية الذات وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية  
والديموجرافية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس  
ومعاونيهم ببعض الجامعات المصرية  
”دراسة تنبؤية فارقة“**

**إعداد**

**د/ حنان أحمد عبد الرحمن**

**أستاذ مساعد، قسم علم النفس، كلية الدراسات الإنسانية،  
جامعة الأزهر، القاهرة**

## فاعلية الذات وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية والديموجرافية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم ببعض الجامعات المصرية "دراسة تنبؤية فارقة"

حنان أحمد عبد الرحمن

قسم علم النفس، كلية الدراسات الإنسانية، جامعة الأزهر، القاهرة، مصر

البريد الإلكتروني: HananMohamed.56@Azhar.edu.eg

الملخص:

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على العلاقة بين فاعلية الذات، وضغوط العمل، والذكاء الانفعالي، والتوافق المهني لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة ببعض الجامعات المصرية، والكشف عن الفروق بين أفراد العينة في متغيرات البحث (فاعلية الذات - ضغوط العمل - الذكاء الانفعالي - التوافق المهني) باختلاف (النوع - التخصص - الدرجة العلمية)، وتكونت عينة البحث من (320) عضو بواقع (160) عضو هيئة تدريس، و (160) هيئة معاونة ما بين ذكور، وإناث، أدبي، وعلمي، وطبق عليهم مقاييس ضغوط العمل، والتوافق المهني إعداد الباحثة، ومقياس فاعلية الذات إعداد (هويدةحنفى محمود، 2013)، ومقياس الذكاء الانفعالي إعداد (رشا عبد الفتاح الديدي، 2021)، وقد أسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين فاعلية الذات بأبعاده، والدرجة الكلية، وضغوط العمل بأبعاده، والدرجة الكلية عند مستوى دلالة 0,01، ووجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين فاعلية الذات، والذكاء الانفعالي بأبعادهم، والدرجة الكلية، وبين فاعلية الذات بأبعاده والدرجة الكلية للتوافق المهني عند مستوى دلالة 0,01، كما أشارت النتائج إلى أنه يمكن التنبؤ بفاعلية الذات من خلال الذكاء الانفعالي، والتوافق المهني، أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0,01 بين متوسطى درجات أفراد العينة في النوع، والتخصص، والدرجة العلمية في مقياس فاعلية الذات لصالح (الذكور-التخصص الأدبي-الهيئة المعاونة)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,05 بين متوسطى درجات أفراد العينة في النوع فقط في مقياس ضغوط العمل لصالح الإناث، وعدم وجود فروق في التخصص، والدرجة العلمية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,01 بين متوسطى درجات أفراد العينة في النوع، والتخصص في مقياس الذكاء الانفعالي لصالح (الذكور - والتخصص الأدبي)، وعدم وجود فروق في الدرجة العلمية، كذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,05 بين متوسطى درجات أفراد العينة في مقياس التوافق المهني في النوع، والدرجة العلمية لصالح (الذكور - أعضاء هيئة التدريس)، وعند مستوى 0,01 في التخصص لصالح التخصص الأدبي.

الكلمات المفتاحية: فاعلية الذات، ضغوط العمل، الذكاء الانفعالي، التوافق المهني.



---

## Self-Efficacy and Job stress and Emotional intelligence and Vocational adjustment of faculty members and auxiliary authority

Hanan Ahmed Abdel Rahman

Department of Psychology, Faculty of Human Studies, Al-Azhar  
University, Cairo, Egypt.

Email: HananMohamed.56@Azhar.edu.eg

### Abstract:

The aim of the current research is to realize the relationship between, self-efficacy and job stress, and emotional intelligence, and vocational adjustment. And find out differences between these variables, depending on type of ( Gender- specialization- Degree ) variables. The current research sample consisted of ( 320 ) divided on ( 160 ) males and ( 160 ) females among Scientific and literary majors, and faculty members and auxiliary authority. The study adopted on job stress scale and vocational adjustment scale, prepared by the researcher. The self-efficacy prepared by DR Howayda Hanfy ( 2013 ). And emotional intelligence prepared by Dr Rasha ElDidi ( 2021 ). The result of the study showed that, negative correlation relationship significant at the level of ( 0.01 ) between self-efficacy and job stress, in their dimensions and their total score, and positive correlation relationship statistically significant at the level of ( 0.01 ) between self- efficacy and emotional intelligence in their dimensions and their total score, and the total score of vocational adjustment. the result showed that, the possibility of indication of self-efficacy through emotional intelligence and vocational adjustment. Also the results of the study showed that, statistically significant difference at the level of ( 0.01 ) among the average grades of the member's sample in ( Gender- specialization- Degree) in the self – efficacy scale for ( Males -literary - auxiliary authority) and statistically significant difference at the level of ( 0.05) among the average grades of the member's sample in job stress scale in gender for ( Females ) while there is no differences in specialization – Degree. There is a statistically significant difference at the level of ( 0.01 ) between among the average grades of the member's sample in Gender- specialization in emotional intelligence scale for ( Males – literary ) and there is no differences in the degree. Also there is differences statistically significant difference at the level of ( 0.05) among the average grades of the member's sample in vocational adjustment scale in Gender – Degree for ( Males – faculty members), and the level of ( 0.01 ) in specialization for literary.

*Keywords:* self-efficacy, job stress, emotional intelligence, vocational adjustment.

## المقدمة:

يُعدُّ عضو هيئة التدريس، وعضو الهيئة المعاونة عنصراً أساسياً في العملية التعليمية بالجامعة إلى جانب العناصر الأخرى، فهم يقع على عاتقهم عبء كبير في إعداد الطالب الجامعي، ورفع جودة وكفاءة العملية التعليمية، فهم يواجهون الكثير من التحديات، وتتعدد الأدوار التي يقومون بها من تقديم المادة العلمية للطلبة، كذلك إرشادهم، وتوجيههم، وحل مشكلاتهم، وإعداد الخطط التعليمية، وتصميم المناهج، وتقويمها، وإعداد البحوث العلمية، وخدمة المجتمع بالإضافة للأعمال الإدارية التي يُكلفون بها (المياحي، 6:2012) فكان من المهم، والضروري معرفة فاعليتهم لذاتهم، وعلاقتها بكل من ضغوط العمل، والذكاء الانفعالي، والتوافق المهني.

فاعلية الذات تُعتبر من موجبات السلوك الإنساني، فالفرد الذي يُؤمن بقدرته يكون أكثر نشاطاً، وتقديراً لذاته، ويشعر بقدرته على التحكم في بيئته، فمعتقدات الفرد عن ذاته تعكس قدرته على التحكم في مُعطيات البيئة والشعور بالثقة بالنفس في مواجهة ضغوط الحياة (المزروع، 70:2007)، ويرى باندورا أنَّ فاعلية الذات تُؤثر في الفرد بحيث أنَّها قد تكون مُعينة أو مُعيقه له على أداء، وإنجاز مهامه، ويؤثر إدراك الفرد لفاعليته لذاته في أنواع الخطط التي يضعها فمرتفع الإحساس بفاعلية الذات يضع خطط ناجحة، والعكس صحيح، فمخفض الفاعلية الذاتية أكثر ميلاً للخطط الفاشلة، والأداء الضعيف. (حجازي، 420:2013)، وتُعتبر فاعلية الذات عنصراً مهم يُساعد الفرد على مواجهة مشكلاته وضغوطاته في جوانب حياته، وتُشير في البحث الحالي إلى ضغوط العمل لمعرفة طبيعة العلاقة بينها وبين فاعلية الذات، فضغوط العمل من الموضوعات التي لقيت اهتماماً كبيراً من الباحثين في مجالات عديدة لما لها من إنعكاسات سلبية على سلوك الفرد، واتجاهاته، وأدائه في العمل نتيجة الأثر بالمثيرات، والمنهات البيئية المختلفة، فهذه الضغوط تجعل الفرد يعيش في حالة قلق وتوتر وانفعال مما يؤثر على صحته، وتفاعلاته الجسدية، وبالتالي تنعكس على مهام وظيفته وعلاقته مع العاملين في مجال عمله، وتباين درجة الشعور بضغط العمل تبعاً لعدده عوامل تتعلق بالفرد ذاته أو بيئة العمل. (برهم، 3:2006). ويتعرض الفرد في الوقت الراهن إلى العديد من الضغوط، والمخاطر لذا كان عليه أن يتعامل بفاعلية للحد من آثار هذه الضغوطات، والمخاطر السلبية لأنَّه يعيش في بيئة تتسم بالتطور، والتغير السريع في جميع المجالات، والتي من الصعب ملاحظتها لما يُعرضه لمستوى عالي من الضغوط، وخاصةً إذا كان يواجه في مجال عمله مواقف تُشعره بالقلق، والإحباط مما يؤثر على أدائه في العمل (عمروش، 1:2015) وتُعتبر مهنة التدريس من أكثر المهن التي تُعاني من ضغوط العمل، وذلك لما تنطوي عليه من أعباء، ومُتطلبات مُستمرة، الأمر الذي يتطلب مستويات عالية من الفاعلية الذاتية، والمهارات الفنية والشخصية (خير الدين، 9:2011).

أما عن علاقة فاعلية الذات بالذكاء الانفعالي فتُشير الدراسات إلى أنَّ الذكاء الانفعالي من المداخل المهمة لتنمية فاعلية الذات لدى الفرد، فالذكاء الانفعالي نوعٌ من أنواع الذكاء الاجتماعي الذي يتضمن قدرات مراقبة الانفعالات، والمشاعر الخاصة بالفرد والآخرين، والتمييز بينها، واستخدام هذه القدرات لتوجيه طريقة التفكير والأفعال الخاصة، والأفراد الذين لديهم مهارات الذكاء الانفعالي يُعبرون عن انفعالاتهم، ويُدركون انفعالات الآخرين، ويُنظمون مشاعرهم بصورة جيدة (Johnson,2008).

ويؤكد أيضاً Boyatzis et al. (2000: 58) أنَّ من لديهم مستوى عالي من الذكاء الانفعالي يعرفون مشاعرهم، ويتعاملون معها، ومع مشاعر الآخرين بكفاءة، ويتميزون في جميع مجالات الحياة فهم أكثر إحساساً بالرضا عن أنفسهم، وأكثر كفاءة في حياتهم، مما يرفع من مستوى أدائهم، والعكس صحيح فمن يفقدون الذكاء الانفعالي يدخلون في معارك مع أنفسهم تُؤثر على قدراتهم على التركيز في عملهم وجوانب حياتهم المختلفة، وتمنعهم من التفكير الصحيح.

لذا نجد أنَّ الذكاء الانفعالي يلعب دوراً مهماً في حياة الأفراد، وعلاقاتهم الشخصية، وفعاليتهم الذاتية سواء مع أنفسهم، ومع الآخرين.

كذلك أيضاً التوافق المهني يتأثر بالفاعلية الذاتية للفرد لأنَّ التوافق المهني يتحقق عندما يلتحق الفرد بالمهنة التي تتناسب مع قدراته، وإمكاناته، وتُرضي مُيوله، وأهدافه، وتُموحاته، ويشعر من خلالها بالنجاح، والرضا مع زملائه ورؤسائه مما يؤدي إلى نجاح العلاقات الاجتماعية مع أفراد البيئة المهنية، وبالتالي إلى الاستمرار في العمل، والعطاء، وإتقان العمل، واكتساب الخبرات، والمهارات التي ترفع من كفاءة الفرد. (أبو مسلم وآخرون، 2012)، ويتحقق التوافق المهني بنجاح الفرد في عمله، فالعمل عُنصر رئيسي في حياة الفرد، ومن هنا جاءت فكرة البحث الحالي للتعرف على العلاقة بين فاعلية الذات وبعض المتغيرات النفسية وهي ضغوط العمل، والذكاء الانفعالي، والتوافق المهني؛ وذلك لأهمية هذه المتغيرات، والآثار التي تتركها على الأفراد وخاصةً عينة البحث الحالي، وهي أعضاء هيئة التدريس، ومعاونهم بالجامعة، فهم أداة، وعنصر رئيسي لدى الجامعة في تحقيق أهدافها.

#### مشكلة البحث وتساؤلاته:-

يحتاج التعليم الجامعي إلى استاذاً جامعياً مؤهلاً قادراً على الأداء الجيد، فعضو هيئة التدريس، والهيئة المعاونة ركن، وعنصر أساسي في العملية التعليمية الجامعية، ومن ثمَّ لا بُد من توفير الظروف المناسبة، والتي تُحقق لهم التوافق المهني، وتتناسب مع قدراتهم، وإمكاناتهم، وتُعد فاعلية الذات من المتغيرات المهمة في توجيه سلوك الفرد وتُساعد في تحقيق أهدافه، فمعتقداته حول قدراته، وإمكاناته لها دورٌ في التحكم في البيئة، وتُساعد في زيادة قدرته على النجاح (أبو غالي، 2012: 620)، وتلعب الفاعلية الذاتية لدى المعلم دوراً مهماً في اختياره للأنشطة، ومهام التعليم، واستمرار الجهد، والمثابرة لتحقيق أهدافه التي يسعى لتحقيقها أثناء العملية التعليمية (المخلاف، 2010)، والعكس صحيح، فالضغط المهني يعوق مسيرة العمل والبحث العلمي بل قد يُؤثر الضغط المهني بالسلب على جوانب الحياة الاجتماعية والنفسية، وهذا ما يهتم به البحث الحالي، فتُعزُّض عُضو هيئة التدريس أو الهيئة المعاونة إلى ضغوط العمل، سواء إنسانية، مادية أو متعلقة بظروف العمل قد تُؤثر بالسلب عليهم، وعلى أدائهم، فهم يواجهون الكثير من الضغوط، والتحديات في العمل مثل شرح المواد العلمية للطلبة، وإرشادهم، وتوجيههم، وإعداد البحوث العلمية الخاصة بهم بالإضافة إلى الأعمال الإدارية التي يُكلفون بها وخاصةً في ظل نظام الجودة، فهي تتطلب منهم القيام بأدوار جديدة، والعمل بلجان كثيرة و توصيف مقررات وغيرها من الأعمال التي تُشكل عبئاً جديداً عليهم، فالجودة عاملٌ مهم لأي مؤسسة مهنية للارتقاء بالخدمات التي تُقدمها، كذلك أيضاً من التحديات التي تُواجههم في

الوقت الراهن الظروف الصحية من تفشى فيروسات، وأوبئة مثل فيروس كورونا، فهو فيروس وبائي عالمي يُثير الدُعر والخوف؛ خاصةً أنه يتطلب التباعد، واتخاذ الإجراءات الاحترازية واللجوء إلى أساليب متنوعة من التعليم مثل التعليم الإلكتروني الذي يتطلب استخدام أساليب ووسائل تكنولوجية مما يحتاج إلى تغيير في طرائق، واستراتيجيات تدريس المواد الدراسية كذلك تغيير أساليب التواصل بينهم وبين الطلبة حتى يتم تحقيق الهدف التربوي، فالتعلم الإلكتروني وهو أحد الأساليب المستخدمة، وخاصةً خلال جائحة كورونا قد يُشكل عبئاً جديداً على عضو هيئة التدريس والهيئة المعاونة مما يُشكل أيضاً عبئاً إضافياً، فالتقدم التكنولوجي وبيئة العمل التي تتسم بالتغير السريع تُجبر الأعضاء على تنمية قُدراتهم الذاتية بأنفسهم وقد اهتمت العديد من الدراسات بعينة أعضاء هيئة التدريس أو الهيئة المعاونة، ولكن لم تنطرق إلى متغيرات البحث الحالي مُجمعة في دراسة واحدة، وخاصةً في ظل ظروف أعمال الجودة، والظروف الصحية الراهنة، وذلك أيضاً (في حدود اطلاع الباحثة).

كذلك الذكاء الانفعالي من المتغيرات المهمة في حياة الفرد فهو يُساعد في تحقيق النجاح، ويُساعد في ضبط النزعات، وتحقيق محبة الآخرين، والمثابرة، والتعاطف، والتعبير عن المشاعر، وحل المُشكلات بين الأشخاص، والمودة، والاحترام (لورانس، 2005:260)، وتُشير الدراسات إلى أن الذكاء الانفعالي من المداخل المهمة لتنمية الذات لدى الفرد حيث تُوجد علاقة ارتباطية بينهما مثل دراسة (المزروع:2007)، و(خابط:2018) فقد توصلت الدراسات إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المتغيرين .

وبما أنّ مُتغير فاعلية الذات، والذكاء الانفعاليين إيجابيين، فقد يُساعدان في، التعامل بفاعلية أكثر، ومواجهة القلق، والإحباط مما يؤدي إلى خفض الشعور بضغط العمل، فالعلاقة بين فاعلية الذات وضغوط العمل علاقة سالبة وهو ما أشارت إليه بعض الدراسات مثل دراسة (عمروش:2015)، ودراسة (Prahara,S.A,Lndriani,N,2019) أي كلما ارتفعت فاعلية الذات قل الشعور بضغط العمل، وبالتالي يُساعد في تحقيق التوافق المهني.

مما سبق ترى - الباحثة - أهمية مُتغيرات البحث الحالي، وتنبُع هذه الأهمية من الآثار التي تتركها سواءً مُجمعة، أو مُنفصلة على الفرد وخاصةً عينة البحث الحالي .

وعلى ضوء المسوغات السابقة يُمكن تحديد مشكلة البحث في التساؤلات التالية .

- 1- هل تُوجد علاقة بين فاعلية الذات وضغوط العمل، والذكاء الانفعالي، والتوافق المهني؟
- 2- هل يُمكن التوصل إلى نموذج انحدار مُتدرج للتنبؤ بفاعلية الذات من درجات مُتغيرات البحث (ضغوط العمل – الذكاء الانفعالي – التوافق المهني) ؟
- 3- هل تُوجد فروق بين أفراد عينة البحث على مقياس فاعلية الذات ترجع إلى اختلاف (النوع -التخصص – الدرجة العلمية) ؟
- 4- هل تُوجد فروق بين أفراد عينة البحث على مقياس ضغوط العمل ترجع إلى اختلاف (النوع -التخصص – الدرجة العلمية) ؟
- 5- هل تُوجد فروق بين أفراد عينة البحث على مقياس الذكاء الانفعالي ترجع إلى اختلاف (النوع -التخصص – الدرجة العلمية) ؟

6- هل تُوجد فروق بين أفراد عينة البحث على مقياس التوافق المهني ترجع إلى اختلاف ( النوع - التخصص - الدرجة العلمية ) ؟

#### هدف البحث:

هدف البحث الحالي إلى محاولة التعرف على .

- فاعلية الذات وعلاقتها بضغط العمل والذكاء الانفعالي والتوافق المهني.
- بيان مدى إمكانية التنبؤ بفاعلية الذات لدى عينة البحث من خلال ضغوط العمل، الذكاء الانفعالي، التوافق المهني.
- معرفة الفروق بين عينة البحث في متغيرات فاعلية الذات، ضغوط العمل، الذكاء الانفعالي، والتوافق المهني وفقاً لبعض المتغيرات الديموجرافية؛ وهي النوع، التخصص، الدرجة العلمية .

#### أهمية البحث:-

تتمثل أهمية البحث في جانبين هما:

#### أولاً: الأهمية النظرية:-

- 1- تناول بعض المتغيرات النفسية والتي تُعتبر ذات أهمية، وتُزيد من كفاءة الفرد في جميع جوانب حياته مثل فاعلية الذات، وضغوط العمل، والذكاء الانفعالي، والتوافق المهني.
- 2- توجيه نظر المسؤولين بأهمية وضع برامج لتنمية هذه المتغيرات لتحسينها خاصة لدى أفراد عينة البحث مما يُؤثر بالإيجاب على جوانب حياتهم المختلفة، وكذلك أداءهم لعملهم.
- 3- أهمية الفئة التي يتناولها البحث وهم أساس العملية التعليمية بالجامعة.

#### ثانياً: الأهمية التطبيقية:-

#### وتتمثل في:

- 1- تصميم مقياس ضغوط العمل، والتوافق المهني.
- 2- قد تُسهم نتائج البحث في فهم مدى علاقة فاعلية الذات بضغط العمل، والذكاء الانفعالي، والتوافق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة مما يُساعد على تحقيق التوافق والنجاح بالعمل، وخفض الاحساس بضغط العمل .
- 3- قد تُسهم نتائج البحث في توجيه نظر المسؤولين إلى مزيد من الأبحاث، وعمل برامج إرشادية لتنمية وتحسين الفاعلية الذاتية، والذكاء الانفعالي .

#### حدود البحث:-

- الحدود البشرية: تكونت عينة البحث من (320) عضواً بهيئة التدريس، والهيئة المعاونة .

- الحدود المكانية: تمَّ تطبيق أدوات البحث على عينة من أعضاء هيئة التدريس، وأعضاء من الهيئة المعاونة من بعض كليات جامعات (الأزهر، تربية عين شمس، كلية العلوم جامعة الفيوم).

الحدود الزمنية: تمَّ تطبيق أدوات البحث في الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي (2021/2020)

#### التحديد الإجرائي لمصطلحات البحث:-

##### - فاعلية الذات Self – Efficacy

وقد تبنت –الباحثة- تعريف محمود (2013:5-6) وقد عرفت فاعلية الذات بأنها إدراك الفرد لقدراته الشخصية من خلال إنجاز الأداء، وتنوع الخبرات البديلة التي يَمُرُّ بها ، ولإقناعه بقدرته على إنجاز المهام بنجاح بالإضافة إلى استثارته الانفعالية التي تُزيد من قدرته على مواجهة المواقف التي تُواجهه.

وتُعرف إجرائياً: بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص من مقياس الفاعلية الذاتية المُستخدم في البحث الحالي.

##### - ضغوط العمل Job Stress

عرفتها -الباحثة- بأنها مجموعة من الظروف المحيطة بعضو هيئة التدريس، ومعاونتهم التي تُؤثر على أدائهم، وتفاعلهم أثناء عملهم سواء كانت مُتعلقة بظروف العمل، ومتطلباته، أو العلاقات الإنسانية، أو إمكانيات العمل، وظروفه الفيزيائية مما يُؤدي إلى الشعور بالإجهاد والضغط .

وتُعرف إجرائياً: بأنها الدرجة التي يحصل عليها المفحوص من خلال مقياس ضغوط العمل المُستخدم في البحث الحالي .

##### - الذكاء الانفعالي Emotional Intelligence

وقد تبنت –الباحثة- تعريف الديدي (2021:6) للذكاء الانفعالي حيثُ ترى أنَّه قُدرة الفرد على التعرف على دلالة انفعالاته، وتحديدتها، وفهمها جيداً، وتنظيمها، واستثمارها في فهم مشاعر الآخرين، ومشاركتهم وجدانياً، وتحقيق نجاح في الاتصال بالآخرين، وتنظيم العلاقات الشخصية المتبادلة كمهارة نفسية اجتماعية تتحقق من خلالها الصحة النفسية وكذلك التوافق مع النفس والآخرين، والعالم المحيط.

ويُعرف إجرائياً: بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص من مقياس الذكاء الانفعالي المُستخدم في البحث الحالي .

##### - التوافق المهني Vocational Adjustment

وقد عرّفَت- الباحثة- التوافق المهني بأنه قُدرة عضو هيئة التدريس وعضو الهيئة المعاونة على التكيف، والانسجام مع مهام العمل، وظروفه، وإمكانياته، والعلاقات الإنسانية به.

ويُعرف إجرائياً: بأنه الدرجة التي يحصل عليها المفحوص في مقياس التوافق المهني المُستخدم في البحث الحالي .



## أولاً: فاعلية الذات Self – Efficacy

يُعدُّ مفهوم فاعلية الذات من المفاهيم الحديثة في علم النفس، وله تأثير على السلوك وتوجيهه ودافعيته واستمراريته، فهو معيار من معايير النجاح، فاعتقاد الفرد بقدراته ومهاراته من العوامل التي تُؤثر في قرارات الفرد وسلوكياته (النفيعي، 2009:53).

وتقوم نظرية فاعلية الذات على أساس معتقدات الفرد وأحكامه الصادرة عن قدرته، وإمكانياته على القيام بسلوكيات معينة، وإنجاز وتحقيق مهمات ما، وتقويمه لذاته عمّا يستطيع فعله والقيام به، والجهد الذي سيبدله ومدى مثابرتة، ومرونته في التعامل مع المواقف المعقدة (أبو غالي، 2012:620).

وقد تعددت تعريفات فاعلية الذات سواء التدريسية أو بصفة عامة نذكر منها

تعريف (Skaalvik & Skaalvik, 2010) حيث عرفا فاعلية الذات التدريسية بأنّها مُعتقدات المعلم الفردية في قدرته على التخطيط والتنظيم وتنفيذ الأنشطة التي تُسهم في تحقيق الأهداف.

وعرّفها (Antony & Artino, 2012) بأنّها القدرة الإجرائية المُدرّكة التي لا ترتبط بما يملكه الفرد من قدرات، وإنّما بما يستطيع عمله مهما كانت المصادر المتوافرة، فلا يُسأل الفرد عن درجة إيمانه للقدرات، ولكن عن ثقته في تنفيذ الأنشطة المطلوبة وفق متطلبات الموقف.

وعرّفها أبو غالي (2012:625) بأنّها معتقدات يملكها الفرد تُحدد قدرته على أداء السلوك وتوجيهه، مما ينعكس على الأنشطة التي يقوم بها، والكيفية التي يتعامل معها لا في المواقف التي تواجهه في الحياة.

أما شاهين (2012:152) فقد عرّفت فاعلية الذات بأنّها اعتقاد الفرد الشخصي أنّه يمتلك القدرات والمهارات اللازمة لإنجاز أهدافه، مما يؤهله للتخطيط وتحقيق الأهداف، ومثابرتة في إتمام ذلك فضلاً عن التواصل الفعّال مع الآخرين.

وعرّفها (Bandura, 1994) في جعيسى، الحديبي (2014:504) بأنّها مُعتقدات الأفراد المُتعلقة بإمكاناتهم للقيام بمستويات مُعينة من الأداء تُؤثر في حوادث مُهمة في حياتهم.

من التعريفات السابقة ترى - الباحثة - أنّ فاعلية الذات هي إدراك الفرد لقدراته وإمكاناته التي تُساعده وتمكّنه من إنجاز الأعمال، وتحقيق الأهداف وتوجيه السلوك بطريقة إيجابية لتخطي الصعاب، والتواصل الجيد مع الآخرين.

وقد تبنت - الباحثة - تعريف محمود (2013:5-6) وقد عرّفت فاعلية الذات بأنّها إدراك الفرد لقدراته الشخصية من خلال إنجاز الأداء، وتنوع الخبرات البديلة التي يمر بها، وإقناعه بقدرته على إنجاز المهام بنجاح بالإضافة إلى استثارته الانفعالية التي تزيد من قدرته على مواجهة المواقف التي تواجهه.

وتُعرف إجرائياً؛ بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص من مقياس الفاعلية الذاتية المستخدم في البحث الحالي.

## أنواع فاعلية الذات:-

تم تقسيم وتصنيف فاعلية الذات إلى خمسة أنواع وهي .

- 1- فاعلية الذات العامة: وهي مُعتقدات الفرد عن نفسه وعن قدراته في تعلُّم سلوك مُحدد عند مستوى معين وقدراته على تنظيم وأداء مجموعة من الأفعال للمحافظة على مستوى الأداء .
- 2- فاعلية الذات الخاصة: وهي أحكام الأفراد الخاصة المرتبطة بقدرتهم على أداء مهمات محددة في أنشطة معينة ومحددة. (الزبدان ، 2014: 24) .
- 3- فاعلية الذات القومية: وهي التي ترتبط بأحداث تجري داخل البلاد، ولا يُمكن السيطرة عليها أو مُتعلقة بأحداث تُجري في بلاد أخرى، ولكنُّ لها تأثير على الأفراد وتعمل على إكسابهم أفكار ومعتقدات عن أنفسهم باعتبار أنَّهم أصحاب قومية واحدة. (المصري ، 2011: 64)
- 4- فاعلية الذات الجماعية: وهي مجموعة تُؤمن بقدراتها وتعمل في نظام جماعي لتحقيق المستوى المطلوب منها حيثُ أشار بانديورا أنَّ الأفراد غيرُ منعزلين اجتماعياً فالمشكلات التي يواجهونها تحتاج الجهود الجماعية وفاعلية الجماعة. (أبو عون ، 2014: 74)
- 5- فاعلية الذات الأكاديمية: وهي إدراك الفرد لقدراته على أداء المهام التعليمية بمستويات مرغوب فيها وهي تتأثر بعدد من المتغيرات مثل عمر الدارسين، ومستوى الاستعداد للتحصيل الدراسي . (أبو القمصان ، 2012: 39) .

مما سبق ترى -الباحثة- أنَّ فاعلية الذات ليست نوع واحد يُؤثر في الفرد، ولكن لها أنواع مُتعددة ومُختلفة؛ خاصة مُتعلقة بأحكامه على قدراته في أعمال مُعينه، وعامة مُرتبطة بمُعتقداته عن نفسه ، وقومية مُرتبطة بأحداث داخل البلاد أو خارجها، وجماعية حيثُ أنَّ الفرد كائن اجتماعي يعيش في جماعة يُؤثر ويتأثر بها، وأكاديمية مُرتبطة بالجانب التعليمي، ومن هنا لا بد من الاهتمام والأخذ بالاعتبار أنواع الفاعلية الذاتية والعمل على زيادتها مما يُحقق للفرد التوافق والصحة النفسية.

## أبعاد فاعلية الذات:-

- وقد حدد بانديورا ثلاثة أبعاد لفاعلية الذات وهي قدرة الفاعلية، العمومية، القوة.
- أولاً: قدرة الفاعلية.. وهي مستوى دوافع الفرد للأداء في المواقف المختلفة حسب صعوبة الموقف أو صعوبة المهمة .
- ثانياً: العمومية.. وهي قدرة الفرد على تعميم قدراته في المواقف المتشابهة، أي انتقال فاعلية الذات من موقف لآخر مشابه، وهي تختلف من فرد لآخر (حجازي ، 2013: 420)
- ثالثاً: القوة.. وهي قوة الفرد الشخصية على المثابرة والقدرة المرتفعة التي تُمكنه من اختيار الأنشطة التي تؤدي بنجاح، ومواجهة المواقف الفاشلة. (المزروع ، 2007: 72) .

## مصادر فاعلية الذات:-

هناك مجموعة من مصادر فاعلية الذات نذكر منها:

- الإنجازات الأدائية.. وهي التي تستند على أداء الفرد وخبراته وإنجازاته الأدائية ، ويُمكن تعلمها

بطرق عديدة مثل النمذجة المشتركة وغيرها ( عرقوب ، 2012:66)

وقد أشار الزيات (2001:512) أنّ من مُحددات الإنجازات الأدائية هي فكرة الفرد عن إمكاناته ، وقدراته، ومعلوماته وإدراكه لطبيعة المهمة والجهد الذاتي والمساعدات الخارجية التي يتلقاها ، والظروف الخارجية التي يتم الأداء فيها ، والخبرات السابقة وأسلوب اكتساب الخبرات وإدراك هذه الخبرات والوعي بها.

- الخبرات البديلة.. حيث يرى النفيعي (2010:52) أنّ الخبرات البديلة هي تُعلم الفرد بالنموذج وملاحظة الآخرين، فالأفراد يُستخدمون ملاحظاتهم للآخرين لتعزيز فاعليتهم الخاصة .

- الإقناع اللفظي.. وقد أشار عرقوب (2012:67) أنّ الأفراد يكون لديهم ثقة في قدراتهم وما يستطيعون أداءه وإنجازته مع قدرته على الإقناع اللفظي ويستخدمه على نطاق واسع حيث تُوجد علاقة تبادلية بين الإقناع اللفظي والأداء الناجح في رفع مستوى الفاعلية الذاتية ومهارات الفرد .

- الحالة النفسية والسيولوجية.. أي العوامل الداخلية فهي تُعتبر مُحددات للفرد ما إذا كان يستطيع تحقيق أهدافه أم لا، والحالة النفسية والسيولوجية هي مصدر للحكم على فاعلية الذات (حسن، 2005:24).

مما سبق ترى -الباحثة- أنّ فاعلية الذات يستطيع الفرد تعلمها واكتسابها من جوانب متعددة إما من أدائه شخصياً، وإنجازاته، وخبراته السابقة، أو من خبرات الآخرين وملاحظاتهم، أو قدرة الفرد على الإقناع، والأداء الناجح، أو من حالته النفسية، والسيولوجية التي تُحدد للفرد مدى قدرته واستطاعته على أداء وتحقيق الأهداف .

## خصائص الأفراد ذوي فاعلية الذات المرتفعة:-

يتمتع الأفراد ذوو فاعلية الذات المرتفعة بمجموعة من الخصائص والسمات التي تُميزهم عن الآخرين منها .

القدرة على إنشاء العلاقات الإنسانية الجيدة والسليمة مع الآخرين ، المثابرة والقدرة على بذل الجهد ، و الثقة بالنفس وبالقدرات ، البراعة في التعامل مع المواقف التقليدية والجديدة ، فجميع هذه السمات تُمكن الفرد من تحديد الأهداف وتحمل المسؤولية والتعامل بكفاءة مع الآخرين والمواقف المختلفة .

## خصائص ذوو الفاعلية الذاتية المنخفضة:-

كما لأصحاب الفاعلية الذاتية المرتفعة سمات تُميزهم، فكذلك أصحاب الفاعلية الذاتية المنخفضة لهم سمات خاصة بهم منها .

الاستسلام السريع أمام المهام الصعبة ، الطموح المنخفض ، التركيز على جوانب الفص ويضعفون المهام ، التركيز على النتائج الفاشلة وصعوبة النهوض منها ، الشعور بالإجهاد والاكتئاب بصورة سريعة . (المصرى ، 2011: 67) .

مما سبق ترى - الباحثة - أنَّ فاعلية الذات لها درجات مُختلفة قد تكون مُرتفعة ، أو تكون مُنخفضة ، وبالتالي تختلف قدرات الأفراد وخصائصهم بناءً على درجة تمتعهم بفاعلية الذات .

**أهمية فاعلية الذات لدى المعلم:-**

تلعب الفاعلية الذاتية لدى المعلم دوراً مهماً في اختياره للأنشطة، ومهام التعليم، واستمرار الجهد ، والمثابرة التي يقوم بها لتحقيق الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها أثناء العملية التعليمية (المخلافى ، 2010) .

كما أشار الخزرجى (2017) إلى أنَّ فاعلية الذات عنصر أساسي في نجاح المعلم في مهنته ، فشعور المعلم بفاعلية ذاتية مرتفعة يزيد من جهده، ومثابرته في العمل .

كذلك رأى Wu (2005) أنَّ الفاعلية الذاتية للمعلمين تُساعدهم في تحويلهم من ناقلين تقليديين للمعرفة إلى مُحفزين لها ، مما يُولد لديهم درجة عالية من التنظيم الذاتي، ويجعلهم أكثر قدرة على إنجاز المهمات التعليمية، ويزيد من ثقتهم بأنفسهم في مواجهة الصعوبات .

وأيضاً أشار Betoret (2006) إلى أنَّ المعلمين الذين يتمتعون بفاعلية ذاتية مرتفعة يُساعدهم ذلك في استخدام طرق جديدة وإبداعية في التفكير، واستخدام استراتيجيات تدريسية مُتنوعة، والعكس صحيح فالمعلمون ذوو فاعلية منخفضة يميلون إلى استخدام أساليب تعليمية تقليدية، تُؤثر في تفاعلهم وتوقعاتهم سلبية عن مستوى قدرات الطلبة .

**ثانياً: ضغوط العمل Job Stress .**

إنَّ لضغوط العمل آثار نفسية، وفسولوجية ضارة، ولها انعكاسات سلبية على سلوكيات الأفراد ، ومستوى أدائهم الوظيفي مُتمثلة في انخفاض الشعور بالانتماء للوظيفة، وارتفاع مُعدل الغياب، والتسرب الوظيفي، وزيادة نسبة الأخطاء. (خليل ، 2008: 3) .

وقد عرّف Oudekerk (2013) الضغوط بصفة عامة بأنَّها الفجوة بين تصور الفرد للحقيقة ، وبين الحقيقة نفسها، وقد تكون الضغوط حالة نفسية تنتج عن بعض المؤثرات، والمشكلات ، ومتطلبات الحياة التي تحتاج إلى حل، أو أنَّها نتاج المواقف التي يواجهها الأفراد ، وتتطلب منهم تصرفاً معيناً مخالفاً للأسلوب الذي اعتادوا عليه .

**أما تعريفات ضغوط العمل فنذكر منها:-**

تعريف محمد (2011: 81) حيثُ عرّف ضُغوط العمل بأنَّها تأثير داخلي لدى الفرد يَنجم عن التفاعل بين القوى الضاغطة، ومكونات الشخصية، وقد يُؤدى إلى اضطرابات جُسمانية، أو نفسية، أو سلوكية لديه تدفعه إلى الانحراف عن الأداء الطبيعي أو يُؤدى إلى تحفيزه لتحسين الأداء .

وعرّفها الخثيلة (2013: 92) بأنَّها القدرة على تحمل المسؤولية التي يحتاجها العمل مما يجعل العاملين بحاجة دائمة لاستدعاء الطاقة على التحمل .

وقد عرّفها ( French Rogers & Cobb ) في عمروش (2015:33) بأنّها عدم مُلائمة أو عدم التوافق بين الإمكانيات الشخصية ، والمتطلبات المهنية للفرد العامل بالمنظمة .

وعرّفها ( Cooper ) في عبد الرحمان ، عبدالله (2017:34) أنّها مجموعة من العوامل البيئية التي تُؤثر سلباً على أداء الفرد في العمل، ومنها غموض الدور، صراع الدور، ظروف العمل البيئية ، عبء العمل ، العلاقات الشخصية في العمل .

مما سبق ترى - الباحثة- أنّ ضغوط العمل مجموعة من العوامل المؤثرة على أداء الفرد ونتاجه سواء كانت عوامل داخلية، أو عوامل خارجية مُتعلقة بظروف العمل وبيئته ولكن كما أشارت الخثيلة قد تُؤدى هذه العوامل إلى تأثير إيجابي على أداء الفرد أي أنّ ضغوط العمل ليست دائماً سلبية .

وقد عرفت -الباحثة- ضغوط العمل بأنّها مجموعة من الظروف المحيطة بعضو هيئة التدريس، و معاونتهم، و التي تُؤثر على أدائهم، و تفاعلهم أثناء عملهم سواء كانت مُتعلقة بظروف العمل ، ومتطلباته، أو العلاقات الإنسانية، أو إمكانيات العمل، وظروفه الفيزيقية مما يُؤدى إلى الشعور بالإجهاد والضغط .

و تُعرّف إجرائياً: بأنّها الدرجة التي يحصل عليها المفحوص من خلال مقياس ضغوط العمل المستخدم في البحث الحالي .

#### أنواع ضغوط العمل:-

ويمكن تقسيمها وفقاً للأثار المترتبة عنها إلى:

1- ضغوط إيجابية، وهي الضغوط المفيدة لها آثار إيجابية تُشعر الفرد بالقدرة على الأداء، والإنجاز ، والعمل بسرعة، وتُولد الطاقة والشعور بالسعادة .

2- ضغوط سلبية، وهي التي تُؤدى إلى آثار سلبية على صحة، ونفسية الفرد، وتنعكس بالسلب أيضاً على أدائه ، وإنتاجه، وتُؤدى إلى الشعور بالإحباط، وعدم الرضا، والنظرة السلبية تجاه العمل .

ويمكن تقسيم أنواع الضغوط من حيث الشمول إلى:

1- ضغط كلى شامل، وتشمل كل اهتمامات العمل، والمسيطرة على كل العوامل داخل العمل .

2- ضغط جزئي فرعى، وهي مرتبطة بمصلحة مجموعة معينة داخل مؤسسة العمل التي يعمل بها مُتخذ القرار، و تصطدم مصالحه مع أهدافه نتيجة لممارسة الضغوط عليه، وكُلّما كانت هذه المجموعة مُؤثرة كُلمّا أُجبرت مُتخذ القرار إلى الانصياع لمطالبهم (عبد الرحمان ، عبد الله ، 2017:35-36)

مما سبق ترى - الباحثة - أنّ ضغوط العمل أنواع متعددة، ومختلفة قد تكون كلية ، أو جزئية ، أو إيجابية لها آثار تُفيد الفرد، وتزيد من قدرته على الأداء، أو سلبية وتُؤثر عليه بالسلب، وبالتالي على توافقه، وصحته النفسية .

ضغوط مهنة التدريس: تُعد مهنة التدريس من المهن الاجتماعية، والنفسية الضاغطة نظراً لكثرة متطلباتها، وزيادة أعبائها، ومستوياتها التي تجعل بعضاً من القائمين بالعملية التعليمية غير راضين عن مهنتهم، وغير مطمئنين في حياتهم، ومستقبلهم المهني مما يكون له أثر سلبي في عطائهم، وقد حدد (المشعان) مصادر الضغوط في العملية التعليمية في غموض الدور، وصراع الدور، والعبء المهني، والتطور المهني، وازدحام القاعات بالطلبة، وبطء الترتي الوظيفي، وضعف المرتبات، وسوء العلاقة بين الزملاء في العمل وظروف العمل الطبيعية، وغيرها من الضغوط التي تؤثر بالسلب على الأداء والتوافق (المشعان ، 2002:294)

### مصادر ضغوط العمل:

أشار عمروش (2015:48-51) إلى أنّ مصادر ضغوط العمل كثيرة ومتنوعة نذكر منها .

- 1- ضغوط عمل ناتجة عن التغيرات الاقتصادية سواء للفرد أو للبلاد، مما يُشعر الفرد بالخوف من الظروف المالية .
  - 2- ضغوط عمل ناتجة عن التغيرات السياسية والقانونية ، فالظروف السياسية ، والقانونية تُزيد من شعور الفرد بضغوط العمل وخاصةً عند تغيير الإدارة نظراً للغموض الذي يكتنف سلوك القادة الجدد.
  - 3- ضغوط العمل الناتجة عن المتغيرات التكنولوجية ، فدخل التكنولوجيا في مجال العمل بالرغم من أنه قد يُساعد في تيسير العمل إلا أنه يُمثل عبء على العنصر البشري لأنه يُطلب المهارة في الاستخدام ، والتدريب عليه، وقدرات ذهنية عالية، وبقظة، ومتابعة مُستمرة من أجل مواكبة التطور التكنولوجي .
  - 4- ضغوط العمل الناتجة عن المتغيرات الاجتماعية والثقافية، كدور المرأة، ارتفاع المستوى التعليمي للأفراد؛ فزيادة عدد المتعلمين أدى إلى زيادة توقعاتهم عن العمل، وظروفه، كذلك تداخل الأدوار التي يؤديها الفرد في حياته الأسرية والعملية مما أدى إلى زيادة حجم الضغوط الواقعة عليه
  - 5- ضغوط العمل الناتجة عن الظروف الفيزيائية كالحرارة والضوضاء والتهوية والإضاءة ، وجميعها تُمثل مصدراً للضغوط داخل العمل في حالة تطرفها من حيث الزيادة أو النقصان مما يُؤثر بالسلب على أداء الفرد .
- كما أشار عبد الرحمان ، عبد الله (2017:41-43) إلى مصادر أخرى لضغوط العمل وهي .
- 1- الأسرة بسبب توقعاتها وتعارض متطلباتها مع متطلبات العمل ، وأيضاً ما يحدث في الحياة الأسرية من تغيرات جوهرية داخلية كالمرض ، أو الوفاة قد يكون مصدراً للضغط على الفرد.
  - 2- الأحداث الشخصية، فتعرض الفرد من حين لآخر لأحداث في حياته مما تُؤدي إلى توتر في العمل.
  - 3- شخصية الفرد حيث تلعب شخصية الفرد دور أساسي في مدى شعوره بالرضا أو الضغط .
  - 4- توتر العلاقات الشخصية فالعلاقات بين الأفراد داخل العمل لها تأثير كبير على أدائه ، وحالته النفسية فإذا كانت العلاقات سيئة أدّى ذلك إلى العدا، والكراهية، وبالتالي إلى الشعور بالضغط النفسي داخل العمل .

5- طبيعة العمل، فنوع العمل، وكميته، وأهميته، وصعوبته جميعها عوامل تُؤدى إلى الشعور بالضغط.

### آثار ضغوط العمل:

قد تُؤدى ضغوط العمل في بعض الأحيان إلى آثار إيجابية ، وأحياناً أخرى إلى آثار سلبية .

وقد أشار (قليه ، عبد الحميد ، 2005) في المعشر (2009: 28) إلى الآثار الإيجابية وهى، رفع مستوى الشعور بالرضا، والثقة بالنفس، والروح المعنوية بين العاملين ، ورفع مستوى الأداء ، وقد تعمل الضغوط على اكتشاف قدرات وكفاءات العاملين المتميزة لديهم من خلال مواجهة التحديات بالعمل ، وقد تعمل على تدعيم العلاقات الاجتماعية بين العاملين بمساعدة بعضهم البعض لمواجهة الضغوط .

أما الآثار السلبية لضغوط العمل، فقد أشار إليها (العديلى ، 1993: 153) في المعشر (2009: 29-30) وهى مُتمثلة في العنف، وانتهاك الأنظمة، ومخالفة القوانين، وزيادة التدخين نتيجة التعرض للضغوط ، عادات الأكل والشرب السيئة كالزيادة في الأكل أو فقدان الشهية ، اضطرابات النوم كالأرق أو الكوابيس .

مما سبق ترى -الباحثة - أنّ ضغوط العمل أسبابها كثيرة ومتنوعة فهى قد تنتج بناءً على مجموعة من العوامل والمصادر المختلفة التي قد تكون مُتعلقة بالفرد ذاته كالشخصية، أو عوامل خارجية متعلقة ببيئته الأسرية أو بيئة العمل وظروفه، أو عوامل مُتعلقة بالوسائل التكنولوجية أو الاقتصادية أو غيرها من العوامل، ولهذه الضغوط آثار ونتائج على أداء الفرد وصحته وتوافقه قد تكون هذه النتائج إيجابية ترفع وتزيد من أداء الفرد أو تكون سلبية تُؤثر على إنتاجه وأدائه بالسلب .

### استراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل:-

يرى العمرى (2012: 88) أنّ هناك استراتيجيات على المستوى الفردى أي الأساليب الشخصية للفرد التي يُمكن أن يتبعها للتخفيف عن نفسه مثل الكشف الطبى ، الراحة ، الاستجمام ، المساندة الاجتماعية ، التأمل ، مراجعة النفس ، فرص العمل البديلة .

وهناك استراتيجيات على مستوى جهة العمل ، منها الإدارة الواعية ، فهى علمها معرفة أسباب الضغط، والعمل على حلها ، مثل تطوير نُظم الاختيار والتعيين، ووضع برامج مساعدة للعاملين، نُظم تدريب متطورة ، ونُظم الحوافز، وتقييم الأداء ، ونُظم ، وقنوات الاتصال ، والأنشطة الاجتماعية.

### ثالثاً: الذكاء الانفعالي Emotional Intelligence

لقد تعددت التسميات الخاصة بمصطلح الذكاء الانفعالي مثل الذكاء العاطفي الوجداني، ويُعتبر الذكاء العاطفي الترجمة الأكثر شيوعاً ، وأكثر استخداماً ، ولكن الباحثين يجدونها لا تُعبر عن المصطلح بشكل جيد والأصح، والأصوب مصطلح الذكاء الانفعالي لأنّ

الذكاء الانفعالي يُعبر عن مجموعة من المشاعر نحو موضوعات مُحددة ، فالذكاء الانفعالي مجموعة من الكفايات التي تُؤهل الأفراد للتعامل مع مشاعرهم ، ومشاعر الآخرين على نحو تكيفي بناءً . (العتيبي ، 2007)

وقد تعددت تعريفات الذكاء الانفعالي نذكر منها ،

تعريف الناشئ (2005:13) وعرفه بأنه قدرة الفرد على إدراك مشاعره الذاتية ، وإدارة انفعالاته بشكل جيد وتحفيز ذاته لزيادة دافعيته ، وتعاطفه مع الآخرين ، وإدراك مشاعر الآخرين ، وإدارة علاقاتهم معه .

وعرفه الجعيد (2011:8) بأنه قدرة الفرد على الانتباه ، والإدراك الصادق لانفعالاته ، ومشاعره الذاتية ، ومشاعر الآخرين ، والوعي بها ، وفهمها ، وتوظيفها لتطويع العلاقات الإيجابية التي تكفل للفرد ، والآخرين تحقيق النجاح .

وتعريف حسن (2013:37) حيثُ عرّفه بأنه مهارات شخصية ، واجتماعية تُساعد الشخص على فهم حالته النفسية ، وإدراك مشاعره ، وسيطرته على انفعالاته ، وإحساسه بالتفاؤل ، والسعادة ، وقدرته على إقامة علاقات مع الآخرين ، وإدراك مشاعرهم ، والتفاعل معهم .

أما حنصالي (2013) فعرفه بأنه مجموعة من السمات المزاجية والاجتماعية التي تثرى المحتوى الوجداني للأفراد ما يتيح فهماً دقيقاً ، وعمقاً للانفعالات يسمح بمراقبتها ، وتنظيمها لتحقيق معالجة فعالة للمشكلات ، ويتضمن الوعي بالذات ، وإدارة الذات ، وحفز الذات أو الدافعية ، والتعاطف ، والمهارات الاجتماعية .

من التعريفات السابقة يتضح -للباحثة - أنّ الذكاء الانفعالي عبارة عن قدرة الفرد على إدراك وفهم مشاعره وانفعالاته الشخصية وسيطرته عليها والتحكم فيها وفي ذات الوقت إدراكه لمشاعر الآخرين والوعي بها وقدرته على إقامة علاقات ناجحة معهم .

وقد تبنت - الباحثة - تعريف الديدي (2021:6) للذكاء الانفعالي حيثُ ترى أنّه قدرة الفرد على التعرف على دلالة انفعالاته وتحديدها ، وفهمها جيداً ، وتنظيمها ، واستثمارها في فهم مشاعر الآخرين ، ومشاركتهم وجدانياً ، وتحقيق نجاح في الاتصال بالآخرين ، وتنظيم العلاقات الشخصية المتبادلة كمهارة نفسية اجتماعية يتحقق من خلالها الصحة النفسية والتوافق مع النفس ، والآخرين ، والعالم المحيط .

ويُعرف إجرائياً: بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص من مقياس الذكاء الانفعالي المستخدم في البحث الحالي .

### أبعاد الذكاء الانفعالي ومكوناته:-

يتكون الذكاء الانفعالي من مجموعة من الأبعاد نذكر منها ما أشار إليه (ماير ، ثالوثي) فيسليمان (2008:597) وهي

- إدراك الانفعالات أي قدرة الفرد على التعرف على انفعالات الوجوه .
- قياس ، واستخدام الانفعالات بهدف تحسين التفكير بمعنى توظيف الانفعالات .



- فهم الانفعالات أي إدراك وتوجيه الانفعالات .  
أما (جولمان ) فقد ذكر أيضاً في سليمان (2008: 597) إلى أنّ أبعاد الذكاء الانفعالي هي .  
- الوعي بالذات أي معرفة الفرد لحالته المزاجية أي لديه رؤية واضحة لانفعالاته .  
- إدارة الانفعالات، أي قدرة الفرد على تحمل الانفعالات العاصفة وألا يكون عبداً لها أي أنّه يشعر أنّه سيدٌ نفسه .  
-دافعية الذات، أي تحفيز الذات فالذكاء الانفعالي يُؤثر على كافة قدرات الفرد، فعالية الفرد الانفعالية تُؤثر على قدراته العقلية، وإدارته.  
- التعاطف، أي إدراك الفرد لمشاعر الغير .  
- المهارات الاجتماعية، وهي التعامل الجيد، والفعال مع الآخرين، وفهم، ومعرفة مشاعرهم.  
وقد حصرت صابر (2011: 217) أبعاد الذكاء الانفعالي في بُعدين اثنين رئيسيين وهما.  
أولاً: أبعاد تتعلق بذات الفرد مثل الوعي بالذات، تنظيم الذات، التحكم في الانفعالات، الدافعية، إدارة الانفعالات، تحفيز الذات .  
ثانياً: أبعاد تتعلق بالآخرين مثل التعاطف معهم، المهارات الاجتماعية، فهم وتطويع انفعالات الآخرين.

مما سبق ترى -الباحثة - أنّ الذكاء الانفعالي له شقين أو جانبين جانب يتعلّق بالفرد ذاته وقدرته على التعامل مع مشاعره وفهمها وتوجيهها، والجانب الآخر يتعلّق بالمحيطين به ومدى قدرته على فهم وقراءة مشاعرهم وانفعالاتهم والتعاطف معهم، وإقامة علاقات جيدة معهم .

### خصائص ذوي الذكاء الانفعالي المرتفع:

يتميز ذوو الذكاء الانفعالي المرتفع بمجموعة من السمات نذكر منها، التعاطف مع الآخرين، سهولة تكوين الصداقات، والمحافظة عليها، التحكم في الانفعالات، أو التقلبات الوجدانية، سهولة التعبير عن المشاعر والأحاسيس، تفهم المشكلات بين الأشخاص وحل الخلافات بينهم، احترام الآخرين ، وتقديرهم، إظهار الود، والمحبة للآخرين، الاستقلال في الرأي، وفهم الأمور، التكيف مع المواقف الاجتماعية بسهولة، مُواجهة المواقف الصعبة، مُواجهة الأخطار. (ابو سعد ، 2005: 3)

### أهمية الذكاء الانفعالي:

أشار الكردى (2010) إلى أنّ الذكاء الانفعالي له أهمية كبيرة في حياة الأفراد لأنّه من الركائز الأساسية في تنوع الحلول للعديد من المشكلات، ويُساعد الأفراد على تحمل المسؤولية، والابتكار ، ويعمل على تحقيق التواصل، وفهم مشاعر الآخرين، والتعاطف معهم، ويُساعد على الاتصال الوجداني معهم، واتخاذ القرار والأداء الجيد .

### علاقة الذكاء الانفعالي بفاعلية الذات:

يُعدُّ الذكاء الانفعالي مدخل من مداخل فاعلية الذات فالذكاء الانفعالي بأبعاده كما أشار (Chemiss, Adler & Weiss, 2000) وفقاً لنظرية باندورا من مكونات فاعلية الذات، فالذكاء الانفعالي هو الأساس لواقعية الثقة بالذات، وتكامل الشخصية، وتقدير الذات، والقدرة على التكيف، والمرونة في مواقف المحن، والدافعية الذاتية، والمثابرة، والبراعة في التعامل مع الآخرين .

### رابعاً: التوافق المهني Vocational Adjustment

يتحقق التوافق المهني من خلال حصول الفرد على عمل يُناسب قدراته، وإمكاناته، ويُرضي طموحاته، وميوله، ويُشعره بالنجاح، ويُدرِّك من خلاله القبول والتقدير، ورضا زملائه ورؤسائه، مما ينعكس على علاقاته الاجتماعية مع أفراد البيئة المهنية. ويُؤدي إلى الرضا عن النفس وعن مكونات بيئة المهنة (الرواحية ، 2016: 2)

وتعددت تعريفات التوافق المهني نذكر منها:

تعريف ( الجبوري ) في طه ، ياسين (2006) بأنه علاقة بين حاجات الفرد التي تُقدمها البيئة لسد حاجاته وقابليته لإنجاز أفضل .

وتعريف سفيان (2007) وعرفه بأنه توافق الفرد مع بيئة عمله أي توافقه مع صاحب العمل، ومع زملائه، ومطالب العمل، وظروف السوق المتغيرة والخاصة بالعمل، وتوافقه مع قدراته الخاصة وميوله، ومزاجه.

وعرفه فحجان (2010) بأنه العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد من أجل تحقيق التكيف ، والانسجام بينه وبين الوظيفة التي يؤديها .

ويعرفه سالمي (2011) بأنه العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية المادية والاجتماعية، وعلى الفرد أن يتكيف للألة ولروتين العمل ولزملائه ولزاج رئيسه وللظروف الفيزيقية التي تحيط به .

مما سبق ترى - الباحثة - أنَّ التوافق المهني عبارة عن عملية مستمرة يقوم بها الفرد ليحدث تلائم بين إمكاناته وإمكانات العمل وظروفه ليحقق الشعور بالرضا والتوافق .

وقد عرفت - الباحثة - التوافق المهني بأنه قدرة عضو هيئة التدريس، والهيئة المعاونة على التكيف، والانسجام مع مهام العمل، وظروفه، وإمكاناته، والعلاقات الإنسانية به.

ويُعرف إجرائياً: بأنه الدرجة التي يحصل عليها المفحوص في مقياس التوافق المهني المُستخدم في البحث الحالي.

### مظاهر التوافق المهني:

تنحصر مظاهر التوافق المهني في مظهرين أساسيين هما:

1- الرضا عن العمل وهو رضا الفرد عن العمل بكل ما يحيط به من مؤثرات ، وعلاقات، وجوانب معنوية كإشباع الحاجات، والرغبات، والطموحات، مما يؤدي إلى تكوين المشاعر الإيجابية ، والشعور بالأمن، والارتياح، وبالتالي النجاح (الملاحه ، ابوسقة ، 2011:25)

2- الإرضاء في العمل أي مدى كفاءة الفرد، وإنتاجيته، وأهليته بالطريقة التي يُقدِّره بها زملاؤه، وتُظهر إيجابياً بإرضاء المسئول، والزملاء، والانضباط في العمل، وتوافق قدراته، ومهاراته مع العمل (أبومسلم و، المواقف، و، عبد الحميد، 2012: 63)

### طرق تحقيق التوافق المهني:

يُمكن تحقيق التوافق المهني عن طريق مجموعة من الخطوات نذكر منها

- وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، واستخدام الوسائل الحديثة مع استخدام الطرق العلمية في الاختيار، والتوجيه، والتدريب، واستخدام المقابلات، والاختبارات المناسبة لاختيار الشخص المناسب لمعرفة قدراته، واستعداداته العقلية، والشخصية (ياسين، عسكر، الموسوي، 2008: 68)

- مُساعدة الأفراد بالمؤسسة على حل مشكلاتهم، والضغوط النفسية التي تُواجههم، وتوفير الأخصائيين لعمل الخدمات الإرشادية، والاستشارية، تحسين ظروف العمل من عوامل فيزيقية، أو اقتصادية، إشباع حاجات العاملين الأساسية لكي يشعروا بالأمن والاستقرار للاستفادة من قدراتهم، وإمكانياتهم (عمارة، 2009)

- بناء علاقات جيدة بين الرؤساء والمرؤسين. وأن تكون قائمة على الاحترام، والتقدير، والمرونة في تطبيق القوانين داخل العمل، اتباع سياسات عادلة للتقدم، والمشاركة في اتخاذ القرار، وتوفير التدريب المناسب لرفع الكفاءة مما يزيد من الإنتاج (سكران، 2011)

- التخلص من التنافس السلبي، والاتجاهات غير الجيدة، وغير المطلوبة، التخلص من نظام الشلّل داخل العمل، وتقوية علاقة الموظف بزملائه، الاهتمام بالنواحي الاجتماعية للفرد داخل المؤسسة لتقوية العلاقات مثل الرحلات والحفلات (سفيان، 2007: 61)

مما سبق ترى - الباحثة- أنّ التوافق المهني له جانبين أو مظهرين، جانب يتعلّق برضا الفرد عن عمله، ورغبات الفرد ذاته، وطموحاته، وجانب مُتعلّق بإمكانيات الفرد، وكفاءته، وإنتاجيته، ويتحقّق التوافق المهني عن طريق مجموعة من الطرق والأساليب أشار إليها بعض الباحثين مثل وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، التدريب والتأهيل المناسب، نظام الترقّي، العلاقات الجيدة داخل العمل: فجميع ما سبق أساليب إذا توافرت أدت إلى شعور الفرد داخل العمل بالتوافق المهني، وبالتالي زيادة الإنتاج، والنجاح في العمل.

### العوامل المؤثرة في التوافق المهني:

تتعدد العوامل التي تُؤثّر في التوافق المهني وقد تكون ذاتية تتعلّق بالفرد ذاته، أو خارجية تتعلّق بالبيئة، والتنظيم الخارجي.

#### أولاً: العوامل الذاتية الداخلية وهي العوامل التي ترجع للفرد ذاته مثل:

- الصحة الجسمية، فالفرد الذي يتمتع بالصحة الجسمية يستطيع مواجهة مُتطلبات عمله، ويَبذل الجهد المُناسب لأداء وإنجاز العمل، كذلك الراحة النفسية فهي تُساعد على مُواجهة

العقبات، وحل المشكلات وتحمل الإحباط مما يُشعره بالتفاؤل والصمود (زين الدين ، صابر، 2014)

- المرونة؛ فهي تُساعد الفرد على الاستجابة للمؤثرات البيئية الجديدة، وبصورة مُلائمة مما يُؤدى إلى التكيف مع الجديد وتُساعد على تغيير أسلوب العمل الذي مارسه مما يُحقق التجديد والبُعد عن الروتين (ابو مسلم ، الموافي ، عبد الحميد ، 2012)

- الذكاء؛ فالفرد الذي يمتلك قُدراً مناسباً من الذكاء يَشعر بالتوافق المهني لأنَّه يستطيع تجاوز الصعوبات، حل المشكلات بصورة جيدة (سكران ، 2011)

- السمات الشخصية؛ أي خصائص وسمات الفرد المزاجية، والاجتماعية مثل المثابرة، وتقبل الذات ، ومرونة التعامل، المشاركة الوجدانية، وغيرها من السمات التي تُساعد الفرد على التوافق.

-الميول؛ وهو شعور الفرد نحو عمله، فالميول مُتعددة ومُختلفة، كالميول والقدرات العديدة ، والميكانيكية وغيرها من القدرات والميول المؤهلة للفرد (ربيع ، 2010)

### ثانياً: العوامل الخارجية مثل:

- الظروف الفيزيائية كالإضاءة، والتهوية ، والضوضاء (ياسين ، عسكر ، الموسوى ، 2008)

- علاقات العمل أي علاقات الفرد بزملانه ورؤسائه وعلاقته بعمله، وتوافقه مع اللوائح، والقوانين ، والتشريعات التي تضعها مؤسسة العمل (عمارة ، 2009)

### مظاهر سوء التوافق المهني:

عجز الفرد عن التكيف مع ظروف العمل المادية، أو الاجتماعية يؤدي إلى عدم الرضا، وسوء توافقه تجاه العمل.

ومن مظاهر سوء التوافق المهني ..

قلة الإنتاج الكمي والكيفي، كثرة الحوادث، والأخطاء، اساءة استخدام أدوات، ومواد العمل، كثرة التغيب عن العمل، التمارض بعذر، أو بدون عذر، الإسراف في الشكوى، والمشغبة، كثرة الاحتكاك بالزملاء، والرؤساء (أبو سبيحة ، 2019: 16).

### الدراسات السابقة:-

#### أولاً: فاعلية الذات وعلاقتها بضغوط العمل.

دراسة Einar et al (2007) وهدفت إلى معرفة العلاقة بين أبعاد الفاعلية الذاتية والضغوط المهنية، والكفاءة الجماعية، والاحتراق النفسي على عينة من (244) من معلمي المرحلة الابتدائية والمتوسطة، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة موجبة بين فاعلية الذات والقدرة على التكيف وكُلما زادت فاعلية الذات لدى المعلم زادت قُدْرته على مُواجهة ضُغوط المهنة ويُقلل من الاحتراق النفسي.

دراسة Relf schwarzer & Suhair Hallum (2008) وهدفت إلى معرفة العلاقة بين فاعلية الذات والضغوط المهنية، والاحتراق النفسي لدى عينة من المعلمين وتكونت من (1203)

وتوصلت الدراسة إلى أنه كلما زادت الفاعلية الذاتية لدى المعلم قلَّ الإحساس بضغوط العمل مما يؤدي إلى الحد من الاحتراق النفسي للمعلم.

دراسة Marcel Van Dijk (2009) وهدفت إلى معرفة العلاقة بين الفاعلية الذاتية وضغوط العمل على عينة مكونة من (83) من الموظفين، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك تأثير كبير لفاعلية الذات على ضغوط العمل كلما زادت أدت إلى خفض الإحساس بالضغوط .

دراسة عمروش (2015) وهدفت إلى معرفة العلاقة بين فاعلية الذات وضغوط العمل على عينة من العاملين (بمؤسسة سونلغاز) بالمسيلة، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين أبعاد الفاعلية الذاتية وضغوط العمل، فضغوط العمل تنعكس بالسلب على الفاعلية الذاتية.

دراسة Jamileh et al. (2016) وتهدف هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الفاعلية الذاتية ، وضغوط العمل على عينة من الممرضات في المستشفيات التابعة لجامعة سمنان للعلوم الطبية في إيران، وقد أظهرت النتائج أن الممرضات اللاتي ليس لديهن فاعلية ذاتية يعانون من ضغوط العمل ، كذلك وجود علاقة سلبية بين عبء الدور والمسئولية مع الفاعلية الذاتية، فضغوط العمل تؤثر سلباً على الفاعلية الذاتية .

دراسة Prahara & Indriani (2019) وتهدف الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الفاعلية الذاتية وضغوط العمل، وتكونت العينة من (60) موظفاً ممن تراوحت خبرتهم بين سنة إلى ست سنوات ، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة سالبة بين الفاعلية الذاتية، وضغوط العمل .

ثانياً فاعلية الذات وعلاقتها بالذكاء الانفعالي .

دراسة Chan (2004) وهدفت إلى معرفة العلاقة بين الذكاء الانفعالي وفاعلية الذات العامة ، وفاعلية الذات نحو مساعدة الآخرين على عينة من معلمي المدارس الثانوية بالصين، وتكونت العينة من (158) معلماً وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين أبعاد الذكاء الانفعالي ، وفاعلية الذات كما أمكن التنبؤ بمعتقدات الفاعلية الذاتية والفاعلية الذاتية نحو مساعدة الآخرين من أبعاد الذكاء الانفعالي.

دراسة المزروع (2007) وهدفت إلى الكشف عن علاقة فاعلية الذات بكل من الدافع للإنجاز، والذكاء الوجداني لدى عينة من (238) طالبة من طالبات جامعة أم القرى، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين درجات فاعلية الذات والذكاء الوجداني بأبعاده والدافعية للإنجاز.

دراسة العبدلي (2009) وهدفت إلى معرفة العلاقة بين فاعلية الذات والذكاء الانفعالي والتوافق الزواجي لدى عينة من المعلمين المتزوجين بمدينة مكة المكرمة، وتكونت العينة من (300) معلّم وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين أبعاد الذكاء الانفعالي وفاعلية الذات عند مستوى دلالة 0,01 .

دراسة خابط (2018) وهدفت إلى معرفة العلاقة بين فاعلية الذات والذكاء الوجداني، والدافعية للإنجاز لدى المتفوقين، والمتأخرين دراسياً وتكونت العينة من (500) من طلبة السنة

الثالثة ثانوي بولاية تيزي وزو (108) من المتفوقين ، و(392) من المتأخرين. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً عند مستوى 0,01 بين فاعلية الذات، والذكاء الوجداني ، فكلما ارتفعت فاعلية الذات ارتفع الذكاء الوجداني.

### ثالثاً: فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني.

دراسة Blackburn(2007) وهدفت إلى معرفة العلاقة بين الفاعلية الذاتية والرضا الوظيفي وتكونت العينة من (80) معلماً من معلمي الزراعة في ولاية كنتاكي الأمريكية، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الفاعلية الذاتية للمعلمين والشعور بالرضا المهني لديهم .

دراسة Voris(2011) وتهدف هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين فاعلية الذات والرضا المهني ، ونوع الشهادة لدى معلمي التربية الخاصة حديثي الخبرة من صفر إلى خمس سنوات، وتكونت العينة من (222) معلماً ومعلمة، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين فاعلية الذات والرضا الوظيفي، وأنَّ فاعلية الذات، والرضا المهني أقل لدى المعلمين حديثي الخبرة أي وجود فروق في فاعلية الذات، والرضا المهني لصالح الأكثر خبرة.

دراسة حجازي (2013) وهدفت إلى معرفة مستوى فاعلية الذات، ومستوى التوافق المهني وجودة الأداء، ومعرفة العلاقة بين فاعلية الذات، والتوافق المهني، وجودة الأداء، وتكونت العينة من جميع معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية بفلسطين، وهم (45) معلمة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين فاعلية الذات والتوافق المهني ما عدا التوافق الاجتماعي .

دراسة Fang Meilaw & Gwojen 3Gou(2015) وهدفت إلى معرفة العلاقة بين الأمل، والفاعلية الذاتية، والرضا الوظيفي، وضغوط العمل، والالتزام التنظيمي لضباط الإصلاحات في سجون تايوان، وتكونت العينة من (133) ضابطاً، وتوصلت الدراسة إلى وجود ارتباط إيجابي بين الفاعلية الذاتية، والرضا الوظيفي.

دراسة الرواحية (2016) وهدفت إلى معرفة العلاقة بين التوافق المهني، والفاعلية الذاتية لدى عينة من الموظفين تكونت من (260) موظفاً وموظفة في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة موجبة دالة بين التوافق المهني، والفاعلية الذاتية ، ووجود فروق دالة في التوافق المهني تعزى لمتغير النوع لصالح الذكور، وفي الخبرة لصالح أكثر من (15) سنة، وعدم وجود فروق في الفاعلية الذاتية تعزى لمتغير النوع، ووجود فروق تعزى لسنوات الخبرة لصالح أكثر من (15) سنة .

دراسة حنه (2018) وهدفت إلى معرفة العلاقة بين الفاعلية الذاتية، والتوافق المهني لدى عينة من أساتذة متوسطة مدرسة الشهيد سعدى الصالح ببلدية سيدى عامر، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين الفاعلية الذاتية بأبعادها المثابرة والمبادرة والمجهود ، وقدرة الفاعلية بالتوافق المهني .

### رابعاً: فاعلية الذات وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموجرافية.

دراسة حمادنه، وشراذقه (2013) وهدفت إلى معرفة الفروق في مستوى فاعلية الذات لدى عينة من الطلبة والطالبات المعاقين سمعياً، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق تعزى لمتغير النوع.

دراسة Chavez et al. (2014) وتكونت العينة من (1133) طالبًا و(862) طالبةً ، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق في فاعلية الذات يعزو للنوع لصالح الذكور .

دراسة بقيعي (2016) وتكونت العينة من (440) معلماً ومعلمة من وكالة الغوث الدولية في الأردن وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة في متغيري الجنس، والمؤهل العلمي لصالح الإناث، ومؤهل البكالوريوس، وعدم وجود فروق ترجع للخبرة التدريسية، والتخصص، والصفوف التي يدرسونها .

دراسة Fallan & Pstad (2016) وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق في فاعلية الذات لصالح الذكور .

دراسة Walia (2017) وتكونت العينة من (100) طالبٍ وطالبةٍ ، وتوصلت النتائج إلى عدم وجود فروق في فاعلية الذات تعزو للنوع .

دراسة Kaur (2018) وتكونت العينة من (80)؛ (40) ذكور، و(40) إناث، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق في فاعلية الذات تعزو للنوع لصالح الذكور .

دراسة صالح (2019) وهدفت إلى معرفة العلاقة بين فاعلية الذات وإدارة الانفعالات لدى عينة من الراهقين مرضى السكر وعددهم (64)، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق في فاعلية الذات في النوع .

#### خامساً: ضغوط العمل وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية .

دراسة بركات (2010) وتناولت الاستراتيجيات الكيفية مع الضغوط المهنية لدى معلمي المدارس الحكومية بفلسطين، وتكونت العينة من (200) معلم ومعلمة، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة في متغيري المؤهل، والتخصص .

دراسة Sajana (2011) وتناولت ضغوط العمل بين معلمي مدارس المرحلة الثانوية بماليزيا وتكونت العينة من (146) وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق في ضغوط العمل بين أفراد العينة.

دراسة حمايدة (2011) وهدفت إلى الكشف عن مستوى ضغوط العمل عند معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية بالأردن ، وتكونت العينة من (574) وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق في ضغوط العمل تعزى للنوع لصالح الذكور، وفي الخبرة لصالح ذوي الخبرة المتوسطة من (5-10) سنوات، وعدم وجود فروق في المؤهل العلمي.

دراسة طلافحة (2013) وهدفت إلى معرفة مستوى ضغوط العمل عند معلمي الدراسات الاجتماعية في مرحلة التعليم الأساسي بالمدارس الحكومية بعمان ، وتكونت العينة من (228) ، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائياً في مُتغير النوع لصالح الذكور والخبرة لصالح المعلمين من ذوي الخبرة المتوسطة، وعدم وجود فروق في المؤهل العلمي .

**سادساً: الذكاء الوجداني وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية .**

دراسة العلوان(2011) وهدفت إلى معرفة العلاقة بين الذكاء الانفعالي بالمهارات الاجتماعية ، وأنماط التعلق لدى طلبة الجامعة، وتكونت العينة من(475) وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق في الذكاء الانفعالي في مُتغير النوع لصالح الإناث، وفي التخصص لصالح الأدبي .

دراسة زوايد (2015) وهدفت إلى معرفة العلاقة بين الذكاء الوجداني وفاعلية الذات لدى عينة من طلبة السنة الثانية ثانوي بمدينة ورقلة، وتكونت العينة من (300) طالب وطالبة، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة بين أفراد العينة في الذكاء الوجداني تعزى للنوع والتخصص كذلك عدم وجود فروق في فاعلية الذات في النوع والتخصص .

دراسة آل الشيخ (2018) وهدفت إلى معرفة العلاقة بين الذكاء الانفعالي والمرونة النفسية لدى طالبات جامعة الإمام محمد بن سعود، وتكونت العينة من (400) طالبة، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق في الذكاء الانفعالي باختلاف التخصص على / أدبي .

**سابعاً: التوافق المهني وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية .**

دراسة فحجان (2010) وهدفت إلى معرفة علاقة التوافق المهني والمسئولية الاجتماعية بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق في التوافق المهني تعزى للنوع والحالة الاجتماعية، المؤهل الدراسي، سنوات الخبرة .

دراسة بطران (2018) وهدفت إلى معرفة العلاقة بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني لدى عينة من الممرضين العاملين في مستشفيات محافظة الخليل، وتكونت العينة من (367) ، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق في مستوى الذكاء الوجداني بين أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس ، وسنوات الخبرة.

دراسة يوسف (2018) وهدفت إلى معرفة دافع البيئة المدرسية وعلاقتها بالتوافق المهني لمعلمي المرحلة الثانوية بوحدة الكاملين الإدارية، وتكونت العينة من (323) معلماً ومعلمة، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة في التوافق المهني للمعلمين تبعاً للخبرة لصالح 11 سنة فأكثر ووجود فروق دالة أيضاً في مُتغير النوع لصالح الإناث وفي المؤهل لصالح المؤهل التربوي .

**التعليق على الدراسات السابقة:-****من خلال استعراض الدراسات السابقة توصلت الباحثة إلى:**

- أنَّ هناك علاقة ارتباطية بين فاعلية الذات وضغوط العمل ولكيها علاقة سالبة عكسية أي كلما زادت فاعلية الذات لدى الفرد قل الإحساس والشعور بضغوط العمل وهذا ما أشارت إليه بعض الدراسات مثل دراسة (عمروش ، 2015) ودراسة (Prahara ,S.A, Indriani , N , 2019).

كذلك أشارت الدراسات إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة بين فاعلية الذات والذكاء الانفعالي مثل دراسة (العبدلي ، 2009) ودراسة (خابط ، 2018) وأيضاً وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة بين فاعلية الذات والتوافق المهني مثل دراسة (الرواحية ، 2016) و(حنة ، 2018) وقد تباينت الدراسات السابقة واختلفت مع البحث الحالي من حيث اجتماع هذه المتغيرات النفسية في دراسة، أو بحث واحد؛ فلم تجد –الباحثة - دراسة تناولت فاعلية الذات



وضغوط العمل والذكاء الانفعالي والتوافق المهني في دراسة واحدة، وذلك في حدود (إطّلاع الباحثة)، أيضاً تباينت الدراسات السابقة مع البحث الحالي من حيث العينة فكانت معظم الدراسات السابقة على معلمين المدارس سواء التعليم الأساسي أو الثانوي أو الموظفين في المهن الأخرى كالعاملين في المستشفيات؛ فلم تجد - الباحثة - دراسة تناولت فئة أعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة بالجامعات وذلك في حدود (إطّلاع الباحثة).

- تناولت الدراسات السابقة مجموعة من المتغيرات الديموجرافية، وحاولت معرفة الفروق في هذه المتغيرات بين أفراد عيناتها، وقد توصلت بعض الدراسات إلى وجود فروق دالة إحصائياً في هذه المتغيرات الديموجرافية مثل دراسة (بقيعي، 2016) و (Kaur, 2018) في فاعلية الذات و(طلافة، 2013) في ضغوط العمل و(العلوان، 2011) في الذكاء الانفعالي و(يوسف، 2018) في التوافق المهني.

تميّز البحث الحالي عن الدراسات السابقة من حيث:

- مجتمع البحث أو العينة فلم تجد - الباحثة - دراسة تناولت أعضاء هيئة، والهيئة المعاونة بالدراسة في حدود إطّلاع الباحثة خاصة في ظل أعمال الجودة والظروف الصحية الراهنة.

- هدف البحث- وهو معرفة العلاقة بين فاعلية الذات وضغوط العمل والذكاء الانفعالي والتوافق المهني مجتمعين معاً في دراسة واحدة فلم تجد- الباحثة- دراسة تجمع هذه المتغيرات معاً وذلك في حدود إطّلاع الباحثة.

### الفروض:

1- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين فاعلية الذات وضغوط العمل والذكاء الانفعالي والتوافق المهني.

2- يمكن التوصل إلى نموذج انحدار متدرج للتنبؤ بفاعلية الذات من درجات متغيرات البحث (ضغوط العمل، الذكاء الانفعالي، التوافق المهني).

3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة على مقياس فاعلية الذات ترجع إلى اختلاف (النوع، التخصص، الدرجة العلمية).

4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة على مقياس ضغوط العمل ترجع إلى اختلاف (النوع، التخصص، الدرجة العلمية).

5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة على مقياس الذكاء الانفعالي ترجع إلى اختلاف (النوع، التخصص، الدرجة العلمية).

6- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة على مقياس التوافق المهني ترجع إلى اختلاف (النوع، التخصص، الدرجة العلمية).

## إجراءات البحث:-

## أولاً: منهج البحث:

يَعتمدُ البحث الحالي على المنهج الوصفي الذي يهتمُ بوصف الظاهرة كما هي .

## ثانياً: عينة البحث الاستطلاعية:

أ- تكونت عينة البحث الاستطلاعية من (100) من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

## ب- عينة البحث الأساسية:

تكونت عينة البحث الأساسية من (320) عضواً بهيئة التدريس، والهيئة المعاونة من بعض الجامعات المصرية ( بعض كليات جامعة الأزهر – تربية عين شمس – كلية العلوم جامعة الفيوم ) بواقع (160) من الذكور (160) من الإناث، (160) من الأدبي، (160) من العلمي، (160) عضواً بهيئة التدريس، (160) من الهيئة المعاونة ويُوضح الجدول التالي توزيع عينة البحث الأساسية .

جدول (1)

توزيع عينة البحث الأساسية وفقاً لمتغير النوع ، التخصص ، الدرجة العلمية ن=(320)

المتغير	النوع	التخصص	الدرجة العلمية
	أدبي	علمي	عضو هيئة تدريس
	أدبي	علمي	هيئة معاونة
العدد	160	160	160

## ثالثاً: أدوات البحث

تمثلت أدوات البحث في مقياس فاعلية الذات ، ضغوط العمل ، الذكاء الانفعالي ، التوافق المهني.

## أ- مقياس فاعلية الذات

أعدت هذا المقياس (محمود ، 2013) بهدف قياس تقدير مستوى فاعلية الذات، تكون المقياس في صورته النهائية من (32) عبارة تقيس أربعة أبعاد لفاعلية الذات، وهي إنجاز الأداء، الخبرات البديلة، الاقتناع، الاستثارة الانفعالية، وتتم الإجابة عبر مقياس خماسي (كثيراً جداً – كثيراً – غير متأكد -أحياناً – نادراً) بحيث تكون (5-4-3-2-1) وتكون الدرجة العظمى للمقياس

(160) والصغرى (32) والمفردات الموجبة عددها (30) مفردة والمفردات السالبة عددها (2) مفردة حيث يتم حساب الدرجة بطريقة عكسية.

### أبعاد المقياس:

- إنجاز الأداء، وهو اقتناع الفرد بقدراته على أداء المهام الصعبة، وإنجازها بنجاح، والذي يَقتضى تنظيم تفكيره، وتقييمه لأدائه ومواجهة الصعاب وتحمله المسئولية والمثابرة في تحقيق أهدافه مع شعوره بالثقة في نفسه .

- الخبرات البديلة، وهي كل ما يمكن اكتسابه من خلال ملاحظة أداء الآخرين وأنشطتهم الناجحة وكذلك ما يمر به من خبرات سابقة، مما يُساعد الفرد على تكوين توقعات عن أدائه في المواقف المشابهة.

- الاقتناع اللفظي، وهو قدرة الفرد ومهارته للاستماع إلى الآخرين أثناء تقديم عمليات التشجيع والتدعيم، والتي تهدف إلى إقناعه بقدرته على إنجاز المهام بنجاح.

- الاستثارة الانفعالية، وهي حالة الفرد الانفعالية التي يشعر بها، وتؤثر على قوة فاعلية الذات لديه وتُمكنه من مواجهة المواقف.

### الخصائص السيكومترية:

#### (أ) الصدق التمييزي:

- حددت الباحثة مجموعة المرتفعين من المشاركين في ضوء درجاتهم الكلية على المقياس، وهم الذين تقع درجاتهم في الإرباعي الأعلى (27) مشاركاً.
- حددت الباحثة مجموعة المنخفضين من المشاركين في ضوء درجاتهم الكلية على المقياس، وهم الذين تقع درجاتهم في الإرباعي الأدنى (25) مشاركاً.
- تم حساب دلالة الفروق بين متوسطي درجات المجموعتين في الدرجة الكلية للمقياس باستخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين كما في جدول (2).

#### جدول (2)

قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات المرتفعين والمنخفضين في الدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات (ن=52)

المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
المرتفعون	27	146,00	2,80	16,07	**0,01
المنخفضون	25	113,28	10,17		
				ت (0,05) = 2,01	
				ت (0,01) = 2,68	

يتضح من جدول (2) أنَّ قيمة (ت) المحسوبة دالة إحصائياً عند مستوى (0,01) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المجموعتين في الدرجة الكلية للمقياس، أي أنَّ الاختبار يُميز بين المرتفعين والمنخفضين مما يُشير إلى صدق المقياس.

### (ب) الاتساق الداخلي:

قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي لعبارات مقياس فاعلية الذات عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وحساب معامل الارتباط بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية للمقياس كما في جدولي (3) و(4).

#### جدول (3)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه لمقياس فاعلية الذات ن = (100)

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
1	**0,552	12	**0,809	23	**0,612
2	**0,719	13	**0,493	24	**0,648
3	**0,804	14	**0,611	25	**0,372
4	**0,714	15	**0,727	26	**0,785
5	**0,878	16	**0,818	27	**0,675
6	**0,815	17	**0,587	28	**0,792
7	**0,606	18	**0,425	29	**0,689
8	**0,692	19	*0,232	30	**0,492
9	**0,796	20	**0,385	31	**0,758
10	**0,494	21	*0,198	32	**0,694
11	**0,754	22	**0,653		
	ر(0,05) = 0,196		ر(0,01) = 0,256		

أُضح من جدول (3) أنَّ جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه دالة عند مستوى دلالة (0,01)، ما عدا العبارتين رقم (19)، و(21) فهما دالتين عند مستوى دلالة (0,05).

#### جدول (4)

معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات

م	البعد	معامل الارتباط
1	الأول	**0,971
2	الثاني	**0,932
3	الثالث	**0898
4	الرابع	**0,949
		ر(0,01)=0,256
		ر(0,05)=0,196

اتضح من جدول (4) أنَّ جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية للمقياس دالة عند مستوى دلالة (0,01).

#### (ج) ثبات المقياس:

قامت الباحثة بحساب ثبات مقياس فاعلية الذات بطريقتي

أ- ألفا كرونباخ ويوضح جدول (5) معامل الثبات لكل بُعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية.

#### جدول (5)

معاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات بطريقة ألفا كرونباخ

م	البعد	معامل الثبات
1	الأول	0,861
2	الثاني	0,838
3	الثالث	0,603
4	الرابع	0,799
5	الدرجة الكلية	0,945

اتضح من جدول (5) أنَّ مُعاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية تراوحت ما بين (0,603-0,945) وجميعها مُعاملات ثبات مرتفعة، مما يُشير إلى الثقة في النتائج التي أمكن التوصل إليها من خلال المقياس.

**ب- طريقة التجزئة النصفية:**

يوضح جدول (6) معامل الثبات لكل بُعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية.

جدول (6)

معاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات بطريقة التجزئة النصفية

م	البعد	معامل الثبات
1	الأول	0,878
2	الثاني	0,909
3	الثالث	0,715
4	الرابع	0,771
5	الدرجة الكلية	0,958

اتضح من جدول (6) أنَّ مُعاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية تراوحت ما بين (0,715-0,958) وجميعها معاملات ثبات مُرتفعة ، مما يُشير إلى الثقة في النتائج التي أمكن التوصل إليها من خلال المقياس.

**ب- مقياس ضغوط العمل**

قامت الباحثة بعمل سؤال مفتوح عن ضغوط العمل، وتم توجيهه إلى عينة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم، وهو (أرجو من سيادتكم ذكر أهم الصعوبات المهنية التي تواجهكم في الوقت الحاضر) وفي ضوء إجابات الأعضاء بالاضافة إلى ما تم الاطلاع عليه من دراسات تناولت ضغوط العمل، وبعض المقاييس التي أُعدت لدراستها وقياسها قامت الباحثة بتحديد مفهوم ضغوط العمل وتحديد أبعاده حيث تكون المقياس من ثلاث أبعاد ثم قامت الباحثة بعرض المقياس في صورته الأولية على عدد من أساتذة علم النفس للحكم على صلاحيته ومدى ملائمة عباراته ، ومدى صلاحية مفتاح التصحيح، وقد تم تعديل المقياس في ضوء توجيهات السادة المحكمين، وقد تكون المقياس في صورته النهائية من (42) عبارة موزعة على أبعاد المقياس بالتساوي بمعدل (14) عبارة لكل بعد وتنحصر الإجابة بين (موافق - إلى حد ما - لا أوافق) وقد تم توزيع الدرجة على عبارات المقياس كما يلي (3-2-1) ووالمجموع الكلي للمقياس (126) درجة بمتوسط (63) درجة فتكون أعلى درجة للمقياس (126) ، وأقل درجة (42) وتُشير الدرجة المرتفعة إلى الشعور بضغوط في العمل .

**أبعاد المقياس:**

- **العبء الوظيفي**، وهو المهام الملقاة على أعضاء هيئة التدريس، ومعاونتهم، وما يُحيط بهم من ظروف، ومتطلبات لأدائهم العمل، وطُرق تقييم أدائهم، وتأهيلهم .

- **العلاقات الإنسانية**، وهي مدى تفاعل أعضاء هيئة التدريس، ومعاونتهم مع زملاء العمل ورؤسائهم، والإداريين، وعلاقاتهم الاجتماعية والأسرية .

- بيئة العمل، وهي كل ما يُحيط بأعضاء هيئة التدريس، ومعاونهم من مكان، وتجهيزات أو أثاث أو إمكانيات إلكترونية أو عوامل فيزيقية .

### الخصائص السيكومترية:

#### (أ) الصدق التمييزي:

- حددت الباحثة مجموعة المرتفعين من المشاركين في ضوء درجاتهم الكلية على المقياس، وهم الذين تقع درجاتهم في الإرباعي الأعلى (19) مشاركاً.
- حددت الباحثة مجموعة المنخفضين من المشاركين في ضوء درجاتهم الكلية على المقياس، وهم الذين تقع درجاتهم في الإرباعي الأدنى (36) مشاركاً.
- تم حساب دلالة الفروق بين متوسطي درجات المجموعتين في الدرجة الكلية للمقياس باستخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين كما في جدول (7).

جدول (7)

قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات المرتفعين والمنخفضين في الدرجة الكلية لمقياس ضغوط العمل (ن=55)

المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
المرتفعون	19	118,37	3,83	14,02	**0,01
المنخفضون	36	90,16	8,28		

ت(0,05) = 2,01 ت(0,01) = 2,68

اتضح من جدول (7) أنّ قيمة (ت) المحسوبة دالة إحصائياً عند مستوى (0,01) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المجموعتين في الدرجة الكلية للمقياس، أي أنّ الاختبار يُميز بين المرتفعين والمنخفضين مما يُشير إلى صدق المقياس.

#### (ب) الاتساق الداخلي:

قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي لعبارات مقياس ضغوط العمل عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتهي إليه، وحساب معامل الارتباط بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية للمقياس كما في جدولي (8) و(9).

## جدول (8)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه لمقياس ضغوط العمل  $n = 100$

العبرة	معامل الارتباط	العبرة	معامل الارتباط	العبرة	معامل الارتباط
1	**0,490	15	**0,453	29	**0,571
2	**0,559	16	**0,514	30	**0,656
3	**0,606	17	**0,689	31	**0,490
4	**0,558	18	**0,533	32	**0,412
5	**0,419	19	**0,602	33	**0,523
6	**0,562	20	**0,518	34	**0,732
7	**0,654	21	**0,534	35	**0,636
8	**0,383	22	**0,432	36	**0,671
9	**0,633	23	**0,566	37	**0,364
10	**0,676	24	**0,494	38	**0,400
11	**0,580	25	**0,591	39	**0,705
12	**0,515	26	*0,216	40	**0,531
13	**0,477	27	**0,655	41	**0,464
14	**0,640	28	**0,633	42	**0,421
	$r(0,05) = 0,196$		$r(0,01) = 0,256$		

اتضح من جدول (8) أنَّ جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه دالة عند مستوى دلالة (0,01) ، ما عدا العبارة رقم (26) فهي دالة عند مستوى دلالة (0,05).

## جدول (9)

معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس ضغوط العمل

م	البعد	معامل الارتباط
1	الأول	**0,957
2	الثاني	**0,880
3	الثالث	**0,852
		$r(0,05) = 0,196$
		$r(0,01) = 0,256$

اتضح من جدول (9) أنَّ جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس دالة عند مستوى دلالة (0,01).



### (ج) ثبات المقياس:

قامت الباحثة بحساب ثبات المقياس بطريقتي:

أ- ألفا كرونباخ:

يوضح جدول (10) معامل الثبات لكل بُعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية.

#### جدول (10)

معاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس ضغوط العمل بطريقة ألفا كرونباخ

م	البعد	معامل الثبات
1	الأول	0,797
2	الثاني	0,788
3	الثالث	0,779
4	الدرجة الكلية	0,911

يتضح من جدول (10) أنَّ مُعاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية تراوحت ما بين (0,779-0,911) وجميعها معاملات ثبات مرتفعة، مما يُشير إلى الثقة في النتائج التي أمكن التوصل إليها من خلال المقياس.

ب- طريقة التجزئة النصفية:

يوضح جدول (11) معامل الثبات لكل بُعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية.

#### جدول (11)

معاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس ضغوط العمل بطريقة التجزئة النصفية

م	البعد	معامل الثبات
1	الأول	0,829
2	الثاني	0,702
3	الثالث	0,899
4	الدرجة الكلية	0,931

اتضح من جدول (11) أنَّ مُعاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية تراوحت ما بين (0,702-0,931) وجميعها مُعاملات ثبات مرتفعة، مما يُشير إلى الثقة في النتائج التي أمكن التوصل إليها من خلال المقياس.

## ج- مقياس الذكاء الانفعالي:

أعدت هذا المقياس (الديدي، 2021) لقياس الذكاء الانفعالي ويتكون المقياس من (75) عبارة مقسمة على خمسة أبعاد أساسية للذكاء الانفعالي بواقع (15) عبارة لكل بُعد وللتصحيح وُضعت استمارة للمستويات، أو الأبعاد الخمسة بحيث تعطي الدرجات على النحو التالي دائماً (4) غالباً (3) أحياناً (2) نادراً (1) مطلقاً (صفر) وتوجد عبارات تُصحح في الاتجاه العكسي وتَم وضع نُجوم أمامها بحيث تُقلب الدرجات لتُصبح دائماً (صفر) غالباً (1) أحياناً (2) نادراً (3) مطلقاً (4) ويُحسب مجموع كل بُعد ويُحسب المجموع الكلي من خلال مجموع الأبعاد الخمس، وقد قامت الباحثة بتعديل عبارات رقم (5،51، 11) لتلائم في الصياغة مع عينة البحث والعبارة رقم (5) قبل التعديل (تجعلني بعض الناس أشعر بالقرق من نفسى مهما بذلت من جهد) لتُصبح (يُشعرني البعض بالأسف مهما بذلت من جهد) وعبارة رقم (11) قبل التعديل (أشعر بالخزي لأنني أقوم بأعمال مخزية) لتُصبح (أشعر بالأسى والحزن عند قيامى بأعمال مؤسفة) وعبارة رقم (51) قبل التعديل (يُطارديني الشعور بالانحطاط والإذلال) لتُصبح (يُطارني الشعور بالخزي والأسى) وقد اتضح بعد إجراء الخصائص السيكومترية للمقياس عدم دلالة بعض العبارات بواقع عبارة في كل بُعد من الأبعاد الخمسة فتم حذفهم ليُصبح البُعد مكون من (14) عبارة بدلاً من (15) والعبارات هي (10، 12، 19، 21، 23) فأصبح المقياس في صورته النهائية مكون من (70) عبارة فقط، والمجموع الكلي (280) ومتوسط درجة المقياس (140).

## أبعاد المقياس:

- الوعى الذاتى (الذكاء الداخلى) وهو القدرة على ملاحظة الذات وفهم وإدارة المشاعر الشخصية كما تحدث وفهم الشخص لحالته الانفعالية وإدراك معانيها والتفريق بين الإنفعالات السلبية والإيجابية والتصرف الانفعالي وفقاً للمواقف وفهم ما تنطوي عليه الذات من جوانب قوة بهدف تدعيمها وجوانب ضعف يمكن التفكير بشأن تقويمها والتحرر من المشاعر السلبية وتحرير الطاقة الانفعالية على أساس التفكير العقلانى .

- تنظيم وإدارة الانفعالات، وهى القدرة على تناول المشاعر في إطارها المناسب مع إدراك ما الذى يكون وراء هذه المشاعر وإيجاد الطُرق لمُعالجة المخاوف والقلق والغضب والحُزن من خلال الاسترخاء، والتفكير في الواقع قبل توجيه السلوك وغلبة التفكير التفاوضي على التفاوضي .

- الدافعية الشخصية، وهى القُدرة على توجيه الانفعالات لخدمة الهدف المحدد وضبط الانفعالات وتأجيل الإشباع وكبح الدفعات وتجنب اللوم عن السلوك الاندفاعي، وتوجيه الانفعالات لخدمة الأهداف السوية، وعدم التورط في المشكلات التافهة التى تستهلك الطاقة الانفعالية وتؤدى إلى الإجهاد .

- المشاركة الوجدانية، وهى مستوى حساسية الفرد تجاه مشاعر الآخرين، والاهتمام بهم ووضعهم في الاعتبار وتقدير الاختلاف بين الناس في قدراتهم على التعبير عن مشاعرهم تجاه الناس والأشياء وتحويل طاقة الغيرة والعدوان إلى طاقة تنافسية منتجة .

- تناول العلاقات الشخصية المتبادلة، وهى القدرة على تنظيم وإدارة الانفعالات في التعامل مع الآخرين أو الكفاءة الاجتماعية التى تُشير إلى مهارة في التعامل مع الآخرين وتحقيق الأمان الشخصي والاجتماعي من خلال التواصل اللفظي وغير اللفظي .

## الخصائص السيكومترية:

### (أ) الصدق التمييزي:

- حددت الباحثة مجموعة المرتفعين من المشاركين في ضوء درجاتهم الكلية على المقياس، وهم الذين تقع درجاتهم في الإرباعي الأعلى (21) مشاركاً.
- حددت الباحثة مجموعة المنخفضين من المشاركين في ضوء درجاتهم الكلية على المقياس، وهم الذين تقع درجاتهم في الإرباعي الأدنى (39) مشاركاً.
- تم حساب دلالة الفروق بين متوسطي درجات المجموعتين في الدرجة الكلية للمقياس باستخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين كما في جدول (12).

### جدول (12)

قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات المرتفعين والمنخفضين في الدرجة الكلية لمقياس الذكاء الانفعالي (ن=60)

المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
المرتفعون	21	230,71	4,74	26,93	**0,01
المنخفضون	39	174,54	8,87		

ت(0,05) = 2,01 ت(0,01) = 2,68

اتضح من جدول (12) أنَّ قيمة (ت) المحسوبة دالة إحصائياً عند مستوى (0,01) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المجموعتين في الدرجة الكلية للمقياس، أي أنَّ الاختبار يميز بين المرتفعين والمنخفضين مما يُشير إلى صدق المقياس.

### (ب) الاتساق الداخلي:

قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي لعبارات مقياس الذكاء الانفعالي عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وحساب معامل الارتباط بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية للمقياس كما في جدول (13) و(14).

## جدول (13)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه لمقياس الذكاء الانفعالي ن = (100)

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
1	**0,470	26	**0,691	51	**0,473
2	**0,760	27	**0,492	52	**0,719
3	**0,620	28	**0,599	53	**0,613
4	**0,625	29	**0,688	54	**0,672
5	**0,407	30	**0,520	55	**0,392
6	**0,424	31	**0,552	56	**0,598
7	**0,401	32	** 0,499	57	**0,464
8	**0,538	33	**0,280	58	**0,513
9	**0,426	34	**0,421	59	**0,468
10	**0,527-	35	**0,454	60	**0,524
11	**0,747	36	**0,441	61	**0,496
12	0,053	37	**0,549	62	**0,598
13	**0,501	38	**0,701	63	**0,632
14	**0,704	39	**0,367	64	*0,743
15	**0,564	40	** 0,401	65	**0,539
16	**0,571	41	** 0,472	66	**0,420
17	**0,567	42	** 0,473	67	**0,373
18	**0,525	43	**0,581	68	**0,734
19	0,104-	44	**0,439	69	**0,573
20	**0,467	45	** 0,453	70	**0,608
21	0,057	46	**0,711	71	**0,483
22	**0,609	47	**0,442	72	**0,425
23	0,025	48	**0,630	73	**0,480
24	**0,499	49	**0,473	74	**0,548
25	**0,352	50	**0,579	75	**0,419
				ر(0,01)=0,256	ر(0,05)=0,196

اتضح من جدول (13) أنَّ جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه دالة عند مستوى دلالة (0,01) ما عدا العبارات رقم (10)، (12)، (19)، (21)، (23) فهي غير دالة، أو لها معامل ارتباط سالب ولذلك تم حذفها.

جدول (14)

معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس الذكاء الانفعالي

م	البعد	معامل الارتباط
1	الأول	0,817
2	الثاني	0,784
3	الثالث	0407
4	الرابع	0,832
5	الخامس	0,884
		ر(0,05)=0,196
		ر(0,01)=0,256

اتضح من جدول (14) أنَّ جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية للمقياس دالة عند مستوى دلالة (0,01).

(ج) ثبات المقياس:

قامت الباحثة بحساب ثبات المقياس بطريقتي:

أ- ألفا كرونباخ:

يُوضح جدول (15) معامل الثبات لكل بُعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية.

جدول (15)

معاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الذكاء الانفعالي بطريقة ألفا كرونباخ

م	البعد	معامل الثبات
1	الأول	0,790
2	الثاني	0,802
3	الثالث	0,604
4	الرابع	0,757
5	الخامس	0,801
6	الدرجة الكلية	0,917

اتضح من جدول (15) أنَّ مُعاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية تراوحت ما بين (0,604-0,917) وجميعها معاملات ثبات مرتفعة، مما يُشير إلى الثقة في النتائج التي أمكن التوصل إليها من خلال المقياس.

## ب- طريقة التجزئة النصفية:

يوضح جدول (16) معامل الثبات لكل بُعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية.

## جدول (16)

معاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الذكاء الانفعالي بطريقة التجزئة النصفية

م	البعد	معامل الثبات
1	الأول	0,830
2	الثاني	0,825
3	الثالث	0,624
4	الرابع	0,705
5	الخامس	0,854
6	الدرجة الكلية	0,931

اتضح من جدول (16) أنَّ مُعاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية تراوحت ما بين (0,624-0,931) وجميعها مُعاملات ثبات مُرتفعة ، مما يُشير إلى الثقة في النتائج التي أمكن التوصل إليها من خلال المقياس.

## د- مقياس التوافق المهني:

تم الاطلاع على التراث السيكلوجي، والبحوث النفسية، والدراسات وثيقة الصلة بمفهوم التوافق المهني، وبعض المقاييس التي أعدت لقياسه ، وتم تحديد مفهوم التوافق المهني، وقد تم عرض المقياس في صورته الأولية على عدد من أساتذة علم النفس، وذلك للحكم على صلاحية عبارات المقياس، ومدى مُلائمتها لما وضعت لقياسه، وقد تم تعديل المقياس في ضوء تعديل السادة المحكمين ، كذلك تم حذف العبارتين رقم ( 10 ، 21 ) بُعد عمل الخصائص السيكومترية للمقياس والتي أثبتت أنهما غير الدتتين ويتكون المقياس في صورته النهائية من (24) وقد تم وضع مفتاح التصحيح على أساس اختيار من ثلاث بدائل ( موافق -إلى حد ما - لا أوافق ) وتم توزيع الدرجة كما يلي (1-2-3) للعبارات الإيجابية و(3-2-1) للعبارات السلبية والمجموع الكلي للمقياس (72) بمتوسط (36) وتكون أعلى درجة (72) ، وأقل درجة (24) ، وتُشير الدرجة المرتفعة إلى تَمَتُّع عضو هيئة التدريس بالتوافق المهني .

## الخصائص السيكومترية:

## (أ) الصدق التمييزي:

- حددت الباحثة مجموعة المرتفعين من المشاركين في ضوء درجاتهم الكلية على المقياس، وهم الذين تقع درجاتهم في الإرباعي الأعلى (29) مشاركًا.
- حددت الباحثة مجموعة المنخفضين من المشاركين في ضوء درجاتهم الكلية على المقياس، وهم الذين تقع درجاتهم في الإرباعي الأدنى (18) مشاركًا.
- تم حساب دلالة الفروق بين متوسطي درجات المجموعتين في الدرجة الكلية للمقياس باستخدام اختبار " ت " لعينتين مستقلتين كما في جدول (17).

جدول (17)

قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات المرتفعين والمنخفضين في الدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني (ن=47)

المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
المرتفعون	29	64,00	2,29	25,69	**0,01
المنخفضون	18	46,55	2,20		

ت(0,05) = 2,02 ت(0,01) = 2,70

أوضح من جدول (17) أن قيمة (ت) المحسوبة دالة إحصائياً عند مستوى (0,01) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المجموعتين في الدرجة الكلية للمقياس، أي أن الاختبار يميز بين المرتفعين والمنخفضين مما يشير إلى صدق المقياس.

(ب) الاتساق الداخلي:

قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي لعبارات مقياس التوافق المهني عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس كما في جدول (18).

جدول (18)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني ن = (100)

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
1	**0,462	14	**0,271
2	**0,410	15	**0,507
3	**0,678	16	**0,557
4	**0,460	17	**0,440
5	**0,683	18	**0,551
6	**0,435	19	**0,609
7	**0,473	20	**0,703
8	**0,522	21	0,061
9	**0,551	22	**0,651
10	0,073	23	**0,615
11	**0,549	24	**0,666
12	**0,401	25	**0,614
13	**0,492	26	**0,498

ر(0,01) = 0,256

ر(0,05) = 0,196

أوضح من جدول (18) أنَّ جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني دالة عند مستوى دلالة (0,01) عدا العبارات رقم (10، 21) فهي غير دالة ولذلك تم حذفها.

## (ج) ثبات المقياس:

قامت الباحثة بحساب ثبات المقياس بطريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية كما في جدول (19).

## جدول (19)

معامل الثبات للدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني بطريقة ألفا كرونباخ

م	الطريقة	معامل الثبات
1	ألفا كرونباخ	0,732
2	التجزئة النصفية	0,872

اتضح من جدول (19) أن معامل الثبات للدرجة الكلية بطريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية بلغ (0,732) و (0,872) على التوالي وهي قيم مرتفعة ، مما يشير إلى الثقة في النتائج التي أمكن التوصل إليها من خلال المقياس.

## نتائج البحث ومناقشتها:

الفرض الأول: وينص على أنه

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين فاعلية الذات وضغوط العمل والذكاء الانفعالي والتوافق المهني لدى أفراد العينة.

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون كما في جدول (20):

## جدول (20)

معاملات الارتباط بين فاعلية الذات وضغوط العمل والذكاء الانفعالي والتوافق المهني  
ن = (320)

فاعلية الذات					
المتغير	الدرجة الكلية	انجاز الأداء	الخبرات البديلة	الاقتناع اللفظي	الاستثارة الانفعالية
الدرجة الكلية	**0,616-	**0,563-	**0,432-	**0,591-	**0,559-
العبء الوظيفي	**0,684-	**0,543-	**0,443-	**0,411-	**0,457-
العلاقات الإنسانية	**0,572-	**0,434-	**0,543-	**0,405-	**0,429-
بيئة العمل	**0,526-	**0,383-	**0,443-	**0,406-	**0,411-
الدرجة الكلية	**0,738	**0,598	**0,528	**0,352	**0,419
الوعي الذاتي	**0,566	**0,449	**0,424	**0,555	**0,472
تنظيم وإدارة الانفعالات	**0,695	**0,475	**0,360	**0,511	**0,578
الذكاء الانفعالي	**0,621	**0,425	**0,501	**0,384	**0,437



**0,348	**0,458	**0,385	**0,598	**0,722	المشاركة الوجدانية
**0,552	**0,523	**0,296	**0,350	**0,698	تناول العلاقات الشخصية المتبادلة
**0,408	**0,532	**0,619	**0,728	**0,721	الدرجة الكلية
					التوافق المهني
					مستوى الدلالة 0، 01 = 0، 148
					0، 05 = 0، 113

أُتضح من جدول (20) وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين فاعلية الذات (الدرجة الكلية والأبعاد) وضغوط العمل (الدرجة الكلية والأبعاد)، ووجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين فاعلية الذات (الدرجة الكلية والأبعاد) وكل من الذكاء الانفعالي (الدرجة الكلية والأبعاد)، والتوافق المهني (الدرجة الكلية).

### مناقشة نتائج الفرض الأول وتفسيرها:

أشارت نتائج الفرض الأول كما هو موضح بجدول (20) إلى وجود علاقة سالبة ودالة عند مستوى دلالة 0، 01 بين مقياس فاعلية الذات بأبعاده والدرجة الكلية وبين مقياس ضغوط العمل بأبعاده والدرجة الكلية، ووجود علاقة موجبة ودالة عند مستوى 0، 01 بين مقياس فاعلية الذات بأبعاده والدرجة الكلية، ومقياس الذكاء الانفعالي بأبعاده والدرجة الكلية، والدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني .

أولاً: العلاقة بين فاعلية الذات وضغوط العمل وتتفق نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة (Prahara, Indriani: 2019) ودراسة (عمروش: 2015) ودراسة ( Ralf Schwarzer & suhair Hallum: 2008) حيث أشارت هذه الدراسات إلى وجود علاقة سالبة بين فاعلية الذات وضغوط العمل .

ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن فاعلية الذات كما أشارت (شاهين ، 2012:152) بأنها معتقدات الفرد عن ذاته وقدراته والمهارات اللازمة لإنجاز أهدافه، مما يؤهله للتخطيط وتحقيق الأهداف ومثابرتة في إتمام ذلك والتواصل الفعال مع الآخرين ، ومن هنا نجد أن فاعلية الذات تمكن الفرد من مواجهة الصعاب وتزيد من كفاءته، وتكسيه أنماط سلوكية، ومهارات تُساعده في الارتقاء بتفكيره ، وانفعالاته، وضبطهما، فمن لديه فاعلية ذات مرتفعة يزداد معدل العمل لديه، ويتميز بالثقة بالنفس ، مما يزيد من قدرته على مواجهة الصعاب والضغوط التي تعترضه في مجال عمله بالمقابل أصحاب الفاعلية الذاتية المنخفضة ينشغلون بمشاكلهم، وضعفهم مما يزيد من شعورهم بالضغوط ، وعدم القدرة على مواجهتها ، وحلها، وهذا ما أكده باندورا في (حجازي ، 2013: 420) حيث أشار إلى أن فاعلية الذات تؤثر في أنماط التفكير بحيث قد تُعين الفرد، أو تُعيقه عن أداء، وإنجاز مهامه، وإدراك الفرد لفاعلية ذاته تُؤثر في أنواع الخطط التي يضعها، فإما يضع خطط ناجحة لعمله وحياته، أو خطط فاشلة تُعيقه وتؤدي إلى الأداء الضعيف في مجالات حياته أي كلما ارتفعت فاعلية الذات انخفض الشعور بضغوط العمل ، والعكس صحيح .

ثانياً: فاعلية الذات والذكاء الانفعالي، وتتفق نتيجة الفرض الحالي مع دراسة ( خابط ، 2018) ودراسة (المزروع ، 2007) ودراسة ( Chan,2004) والتي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين فاعلية الذات والذكاء الانفعالي، ويمكن تفسير ذلك إلى أنه كلما تمتع الفرد بذكاء انفعالي مرتفع ساعده ذلك على إدراك، وفهم الآخرين، ومشاعرهم كذلك يُساعده على فهم ذاته ومشاعره الخاصة بل تحويل السلبية منها إلى إيجابية، والسيطرة عليها، مما يُساعد في تكوين علاقات جيدة مع الآخرين وتحفيز الذات، وجميعها مكونات تُساعد على الفاعلية الذاتية المرتفعة، وأيضاً الذكاء الانفعالي يتكون من المهارات الانفعالية ذات التأثير الإيجابي على تنمية الفاعلية الذاتية، فالفاعلية الذاتية ترتبط بقدرة الفرد على فهم انفعالاته، والسيطرة عليها فهي تُؤثر على الحالة الانفعالية للفرد، فضعفها يُثير حالة مزاجية سيئة لذلك العلاقة إيجابية بينهما فكلما زادت فاعلية الذات زاد الذكاء الانفعالي، وهذا ما أكدته ( Rathi & Rastogi 2009:100)، فأصحاب الذكاء الانفعالي المرتفع هم أشخاص لديهم القدرة على السيطرة على مشاعرهم، وتقويمها، ولديهم الثقة، والسيطرة على مهامهم، وهذه السمات تعزز فاعلية الذات لديهم، كما أن الذكاء الانفعالي يُساعد الفرد على أن يكون أكثر وعياً من حيث قدراته التي تُساعد في تحديد مستوى فاعلية الذات لديه.

ثالثاً: فاعلية الذات والتوافق المهني وتتفق نتيجة البحث الحالي مع دراسة (حجازي ، 2013) ، ودراسة (الرواحية ، 2016) والتي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين فاعلية الذات والتوافق المهني، ويُمكن تفسير ذلك إلى أن فاعلية الذات تُساعد الفرد على التكيف، ومواجهة الصعاب، والتعايش مع الواقع، والتحكم في الانفعالات، وإدارتها بطريقة جيدة، وإيجابية تُساعد الفرد على تحقيق النجاح مما يزيد من شعوره بالتوافق المهني، فالفرد في مجال عمله يحتاج إلى اكتساب المهارات التي تُمكنه من التفاعل السليم مع ظروف العمل، والزلاء مثل الثقة بالنفس، الفاعلية الذاتية، وإدراك الذات، والتعبير عن الذات، والمشاعر بطريقة صحيحة، لأن الفرد الناجح هو من لديه وعي بذاته، وقدرة على التحكم في انفعالاته، وتفهم الآخرين، والتواصل الجيد وفاعلية ذاتية مرتفعة تساعده على فهم ذاته، وإمكاناته مما يُساعده على تحديد أهدافه، ومستوى طموحاته في ضوء الواقع مما يؤدي إلى النجاح، وبالتالي إلى التوافق المهني .

### الفرض الثاني وينص على أنه:

- يمكن التوصل إلى نموذج انحدار متدرج للتنبؤ بفاعلية الذات من درجات متغيرات البحث (ضغوط العمل – الذكاء الانفعالي – التوافق المهني).

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد كما في جدول (21):

جدول (21)  
نتائج تحليل الانحدار المتعدد للتنبؤ بفاعلية الذات من ضغوط العمل والذكاء الانفعالي والتوافق المهني

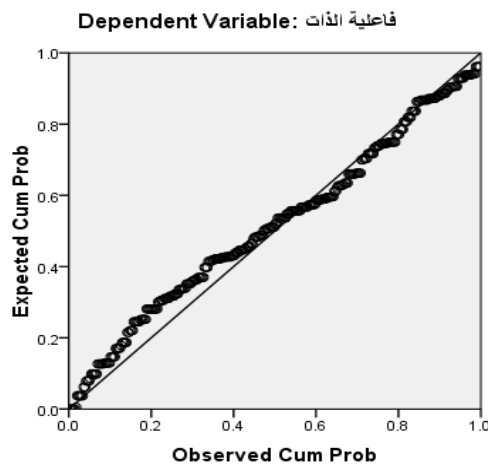
المتغير	معامل الارتباط	معامل التحديد الانحدار B	قيمة الانحدار المتعدد Beta	قيمة الانحدار قيمة "ت" الإحصائية	الدلالة الإحصائية	قيمة "ف" الإحصائية
الذكاء		0,188	0,338	6,429	0,01	
الانفعالي	0,640	0,409			0,01	25,24
التوافق المهني		0,449	0,243	4,074	0,01	

اتضح من خلال جدول (21) أنَّ مُتغيرات ضغوط العمل والذكاء الانفعالي والتوافق المهني يمكنها التنبؤ بفاعلية الذات حيث تفسر حوالي من (40,9%) من التباين الكلي لفاعلية الذات، ويؤكد ذلك قيمة "ف" والتي بلغت (25,24) وهي دالة عند مستوى (0,01).

ويمكن صياغة معادلة الانحدار على النحو الآتي:

فاعلية الذات = (0,188) الذكاء الانفعالي + (0,449) التوافق المهني + القيمة الثابتة 35,862.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



شكل (1)

الانتشار للأخطاء المعيارية مقابل القيم المتوقعة لدى أفراد العينة

## مناقشة نتائج الفرض الثاني وتفسيرها:

أسفرت نتائج الفرض الثاني كما هو واضح من جدول (21) أنه يمكن التنبؤ بفاعلية الذات من خلال متغيرات (الذكاء الانفعالي\_ التوافق المهني) وقد يرجع هذا التنبؤ إلى ارتباط فاعلية الذات بكل من الذكاء الانفعالي، والتوافق المهني، وهذا ما أكدته نتائج الفرض الأول و أكدته الدراسات السابقة، أما ضغوط العمل فلم تكن قادرة على التنبؤ بما أن العلاقة بينها، وبين فاعلية الذات سالبة ويمكن تفسير ذلك...

أولاً: من حيث الذكاء الانفعالي، وقدرته على التنبؤ بفاعلية الذات نجد أن فاعلية الذات عنصر مهم، وفعال في اختيار الفرد لمهام حياته، ونجاحه، ففاعلية الذات المرتفعة تُساعد الفرد على المثابرة، وتنظيم الذات، والثقة بالنفس، والتعامل الجيد مع الآخرين، كما أن للذكاء الانفعالي أهمية في حياة الفرد كما أشار (الكردي، 2010) إلى أنه من الركائز الأساسية في تنوع الحلول للمشاكل، ويُساعده على تحمل المسؤولية، والابتكار، وتحقيق التواصل، وفهم مشاعر الآخرين، والاتصال الوجداني معهم، فالذكاء الانفعالي من المداخل المهمة في فاعلية الذات بأبعاده، ومكوناته مثل التعاطف، إدارة الذات، والانفعالات، وغيرها من المكونات، والتي تُعد من مكونات فاعلية الذات في ضوء نظرية باندورا، وهذا ما أشار إليه (Chemiss,Adler &Weiss:2000) حيث يرى أن الذكاء الانفعالي هو الأساس للشعور بالثقة بالذات، وتكامل الشخصية، وتقدير الذات، والقدرة على التكيف، والمرونة في مُختلف المواقف، والبراعة في التعامل مع الآخرين، وجميعها سمات متعلقة بفاعلية الذات.

ثانياً: التوافق المهني بما أن العلاقة إيجابية بين فاعلية الذات، والتوافق المهني، وهذا ما أكدته نتائج الفرض الأول، فكان من المنطق أن يكون التوافق المهني قادراً على التنبؤ بفاعلية الذات، فالتوافق المهني يتأثر بعدة عوامل قد تكون ذاتية ترجع إلى الفرد ذاته كالصحة الجسمية أو النفسية، أو تمتعه بالمرونة التي تُساعده على الاستجابة للمؤثرات البيئية بصورة ملائمة مما يؤدي إلى التكيف مع البيئة، وتُساعده على تغيير أسلوب العمل الذي مارسه، أو اعتاد عليه مما يُساعد على التجديد، والبُعد عن الروتين، والجمود، وتقبل التغيرات الجديدة (أبو مسلم، الموافي، عبد الحميد، 2012)، وأسمات الفرد الشخصية مثل القدرة على المشاركة الوجدانية، والمثابرة، وتقبل الذات، وتقبل الآخرين (ربيع، 2010) أو قد يتأثر التوافق بعوامل خارجية مثل علاقات العمل مع الزملاء، والرؤساء، ومع لوائح العمل (عمارة، 2009)، وجميع هذه العوامل المؤثرة في التوافق المهني متعلقة بفاعلية الذات لأن فاعلية الذات من خصائصها المثابرة، والبراعة في التعامل، والعلاقات الإنسانية الجيدة، والتعامل بإيجابية مع المواقف الجديدة فمن يتمتع بفاعلية ذات مرتفعة يكن أكثر مرونة، وأكثر تقبلاً للتجديد، والنقد، وبالتالي التكيف بطريقة جيدة أكثر من الآخرين.

## الفرض الثالث وينص على أنه:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة على مقياس فاعلية الذات ترجع إلى اختلاف (النوع – التخصص – الدرجة العلمية).

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل التباين الثلاثي كما في جدول

(22):

جدول (22)

قيمة "ف" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسط درجات أفراد العينة على مقياس فاعلية الذات باختلاف (النوع - التخصص - الدرجة العلمية) (ن=320)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
النوع	6817,278	1	6817,278	44,621	0,01
التخصص	5737,578	1	5737,578	37,554	0,01
الدرجة العلمية	1642,578	1	1642,578	10,751	0,01
التفاعل بين النوع والتخصص	389,403	1	389,403	2,607	0,107
التفاعل بين النوع والدرجة العلمية	100,128	1	100,128	0,670	0,414
التفاعل بين التخصص والدرجة العلمية	25,878	1	25,878	0,173	0,678
التفاعل بين النوع والتخصص والدرجة العلمية	1166,628	1	1166,628	7,811	0,006
الخطأ	46597,025	312	149,349		
الإجمالي	62476,497	319			

اتضح من جدول (22) أنَّ قيمة "ف" دالة بالنسبة للنوع والتخصص والدرجة العلمية والتفاعل بين النوع والتخصص والدرجة العلمية.

ولمعرفة اتجاه الفروق بالنسبة للنوع والتخصص والدرجة العلمية تم استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين كما في جدول (23).

جدول (23)

قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متغيرات النوع والتخصص والدرجة العلمية  
في فاعلية الذات (ن=320)

فاعلية الذات	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الذكور	160	135,27	9,86	6,24	0,01
الإناث	160	126,04	15,89		
التخصص العلمي	160	126,42	16,33	5,671	0,01
التخصص الأدبي	160	134,89	9,49		
أعضاء هيئة التدريس	160	128,39	15,64	2,93	0,01
أعضاء الهيئة المعاونة	160	132,92	11,74		

اتضح من جدول (23) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث في فاعلية الذات لصالح الذكور، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة من التخصصين العلمي والأدبي في فاعلية الذات لصالح أفراد عينة التخصص الأدبي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في فاعلية الذات لصالح أعضاء الهيئة المعاونة وجميعها عند مستوى دلالة 0,01.

مناقشة نتائج الفرض الثالث وتفسيرها:

أشارت نتائج الفرض الثالث كما هو موضح في جدول (23) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث في فاعلية الذات لصالح الذكور، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة من التخصصين العلمي والأدبي في فاعلية الذات لصالح أفراد عينة التخصص الأدبي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في فاعلية الذات لصالح أعضاء الهيئة المعاونة.

أولاً: الفروق في النوع وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (البيعي، 20169) حيث أشارت إلى وجود فروق لصالح الإناث، وتختلف أيضاً مع دراسة (حمادنه، وشرادقه، 2013) ودراسة (صالح، 2019) حيث أشارت إلى عدم وجود فروق في النوع، ويمكن تفسير نتيجة الفرض الحالي إلى طبيعة الفروق بين الجنسين الناتجة عن الخبرات الحياتية، والاجتماعية، والبيولوجية، والثقافية التي قد تضع بعض القيود، والالتزامات على المرأة من معايير، وقيم تحُد من نشاطها فتكون أقل اندماجاً، وتفاعلاً في النشاط الاجتماعي عكس الذكور، فالمجتمع يُتيح لهم فرص أكبر للانخراط في خبرات حياتية متعددة، وبالتالي تُزيد من إنجازاتهم، وفعاليتهم الذاتية.

ثانياً: الفروق في التخصص وكانت الفروق لصالح التخصص الأدبي، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (زواويد، 2015) حيث توصلت إلى عدم وجود فروق في فاعلية الذات تعزى للتخصص، ويمكن تفسير نتيجة الفرض الحالي إلى أن أصحاب التخصص الأدبي من خلال تعاملهم مع

المواد ، والمناهج الأدبية المتعلقة بالإنسان، والمجتمع فهي مواد إنسانية اجتماعية ساعدت على اكتسابهم بعض المهارات المرتبطة بفاعلية الذات مثل الاقتناع اللفظي، فهم الذات، وفهم الآخرين، وانفعالاتهم وتقبلها، ضبط الانفعالات مما أدى إلى زيادة فاعلية الذات لديهم، أو قد يرجع إلى أنهم أقل شعوراً بالضغط من أصحاب التخصص العلمي، فالفاعلية الذاتية قد تتأثر بالأنشطة التعليمية، وطبيعة المناهج الدراسية، فالمناهج العلمية تحتاج إلى كثير من الجهد ، والوقت، مما يؤدي إلى الشعور بالضغط، وقد أثبتت نتيجة الفرض الأول أن العلاقة بين فاعلية الذات، وضغوط العمل علاقة سالبة ، فبالتالي من المنطق أن أصحاب الشعور بالضغط الأقل هم أعلى في الفاعلية الذاتية .

ثالثاً: الفروق في الدرجة العلمية، وكانت لصالح الهيئة المعاونة، ويُمكن تفسير ذلك إلى أن الهيئة المعاونة أصغر سناً ينظرون إلى العمل نظرة أكثر حيوية، ونشاطاً لديهم القوة البدنية، والصحية أكثر قادرين على الاستفادة من خبرات الآخرين، واستشاراتهم ، أكثر قدرة على التعلم ، والتعامل مع كل ما هو جديد مثل التعليم الإلكتروني ، والتعلم الرقمي ، أكثر قابلية للنقد ، والتوجيه ، والمناقشة ، والحوار لديهم الرغبة في إثبات ذاتهم ، والنجاح ، أيضاً لديهم المقدرة على تكرار المحاولات للاستفادة، وتحقيق ما يصبون إليه أكثر ممن هم أكبر سناً وهم أعضاء هيئة التدريس ، فطموحاتهم ، وتطلعاتهم للمستقبل أكثر، وهذه سمات فاعلية الذات .

#### الفرض الرابع وينص على أنه:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة على مقياس ضغوط العمل ترجع إلى اختلاف (النوع – التخصص – الدرجة العلمية).

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل التباين الثلاثي كما في جدول (24):

#### جدول (24)

قيمة "ف" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات أفراد العينة على مقياس ضغوط العمل باختلاف (النوع – التخصص – الدرجة العلمية) (ن=320)

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	متوسط المرابعات	درجات الحرية	مجموع المرابعات	مصدر التباين
0,02	4,825	667,013	1	667,013	النوع
0,739	0,111	15,312	1	15,312	التخصص
0,675	0,176	24,200	1	24,200	الدرجة العلمية
0,148	2,101	288,800	1	288,800	التفاعل بين النوع والتخصص
0,561	0,338	46,512	1	46,512	التفاعل بين النوع والدرجة العلمية

التفاعل بين					
0,001	11,332	1557,612	1	1557,612	التخصص والدرجة العلمية
0,01	16,348	2247,200	1	2247,200	التفاعل بين النوع والتخصص والدرجة العلمية
		137,458	312	42886,900	الخطأ
			319	47733,550	الإجمالي

اتضح من جدول (24) أنَّ قيمة "ف" دالة بالنسبة للنوع والتفاعل بين التخصص والدرجة العلمية، والتفاعل بين النوع والتخصص والدرجة العلمية.

ولمعرفة اتجاه النسبة للنوع تم استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين كما في جدول (25).

جدول (25)

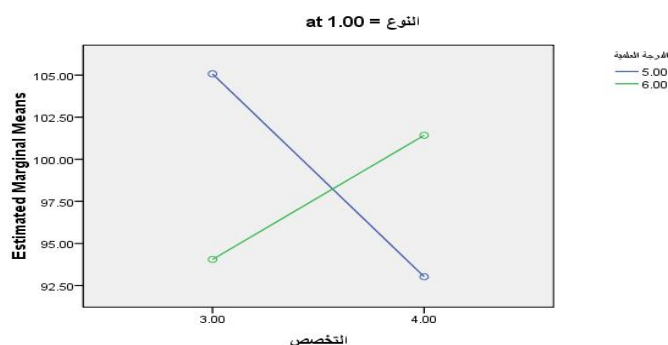
قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متغير النوع في ضغوط العمل (ن=320)

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	ضغوط العمل
0,05	2,123	11,51	89,39	160	الذكور
		12,78	101,28	160	الإناث

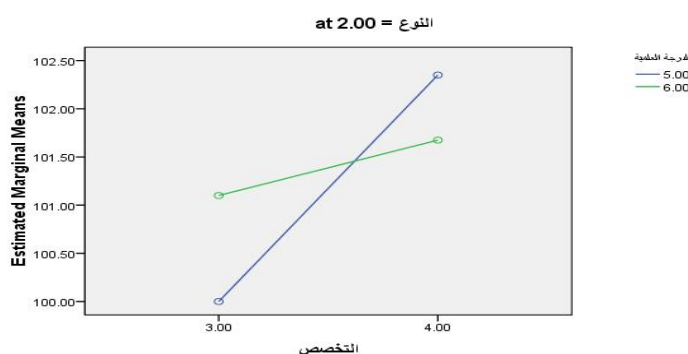
اتضح من جدول (25) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث في ضغوط العمل لصالح الإناث عند مستوى دلالة 0,05.



Estimated Marginal Means of ضغوط العمل



Estimated Marginal Means of ضغوط العمل



شكل (3) يوضح التفاعل بين

التخصص والدرجة العلمية لدى الإناث

شكل (2) يوضح التفاعل بين

التخصص والدرجة العلمية لدى الذكور

### مناقشة نتائج الفرض الرابع وتفسيره:

أشارت نتائج الفرض الرابع كما هو موضح من جدول (25) وجود فروق دالة إحصائية في النوع لصالح الإناث وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (حمایده ، 2011) و(طلافحه ، 2013) وقد توصلت هذه الدراسات إلى وجود فروق في ضغوط العمل لصالح الذكور، وتختلف أيضاً مع دراسة (البراشدية ، 2006) حيث أشارت إلى عدم وجود فروق في النوع .

أولاً: الفروق في النوع ويمكن تفسير ذلك إلى طبيعة الإناث السيكولوجية، والبيولوجية، والاجتماعية التي تفرض عليهن القيام بأدوار متعددة في الحياة، وفرض قيود أكثر عليهن، فالذكور قديمًا مارسوا أعمال أكثر حيوية، أو اجتماعياً من النساء مثل القيام برحلات تبادل الزيارات لديهم الكفاءة أعلى للتعامل مع ظروف العمل، وطبيعته لأنهم أكثر تفرغاً من الإناث فهن لديهن العديد من المهام سواء خارج المنزل، أو داخله، فهن قد تكون زوجة، وأم عليهما

واجبات ، ومتطلبات زوجية ، وتربوية ، وتنشئة أطفال ، وطبيعة عملها كعضو هيئة تدريس ، أو هيئة معاونة تفرض عليها استكمال عملها بالمنزل مثل تحضير المحاضرات ، أو الامتحانات ، أو أعمال الجودة مما يُؤثر على علاقاتها الإنسانية ، والاجتماعية داخل الأسرة مما يزيد من شعورها بضغط العمل أكثر من الرجل ، أو قد تكون الفروق ناجمة عن الدافع ، والمقدرة ، والرغبة بين الذكور ، والإناث في الاستجابة للتغيير في العملية التعليمية باستخدام الوسائل التكنولوجية ، فقد تكون الإناث أقل مهارة ، أو رغبة في استخدام الوسائل التكنولوجية مما يُسبب لهن ضغوطاً في العمل أعلى من الذكور، أو نتيجة أن الإناث أقل فاعلية ذاتية من الذكور، وهذا ما أثبتته نتائج الفرض الثالث حيث كانت الفاعلية الذاتية لصالح الذكور، وبالتالي فالذكور أقل شعوراً بضغط العمل من الإناث لأن العلاقة سالبة بين ضغط العمل والفاعلية الذاتية، وهذا ما أثبتته الفرض الأول، فالإناث أقل فاعلية ذاتية، وبالتالي أكثر شعوراً بضغط العمل، وهذه نتيجة منطقية .

ثانياً: عدم وجود فروق في ضغط العمل في التخصص، والدرجة العلمية يُمكن تفسير ذلك أن أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة أصحاب التخصصات العلمية، أو الأدبية يعملون في بيئة متشابهة وظروف عمل واحدة وسياسات واحدة، مثل سياسة التعيين ، الترقيات ، الأجور ، وغيرها وهم يقومون بنفس المهام ، والواجبات ، والدور الوظيفي المطلوب منهم واحد، كذلك نظام العلاقات قد تكون متشابهة وبالتالي معاناتهم واحدة ، ومصادر الضغوط متشابهة مما ساعد على إخفاء الفروق بينهم في التخصص، والدرجة العلمية .

#### الفرض الخامس وينص على أنه:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة على مقياس الذكاء الانفعالي يرجع إلى اختلاف (النوع - التخصص - الدرجة العلمية).

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل التباين الثلاثي كما في جدول (26):

#### جدول (26)

قيمة "ف" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات أفراد العينة على مقياس الذكاء الانفعالي باختلاف (النوع - التخصص - الدرجة العلمية)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
النوع	5822,578	1	5822,578	12,218	0,01
التخصص	34134,453	1	34134,453	71,629	0,01
الدرجة العلمية	630,003	1	630,003	1,322	0,25
التفاعل بين النوع والتخصص	4598,028	1	4598,028	9,649	0,01
التفاعل بين النوع والدرجة العلمية	219,453	1	219,453	0,461	0,49



التفاعل بين التخصص والدرجة العلمية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
التفاعل بين النوع والتخصص والدرجة العلمية	1	2570,778	1	5,395	0,05
الخطأ	312	148682,925	476,548		
الإجمالي	319	203237,597			

اتضح من جدول (26) أن قيمة "ف" دالة بالنسبة للنوع، والتخصص، والتفاعل بين النوع والتخصص، والتفاعل بين التخصص والدرجة العلمية، والتفاعل بين النوع والتخصص والدرجة العلمية.

ولمعرفة اتجاه الفروق بالنسبة للنوع والتخصص تم استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين كما في جدول (27).

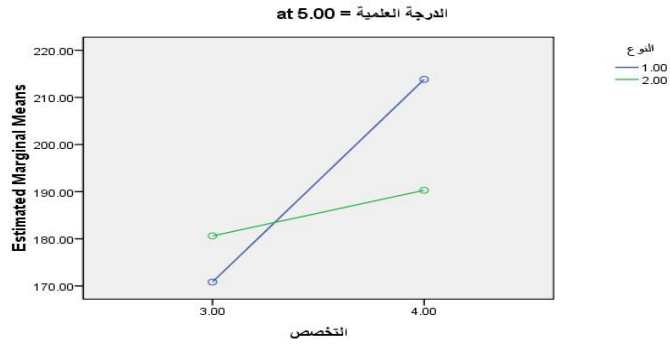
جدول (27)

قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متغيري النوع والتخصص في الذكاء الانفعالي (ن=320)

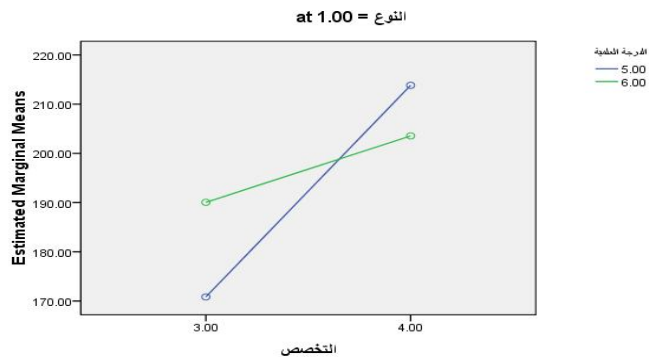
الذكاء الانفعالي	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الذكور	160	194,57	27,66		
الإناث	160	186,04	21,81	3,06	0,01
التخصص العلمي	160	179,98	24,13		
التخصص الأدبي	160	200,63	21,93	8,012	0,01

اتضح من جدول (27) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث في الذكاء الانفعالي لصالح الذكور، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة من التخصصين العلمي والأدبي في الذكاء الانفعالي لصالح أفراد عينة التخصص الأدبي والفروق عند مستوى دلالة 0,01.

التكآء الاتفعالى Estimated Marginal Means of

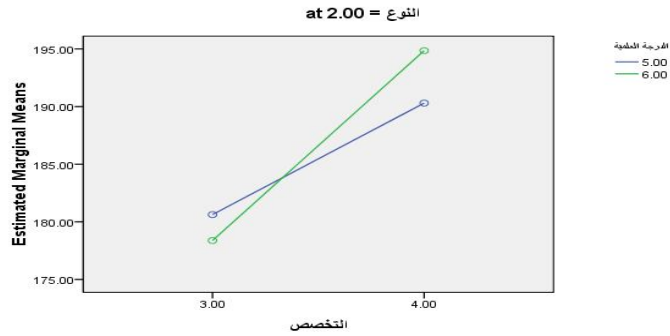


التكآء الاتفعالى Estimated Marginal Means of



شكل (4) يوضح التفاعل بين التخصص والنوع لدى أعضاء هيئة التدريس  
شكل(5) يوضح التفاعل بين التخصص والدرجة العلمية لدى الذكور

التكآء الاتفعالى Estimated Marginal Means of



شكل (6) يوضح التفاعل بين التخصص والدرجة العلمية لدى الإناث

## مناقشة نتائج الفرض الخامس وتفسيره:

أشارت نتائج الفرض الخامس كما هو موضح بجدول (27) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث في الذكاء الانفعالي لصالح الذكور، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة من التخصصين العلمي والأدبي في الذكاء الانفعالي لصالح أفراد عينة التخصص الأدبي.

أولاً: الفروق في النوع وتختلف نتيجة الفرض الحالي مع نتيجة دراسة (العلوان ، 2011) و (زاويد ، 2015) ودراسة (بطران ، 2018) حيث توصلت هذه الدراسات إلى عدم وجود فروق في الذكاء الانفعالي في النوع وتختلف أيضاً مع دراسة (العلوان ، 2011) حيث أشارت إلى وجود فروق لصالح الإناث. ويمكن تفسير الفرض الحالي إلى أن الذكاء الانفعالي سمة تعتمد على مهارة الفرد سواء الشخصية ، أو الاجتماعية ، والأسلوب الذي يُعبر به عن ذاته ، والتحكم في انفعالاته ، فقد يكون الذكور أكثر قدرة على التحكم ، وإدارة انفعالاتهم ، وأكثر مشاركة للآخرين والزملاء أكثر قدرة على تهدئة ثوراتهم الانفعالية ، ومُعالجتها ، والاستجابة لها بشكل أفضل ، وقد يرجع ذلك إلى طبيعة التنشئة الاجتماعية لأن الذكاء الانفعالي يتم اكتسابه من خلال الأسرة والتعليم ، والبيئة الاجتماعية للفرد فالبيئة الاجتماعية قد تُؤهل الذكور على التعامل على نطاق واسع أكثر من الإناث مما تُنهي لديهم الذكاء الانفعالي، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة الفرض الأول والثالث بما أنَّ هناك علاقة إيجابية بين فاعلية الذات والذكاء الانفعالي ، وهي نتيجة الفرض الأول ، وبما أنَّ الذكور أكثر فاعلية ذاتية من الإناث وهذا ما أثبتته الفرض الثالث فبالنتيجة هم أكثر ذكاءً انفعالي من الإناث .

ثانياً: الفروق في التخصص وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (آل الشيخ ، 2018) و (الزاويد ، 2015) وقد أشارت هذه الدراسات إلى عدم وجود فروق في التخصص، وتتفق نتيجة الفرض الحالي مع (العلوان ، 2011) حيث أشارت إلى وجود فروق في التخصص لصالح الأدبي ، ويُمكن تفسير ذلك إلى طبيعة التخصص، فالمواد الأدبية تتضمن مواد إنسانية تتعلق بالعلاقات الإنسانية ، والاجتماعية، وهي مقررات تُعالج مواضيع إنسانية تتطلب التعاطف الإنساني ، ومراعاة مشاعر الآخرين ، والأحاساس بهم أكثر من التخصصات العلمية فهم يتعاملون مع أرقام ، ومعادلات ، وقوانين علمية .

ثالثاً: عدم وجود فروق في الذكاء الانفعالي بين أعضاء هيئة التدريس ، والهيئة المعاونة ، قد يرجع ذلك إلى طبيعة المهنة فهي تتطلب منهم أن يتمتعوا بسمات معينة مثل الصبر، وضبط النفس ، والقدرة على المشاركة الوجدانية سواء مع الزملاء ، أو الطلبة ، وتفهم الآخرين ، والتحكم في ردود الفعل ، فهم يتعاملون مع فئات مختلفة من الطلبة لديهم قدرات عقلية مختلفة ، وسمات شخصية مختلفة ، ومن بينات مختلفة ، فمن المنطقي أنَّ من يتعامل معهم يتحلى بسمات تُمكنه من التعامل السليم معهم ، وبالتالي لا يختلف أعضاء هيئة التدريس ، والهيئة المعاونة في الذكاء الانفعالي لأنهم يدركون أهميته في التعامل.

الفرض السادس وينص على أنه:

تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة على مقياس التوافق المهني ترجع إلى اختلاف (النوع - التخصص - الدرجة العلمية).

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل التباين الثلاثي كما في جدول (28):

جدول (28)

قيمة "ف" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات أفراد العينة على مقياس التوافق المهني باختلاف (النوع - التخصص - الدرجة العلمية) (ن=320)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
النوع	190,080	1	190,080	3,929	0,05
التخصص	1843,200	1	1843,200	38,109	0,01
الدرجة العلمية	273,800	1	273,800	5,661	0,05
التفاعل بين النوع والتخصص	632,813	1	632,813	13,084	0,01
التفاعل بين النوع والدرجة العلمية	248,512	1	248,512	5,138	0,05
التفاعل بين التخصص والدرجة العلمية	40,612	1	40,612	0,840	0,36
التفاعل بين النوع والتخصص والدرجة العلمية	18,050	1	18,050	0,373	0,54
الخطأ	15090,450	312	48,367		
الإجمالي	18333,488	319			

اتضح من جدول (28) أن قيمة "ف" دالة بالنسبة للنوع، والتخصص، والدرجة العلمية، والتفاعل بين النوع والتخصص، والتفاعل بين النوع والدرجة العلمية.

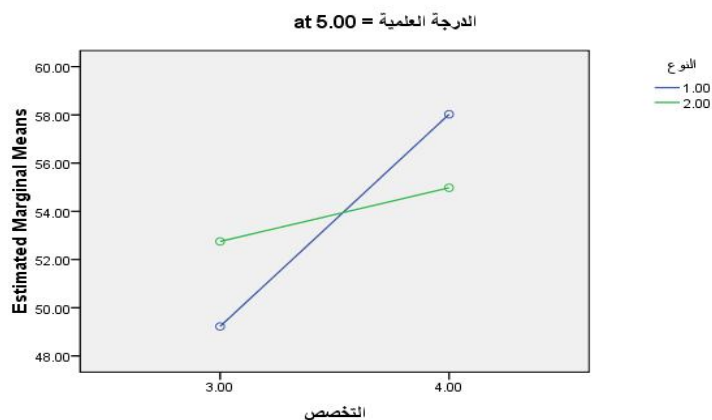
ولمعرفة اتجاه الفروق بالنسبة للنوع، والتخصص والدرجة العلمية تم استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين كما في جدول (29).

جدول (29)  
قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متغيرات النوع التخصص والدرجة العلمية في التوافق المهني

التوافق المهني	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الذكور	160	53,85	8,77	2,10	0,05
الإناث	160	52,05	6,32		
التخصص العلمي	160	50,41	5,84	5,96	0,01
التخصص الأدبي	160	55,21	8,33		
أعضاء هيئة التدريس	160	53,74	8,08	2,19	0,05
أعضاء الهيئة المعاونة	160	51,89	6,93		

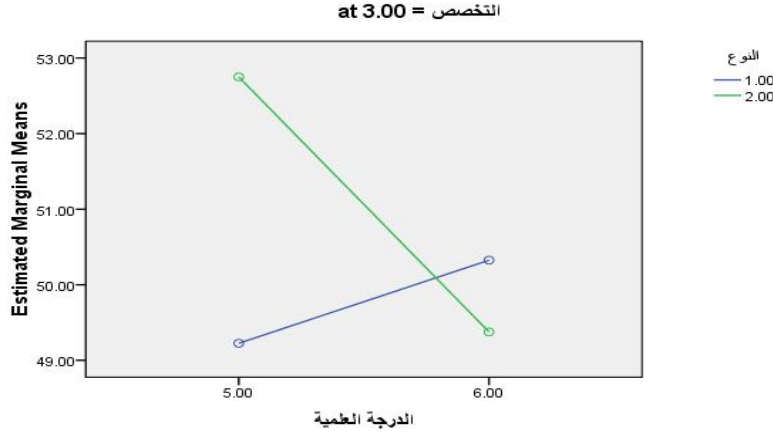
اتضح من جدول (29) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث لصالح الذكور عند مستوى دلالة 0,05، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة من التخصصين العلمي والأدبي في التوافق المهني لصالح أفراد عينة التخصص الأدبي عند مستوى دلالة 0,01، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في التوافق المهني لصالح أعضاء هيئة التدريس عند مستوى دلالة 0,05.

التوافق المهني Estimated Marginal Means of



شكل (7) يوضح التفاعل بين التخصص والنوع لدى أعضاء هيئة التدريس

## التوافق المهني Estimated Marginal Means of



شكل(8) يوضح التفاعل بين الدرجة العلمية و النوع و النوع لدى التخصص العلي

## مناقشة نتائج الفرض السادس وتفسيره:

أشارت نتائج الفرض السادس كما هو موضح في جدول (29) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث لصالح الذكور عند مستوى دلالة 0,05، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة من التخصصين العلمي والأدبي في التوافق المهني لصالح أفراد عينة التخصص الأدبي عند مستوى دلالة 0,01، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في التوافق المهني لصالح أعضاء هيئة التدريس عند مستوى دلالة 0,05.

أولاً: في النوع ، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (بطران ، 2018) و (فحجان ، 2010) حيث أشات هذه الدراسات إلى عدم وجود فروق في النوع في التوافق المهني ، وتختلف أيضاً مع دراسة (يوسف ، 2018) التي توصلت إلى وجود فروق في النوع لصالح الإناث ، ويمكن تفسير نتيجة الفرض الحالي إلى أن سمات شخصية الفرد ، ودوافعه تُؤثر بشكل كبير على شعور الفرد بالنجاح ، والرضا ، وبالتالي بالتوافق سواء المهني ، أو في سائر مجالات حياته ، وبما أن الذكور يتمتعون بفاعلية ذاتية ، وذكاء انفعالي أعلى من الإناث ، وهذا ما أثبتته نتائج الفرض الثالث ، والخامس مما قد يزيد من كفاءتهم المهنية ، كذلك أشارت نتائج الفرض الرابع أن شعورهم بضغوط العمل أقل ، وبالتالي يكونون أكثر توافقاً مهنياً من الإناث ، وهذه نتيجة منطقية .

ثانياً: الفروق لصالح الأدبي ، وقد يرجع ذلك إلى طبيعة المناهج الدراسية ، فالمناهج الأدبية ، وخاصةً في ظل الظروف الصحية الراهنة من انتشار فيروس كورونا ، وتحولاته فهذه الظروف أجبرت أن يكون التعليم ، أو معظمه إلكترونياً ، وغير مباشر فقلَّ التواصل الحي مع عضو هيئة التدريس ، أو الهيئة المعاونة ، وقد يكون ذلك عبء أكثر على التخصصات العلمية التي تحتاج إلى معامل كليات الطب والعلوم، كذلك طبيعة التخصصات العلمية قد تُكسب أصحابها بعض السمات التي تُؤثر على علاقاته بزملائه في العمل ، ورؤسائه بالمقابل فإن أصحاب



التخصصات الأدبية يتعاملون ، ويدرسون مناهج إنسانية اجتماعية تُساعدهم على تفهم العلاقات الإنسانية ، مما يُضفي على هذه العلاقات روح الود ، والمحبة ، والتي بدورها تُزيد من الشعور بالتوافق المهني .

ثالثاً: الفروق لصالح أعضاء هيئة التدريس ، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس قد يشعرون بالاستقرار النفسي ، والمهني ، والماد أكثر من الهيئة المعاونة ، فعدد ساعات العمل أقل ، أعمال الجودة المطلوبة منهم أقل ، أيضاً الهيئة المعاونة أقل خبرة في مجال العمل ، أقل ممارسة للمهنة ، أقل حكمة ، أقل في المهارات اللازمة لإداء العمل نظراً لصغر السن ، وقلة الخبرة ، وهما من العوامل الهامة في إكساب الفرد الشعور بالتوافق المهني .

### توصيات البحث:

- إعداد البرامج الإرشادية، والدورات التدريبية ، والتأهيلية النفسية لمواجهة ضغوط العمل ، والمساعدة على التكيف مع هذه الضغوطات مما تُساعد في تعزيز الفاعلية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة .
- تحديد المهام تحديداً دقيقاً، وتحديد متطلبات العمل ، والعمل على عدم تعارضها مع بعضها مما يؤدي إلى الإحباط، والشعور بالضغط المهني، والنفسي.
- اشتراك أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في الأنشطة الهادفة التي تزيد من فاعليتهم الذاتية ، وتربطهم بالواقع ، وتزيد من النظرة الإيجابية وبالتالي تزيد من الشعور بالتوافق في جميع مجالات الحياة.
- زيادة الحوافز المادية ، والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس ، والهيئة المعاونة لزيادة الشعور بالأمن ، والاستقرار المادي مما يُساعد على النظرة الإيجابية للعمل وتحسين العلاقات الإنسانية بداخله.
- نشر الوعي بين أعضاء هيئة التدريس ، والهيئة المعاونة بأهمية بعض المهارات التي تُسهم في زيادة فاعلية الذات كالتعامل بمرونة مع المواقف التدريسية غير المتوقعة .

### بحوث مقترحة:

- دراسة العلاقة بين فاعلية الذات وضغوط العمل والذكاء الانفعالي، والتوافق المهني دراسة مقارنة بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة والحكومية .
- فاعلية برنامج إرشادي لتنمية فاعلية الذات والذكاء الانفعالي، وأثره على ضغوط العمل.
- فاعلية برنامج إرشادي لخفض ضغوط العمل وزيادة فاعلية الذات والذكاء الانفعالي لتحقيق التوافق المهني.

## المراجع:

### أولاً: المراجع العربية:

- أبو القمصان، آلاء احمد (2014). نمو ما بعد الصدمة وعلاقته بفاعلية الذات لدى مبتورى الأطراف فى الحرب الأخيرة على غزة حرب 2014 رسالة ماجستير الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
- أبو سيحة، سعده ابو القاسم (2019). التوافق المهنى وعلاقته بالإنهك النفسى لدى معلمات مرحلة التعليم الاساسى بمدينة سبها، بحث مقدم لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الليسانس كلية الاداب قسم علم النفس جامعة سبها، ليبيا .
- أبو سعد، مصطفى (2005). الذكاء الوجدانى دى مركز النخبة .
- أبو عون، ضياء (2014). الضغوط النفسية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز ، وفاعلية الذات لدى عينة من الصحفيين بعد حرب غزة، رسالة ماجستير الجامعة الإسلامية بغزة ، فلسطين .
- أبو غالى، عطاق محمود (2012). فاعلية الذات وعلاقتها بضغط الحياة لدى الطالبات المتزوجات فى جامعة الأقصى .مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية ، 20 (1) .
- أبو مسلم، محمود احمد و، الموافى ، فؤاد حامد و، عبد الحميد ، آيه نبيل (2012). مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالتوافق المهنى للمعلم مجلة البحوث التربوية النوعية ، ( 24) ص 187-212
- آل الشيخ ، غزل بنت عبد الرحمن (2018) . الذكاء الانفعالى وعلاقته بالمرونة النفسية لدى طالبات جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، رسالة ماجستير فى علم النفس كلية العلوم الاجتماعية جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية المملكة العربية السعودية .
- بركات، زياد (2010). الاستراتيجيات التكيفية مع الضغوط المهنية لدى معلمى المدارس الحكومية فى محافظة طولكرم بفلسطين. مجلة جامعة الخليل للبحوث 5 (1) جامعة القدس المفتوحة
- برهم، جلال (2006). ضغوط العمل وأثرها على الأداء دراسة حالة الموارد البشرية فى شركة الإتصالات الأردنية. رسالة ماجستير، جامعة آل البيت ، عمان ، الأردن .
- بطران، على موسى (2018). الذكاء العاطفى الوجدانى وعلاقته بالتوافق المهنى لدى عينة من المرضى العاملين فى مستشفيات محافظة الخليل، رسالة ماجستير فى التوجيه والارشاد النفسى بكلية الدراسات العليا جامعة الخليل، فلسطين .
- بقيعى، نافز احمد عبد (2016). الفاعلية الذاتية التدريسية لدى معلمى وكالة الغوث الدولية فى الأردن فى ضوء بعض المتغيرات، مجلة دراسات العلوم التربوية (2) 43، ص 597-618

- الجعيد، محمد ساعد (2011). الذكاء الانفعالي وعلاقته بالتكيف النفسى والاجتماعى لدى طلبة جامعة تبوك في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير جامعة مؤته .
- جعيس، عفاف حمدو، والحديبي، مصطفى عبد المحسن (2014). نمذجة العلاقة السببية بين إدراك ضغوط الاحداث الحياتية وفاعلية الذات المدركة وإستراتيجيات التعايش مع الضغوط والإغراءات السببية الحياتية لدى طلاب الدبلوم العام في التربية بكلية التربية بأسيوط، مجلة الدراسات التربوية والنفسية جامعة السلطان قابوس ، مج (8) ع (3) ص 502-507 .
- حجازى، جولتان حسن (2013). فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المنى وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر فى المدارس الحكومية فى الضفة الغربية، المجلة الأردنية فى العلوم التربوية 9 (4) ص 419-433.
- حسن، السيد محمد ابو هاشم (2005). مؤشرات التحليل البعدى لبحوث فاعلية الذات فى ضوء نظرية باندورا، مركز بحوث كلية التربية جامعة الملك سعود ، المملكة العربية السعودية .
- حسن، انعام هادى (2013). الذكاء الانفعالي وعلاقته بالضغوط النفسية، ط(1) دارالصفاء للتوزيع والنشر.
- حمادنة، برهان محمود و، شرادقة ، ماهر تيسير (2013) الفروق فى مستوى فاعلية الذات لدى عينة أردنية من الطلبة المعوقين سمعياً، مجلة جامعة القدس المفتوحة للابحاث والدراسات التربوية والنفسية، مج (2) ع (5) ص 177-208 .
- حمايده، علا محمود (2011). مستوى ضغوط العمل عند معلمى المرحلة الثانوية فى المدارس الحكومية فى الأردن والمشكلات الناجمة عنها، مجلة العلوم التربوية الجامعة الأردنية 38 (1) ص 298-316 .
- الحنثيلة، هند ماجد (2013). مصادر ضغوط العمل كما يدركها العاملون فى التعليم الجامعى، مجلة جامعة الملك سعود ، العلوم التربوية والدراسات الاسلامية ع (1) مج (9) .
- حنصالي، مريامة (2013). إدارة الضغوط النفسية وعلاقتها بسمتى الشخصية المناعية(الصلابة النفسية والتوكيدية) فى ضوء الذكاء الانفعالي دراسة ميدانية على الاساتذة الجامعيين الممارسين لمهام إدارية بجامعة محمد حنيضر بسكره رسالة دكتوراة جامعة محمد حنيضر بسكره.
- حنه، عبد القادر (2018). فاعلية الذات وعلاقتها بضغوط الحياة لدى الطالبات المتزوجات فى جامعة الأقصى، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات التربوية والنفسية ، 20(1) .
- خابط، ليليه (2018). فاعلية الذات وعلاقتها بالذكاء الوجدانى والدافع للإنجاز لدى المتفوقين والمتأخرين دراسياً من تلاميذ السنة الثالثة ثانوى، رسالة دكتوراه فى علوم التربية كلية العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة مولود معمري - تيزى وزو .

- الخرجي، ضيماء ابراهيم محمد (2017). فاعلية الذات وعلاقتها بالقدرة على حل المشكلات الاجتماعية لدى معلمى المرحلة الابتدائية ، مجلة الفتح ع (72) ص 373-401.
- خليل، جواد محمد الشيخ، وشريز، عزيزة عبدالله (2008). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية لدى المعلمين ، مجلة الجامعة الاسلامية، سلسلة الدراسات الانسانية، مج (16) ع (1).
- خير الدين، ابن خروار (2011). علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي للمدرسين في المؤسسة التربوية الجزائرية دراسة ميدانية بمدارس بلدية العوينات لولاية بتسة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع جامعة محمد حنيضر – بسكرة الجزائر.
- الديدي، رشا عبد الفتاح (2021). استبيان الذكاء الانفعالي ط (5) مكتبة الانجلو المصرية .
- ربيع، محمد شحاته (2010). علم النفس الصناعي والمهني ط(1) عمان الأردن: دار المسيره للنشر والتوزيع والطباعة.
- الرواحيه، بدرية محمد يوسف (2016). التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، رسالة ماجستير جامعة نزوى كلية العلوم والآداب قسم التربية والدراسات الانسانية .
- زوايد، بلخير (2015). علاقة الذكاء الوجداني بفاعلية الذات لدى طلاب السنة الثانية ثانوي بمدينة ورقلة، رسالة ماجستير في علم النفس تخصص الصحة النفسية والتكيف المدرسي كلية العلوم الانسانية والاجتماعية قسم علم النفس وعلوم التربية جامعة قاصدي مرباح -ورقلة
- الزيدان، خالد بن زيدان بن سليمان (2014). الرضا الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات لدى عينة من معلمى التربية الخاصة بمراحل التعليم بمنطقة حائل ، رسالة ماجستير جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية .
- زين الدين، بو عماد احمد و، صابر، بحرى (2014) مصادر التوافق المهني لدى العامل، مجلة الدراسات والبحوث التربوية والنفسية ، (6).
- سالى، ياسين (2011) مفهوم التوافق المهني . <http://www.acofps.com>
- سكران، ماهر عبد الرازق (2011). التوافق المهني وعلاقته بالمساندة الاجتماعية لدى الإخصائيين الاجتماعيين بمدارس التعليم العام، مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان مج (5) ع (31).
- سليمان، عبد العظيم (2008). الذكاء الانفعالي وعلاقته ببعض المتغيرات الانفعالية لدى طلبة الجامعات، مجلة الجامعة الاسلامية سلسلة الدراسات الانسانية غزة فلسطين مج (16) ع (1) ص 587-632.
- شاهين، هيام صابر صادق (2012). فاعلية الذات مدخل لخفض اعراض القلق وتحسين التحصيل الدراسى لدى عينة من التلاميذ ذوى صعوبات التعلم، مجلة جامعة دمشق مج (28) ع(4).

- صابر، سامية محمد (2011) الذكاء الانفعالي وعلاقته بجودة الصداقة لدى عينة من طلاب وطالبات الجامعة، *مجلة كلية التربية، جامعة طنطا* (43) ص 200-261.
- صالح، بوشينه (2019). فاعلية الذات بدءا السكري دراسة ميدانية ببعض مستشفيات الجزائر، *رسالة دكتوراه في علم النفس كلية العلوم الانسانية والاجتماعية قسم علم النفس علوم التربية والأرطفونيا، المسيلة الجزائر*.
- طلافحه، حامد عبدالله (2013). ضغوط العمل عند معلمى الدراسات الاجتماعية للمرحلة الاساسية في الأردن والمشكلات الناجمة عنها، *مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات التربوية والنفسية الجامعة الأردنية مج (21) ع (1) ص 257-294*.
- طه، اسماعيل و، ياسين، الطاف (2006). الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى اساتذة الجامعة، *مجلة البحوث التربوية والنفسية جامعة بغداد مج (3) ع (12) ص 1-24*.
- عبد الرحمان، بن خيره و، عبدالله، بن دراج (2017). أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة ذات هدف الوسيلة مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم العمل، جامعة زيان عاشور كلية العلوم الانسانية والاجتماعية قسم الاجتماع والديموغرافيا.
- العبدلى، سعد بن حامد آل يحي (2012). الذكاء الانفعالي وعلاقته بكل من فاعلية الذات والتوافق الزواجي لدى عينة من المعلمين المتزوجين بمدينة مكة المكرمة، *رسالة ماجستير في علم النفس كلية التربية قسم هلم النفس جامعة أم القرى بمكة المكرمة، المملكة العربية السعودية*.
- العتيبي، هند حمد مبارك (2007). السلوك القيادي التحويلي والذكاء الوجداني، *رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود الرياض*.
- عرقوب، حمدى محمد شحاته (2012). توجهات الطالب المعلم تخصص التربية الخاصة والتعلم الإلكتروني في ضوء فاعلية الذات العامة وفاعلية الذات في الأنترنت، *المؤتمر الدولي العلمي التاسع، التعليم عن بعد والتعليم المستمر أصالة الفكر*.
- عطا الله، صلاح الدين فرج (2009). البرامج التدريبية المقدمة لمعلمى التربية الخاصة وعلاقتها بالتوافق المهني، *المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل 10 (2)*.
- العلوان، احمد (2011). الذكاء الانفعالي وعلاقته بالمهارات الاجتماعية وانماط التعلم لدى طلبة الجامعة في ضوء متغيرى التخصص والنوع الاجتماعى للطلاب، *المجلة الأردنية في العلوم التربوية مج (7) ع (2) ص 125-144*.
- عمار، سميرة (2009). صراع الأدوار وتأثيره على التوافق المهني للطلاب العاملين بالمركز الجامعي بغرداية، *مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، الجزائر*, 348-379

- عمروش ، فاطمه الزهره (2015). ضغوط العمل وعلاقتها بفاعلية الذات المهنية دراسة ميدانية ومؤسسة سونلغاز بالمسيلة، رسالة ماجستير كلية العلوم الانسانية والاجتماعية قسم علم النفس، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وزارة التعليم العالي والبحث العلمى.
- العمري، عبيد بن عبد الله (2012). ضغوط العمل عند المعلمين دراسة ميدانية قسم الدراسات الاجتماعية ، كلية الآداب جامعة الملك سعود ، الرياض ، السعودية .
- فحجان، سامى خليل (2010). التوافق المهنى والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمى التربية الخاصة، رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية غزة .
- الكردي، سميرة عبد الله (2010) . الذكاء الانفعالي وعلاقته بالمهارات الاجتماعية والفاعلية الذاتية والقيادة التربوية لدى عينة من مديرات المدارس الثانوية فى المنطقة الغربية بالمملكة العربية السعودية دراسة وصفية ارتباطية .رسالة ماجستير كلية التربية جامعة الطائف .
- لورانس، شايبرو(2005) كيف تنشئ طفلاً يتمتع بذكاء عاطفى، ترجمة مكتبة جرير، الرياض، مكتبة جرير المملكة العربية السعودية .
- محمد، لطفى راشد (2011). نحو إطار شامل لتفسير ضغط العمل وكيفية مواجهتها، الادارة العامة، العدد (75) يوليو .
- محمود، هويده حنفي (2013). مقياس فاعلية الذات مكتبة الانجلو المصرية .
- المخلافى، عبد الحكيم (2010). فعالية الذات الاكاديمية وعلاقتها ببعض سمات الشخصية لدى الطلبة، دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة صنعاء ، مجلة دمشق 26 ملحق (2010) ص514-481 .
- المزروع ، ليلى عبدالله (2007). فاعلية الذات وعلاقتها بكل من الدافعية للإنجاز والذكاء الوجدانى لدى عينة من طالبات جامعة أم القرى، مجلة العلوم التربوية والنفسية، (8)، (4)
- المشعان، عويد سلطان (2002) مصادر ضغوط العمل لدى المدرسين الكويتيين والمُعَدِّين فى المدارس الثانوية بدولة الكويت ، المجلة المصرية للدراسات النفسية ع (40) .
- المصرى، نفين عبد الرحمن (2011). قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح الأكاديمي لدى عينة من طلبة جامعة الأزهر بغزه ، رسالة ماجستير جامعة الأزهر بغزه فلسطين .
- المعشر، عيسى ابراهيم (2009). أثر ضغوط العمل على أداء العاملين فى الفنادق الأردنية فئة الخمس نجوم ، رسالة ماجستير كلية العلوم الإدارية والمالية الشرق الأوسط للدراسات العليا.
- المياحى، جعفر عبد كاظم(2012). الضغوط التى يواجهها عضو هيئة التدريس وأثرها على الرضا الوظيفى وسبل معالجتها فى جامعة الزيتونة الاردنية ، مجلة واسط للعلوم الإنسانية (19) ، 1-44 .

- الملاحه ، حنان غبدي الفتاح و، ابو شقه ، سعده احمد (2011). الإسهام النسبي للذكاء الوجداني والتوافق المهني وابتكارية المعلمة في التنيؤ بإدارة قصل الروضة ، مجلة البحوث النفسية والتربوية ، 3، ص 193-232 .
- الناشي ، وجدان عبد الأمير (2005). الذكاء الانفعالي وعلاقته بفاعلية الذات لدى المدرسين، رسالة دكتوراه كلية الآداب الجامعة المستنصرية ، بغداد .
- النفيعي، فؤاد بن معتوق عبدالله (2009). المهارات الاجتماعية وفاعلية الذات لدى عينة من المتفوقين والعاديين من طلاب المرحلة الثانوية بمحافظة جدة ، رسالة ماجستير ، جامعة أم القرى المملكة العربية السعودية .
- ياسين، حمدي، وعسكر، على، والموسوي، حسن (2008). علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق ط3 الكويت مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع .
- يوسف، درداء يوسف محمد (2018). واقع البيئة المدرسية وعلاقتها بالتوافق المهني وبعض المتغيرات الديموجرافية دراسة ميدانية بوحدة الكاملين الإدارية، ولاية الجزيرة، السودان، رسالة ماجستير في الآداب التربوية، تخصص علم النفس التربوي كلية التربية جامعة الخرطوم.

#### ثانياً: المراجع العربية مترجمة إلى اللغة الإنجليزية:

- Abd al-Rahman, B. & Abdullah, B. (2017). The impact of work stress on job satisfaction among employees in the institution with the goal of the method A supplementary note to obtaining a master's degree, specializing in sociology, work organization, Zayan Ashour University, Faculty of Humanities and Social Sciences, Department of Sociology and Demography.
- Abdali, S. (2012). Emotional intelligence and its relationship to both self-efficacy and marital compatibility among a sample of married teachers in the city of Makkah. *Master's thesis* in Psychology, College of Education, Department of Psychology, Umm Al-Qura University, Makkah, Saudi Arabia.
- Abu al-Qumsan, A. (2014). Post-traumatic growth and its relationship to self-efficacy among amputees. The parties to the recent war on Gaza, the 2014 war, *Master's thesis* at the Islamic University Gaza, Palestine.
- Abu Aoun, D. (2014). Psychological stress and its relationship to achievement motivation and self-efficacy A sample of journalists after the Gaza war, *Master's thesis* of the Islamic University of Gaza, Palestine.
- Abu Ghaly, A. (2012). Self-efficacy and its relationship to life stress among female students Married Women at Al-Aqsa University. *Journal of the Islamic University for Educational and Psychological Studies*, 20 (1).

- Abu Muslim, M., Al-Mawafi, F. & Abdel Hamid, A. (2012). management skills The Self and its Relationship to Teacher's Occupational Compatibility, *Journal of Specific Education Research*, (24) pp. 187-212
- Abu Saad, M. (2005). *Emotional intelligence*. Dubai Elite Center.
- Abu Sbeiha, S. (2019). Occupational compatibility and its relationship to psychological exhaustion among female teachers The stage of basic education in the city of Sebha, *a research submitted to complete the requirements for obtaining a degree Bachelor's degree*, Faculty of Arts, Department of Psychology, Sebha University, Libya.
- Al-Juaid, M. (2011). Emotional intelligence and its relationship to psychological and social adaptation among students of the University of Tabuk in the Kingdom of Saudi Arabia, *a master's thesis* at Mutah University.
- Al-Khazraji, D. (2017). Self-efficacy and its relationship to the ability to solve social problems for primary school teachers, *Al-Fath Journal*, p. (72), pp. 373-401.
- Al-Kurdi, S. (2010). Emotional intelligence and its relationship to social skills, self-efficacy and educational leadership among a sample of secondary school principals in the western region of Saudi Arabia, a descriptive and correlative study. *Master's thesis*, College of Education, Taif University.
- Al-Malaha, H. & Abu Shaqqa, S. (2011). The relative contribution of emotional intelligence, professional compatibility, and teacher innovation in puberty in the Kindergarten Department, *Journal of Psychological and Educational Research*, 3, pp. 232-193.
- Al-Mashaan, O. (2002) Sources of Work Stress for Kuwaiti Teachers and Mathematics in Secondary Schools in the State of Kuwait, *The Egyptian Journal of Psychological Studies* p (40).
- Al-Masry, N. (2011). Future anxiety and its relationship to both self-efficacy and the level of academic ambition among a sample of Al-Azhar University students in Gaza, *Master's thesis* at Al-Azhar University in Gaza, Palestine.
- Al-Mazrou, L. (2007). Self-efficacy and its relationship to achievement motivation and emotional intelligence among a sample of Umm Al-Qura University female students, *Journal of Educational and Psychological Sciences*, (8), (4)
- Al-Mikhlaifi, A. (2010). Academic self-efficacy and its relationship to some personality traits among students, a field study on a sample of Sana'a University students, *Damascus Journal* 26 Supplement (2010) pp. 481-514.
- Al-Muasher, I. (2009). The impact of work stress on the performance of employees in Jordanian five-star hotels, *Master's thesis* of the College of Administrative and Financial Sciences in the Middle East for Postgraduate Studies.
- Al-Nafi'i, F. (2009). Social skills and self-efficacy among a sample of outstanding and ordinary high school students in Jeddah, *Master's thesis*, Umm Al-Qura University, Kingdom of Saudi Arabia.





- Al-Nashe, W. (2005). Emotional intelligence and its relationship to teachers' self-efficacy, *PhDthesis*, College of Arts, Al-Mustansiriya University, Baghdad.
- Al-Omari, O. (2012). Work stress for teachers, *a field study*, Department of Social Studies, College of Arts, King Saud University, Riyadh, Saudi Arabia.
- Al-Otaibi, H. (2007). Transformational leadership behavior and emotional intelligence, *master's thesis*, King Saud University, Riyadh.
- Al-Rawahieh, B. (2016). Occupational compatibility and its relationship to perceived self-efficacy among a sample of employees in the General Directorate of Education in Al-Dakhiliyah Governorate, *Master's thesis*, University of Nizwa, College of Science and Arts, Department of Education and Human Studies.
- Al-Sheikh, G. (2018). Emotional intelligence and its relationship to psychological resilience among students of Imam Muhammad bin Saud Islamic University, *a master's thesis in Psychology*, College of Social Sciences, Imam Muhammad bin Saud Islamic University, Kingdom of Saudi Arabia.
- Alwan, A. (2011). Emotional intelligence and its relationship to social skills and learning styles among university students in the light of the variables of specialization and the student's gender, *The Jordanian Journal of Educational Sciences*, Vol. (7), p. (2), p. 125-144.
- Al-Zaidan, K. (2014). Job satisfaction and its relationship to self-efficacy among a sample of special education teachers in the educational stages in the Hail region, *Master's thesis*, Umm Al-Qura University, Saudi Arabia.
- Amroush, F. (2015). Work pressures and their relationship to professional self-efficacy, a field study by the Sonelgaz Foundation in M'sila, *Master's thesis*, Faculty of Humanities and Social Sciences, Department of Psychology, Mohamed Boudiaf University in M'sila, People's Democratic Republic of Algeria, Ministry of Higher Education and Scientific Research.
- Arqoub, H. (2012). Orientations of the student-teacher specializing in special education and e-learning in the light of general self-efficacy and self-efficacy in the Internet, *the ninth international scientific conference*, distance education and continuing education, originality of thought.
- Atallah, S. (2009). Training Programs Provided to Special Education Teachers and their Relationship to Professional Compatibility, *The Scientific Journal of King Faisal University* 10 (2).
- Baq'i, N. (2016). Teaching self-efficacy among UNRWA teachers in Jordan in the light of some variables, *Journal of Educational Sciences Studies* (2) 43, pp. 597-618.
- Barakat, Z. (2010). Adaptive strategies with occupational pressures among public school teachers in Tulkarm Governorate, Palestine. Hebron University *Journal of Research* 5 (1) Al-Quds openUniversity.

- Barham, J. (2006). Work stress and its impact on performance A case study of human resources in a company Jordanian Communications. *Master's Thesis*, Al al-Bayt University, Amman, Jordan.
- Batran, A. (2018). Affective emotional intelligence and its relationship to occupational compatibility among a sample of Nurses working in Hebron Governorate hospitals, *a master's thesis* in guidance and counseling Psychology, College of Graduate Studies, Hebron University, Palestine.
- El-Didi, R. (2021). *Emotional Intelligence Questionnaire I* (5) Anglo-Egyptian Library.
- Emara, S. (2009). Role conflict and its impact on the professional compatibility of students working at the University Center in Ghardaia, *Journal of Researcher in Humanities and Social Sciences*, University of Ouargla, Algeria, 348-379
- Fajjan, S. (2010). Professional Compatibility, Social Responsibility and its Relationship to Ego Flexibility for Special Education Teachers, *MasterThesis*, Islamic University of Gaza.
- Fuzzy, L. (2018). Self-efficacy and its relationship to emotional intelligence and motivation for achievement among outstanding students And the academically late students of the third year of secondary school, *a doctoral thesis* in Education Sciences, Faculty of For Humanities and Social Sciences, Mouloud Maamari University - Tizi Ouzou.
- Hamadna, B. & Sharadaqah, M. (2013). Differences in the level of self-efficacy among A Jordanian sample of students with hearing disabilities, *Al-Quds Open University Journal for Research and Studies Educational and psychological*, volume (2) p. (5) pp. 177-208.
- Hamida, O. (2011). The level of work stress among secondary school teachers Governmental sciences in Jordan and the problems arising from it, *Journal of Educational Sciences*, University of Jordan 38 (1) pp. 298-316.
- Hanna, A. (2018). Self-efficacy and its relationship to the stresses of life among married female students in Al-Aqsa University, *Journal of the Islamic University for Educational and Psychological Studies*, 20 (1).
- Hansali, M. (2013). Managing psychological stress and its relationship to my personality Immunological (psychological and assertive hardness) in the light of emotional intelligence, a field study on University professors practicing administrative tasks at the University of Mohamed Heneider Biskra, *PhD thesis* University of Mohamed Heneider Biskra.
- Hanthila, H. (2013). Sources of work stress as perceived by those working in university education, *King Saud University Journal*, Educational Sciences and Islamic Studies, p. (1) vol. (9).
- Hassan, E. (2005). Indicators of dimensional analysis of self-efficacy research in the light of Pandora's Theory, *College of Education Research Center*, King Saud University, Saudi Arabia.



- Hassan, I. (2013). *Emotional intelligence and its relationship to psychological stress*, I (1) Dar Al-Safa for distribution and publication.
- Hegazy, G. (2013). Self-efficacy and its relationship to professional compatibility and performance quality Teachers of resource rooms in public schools in the West Bank, the *Jordanian Journal in Educational Sciences* 9 (4) pp. 419-433.
- Jais, A. & Al-Hudaibi, M. (2014). Modeling the causal relationship between Realizing the stress of life events, perceived self-efficacy, and strategies for coping with stress And the causal temptations of life among students of the General Diploma in Education, Faculty of Education in Assiut, *Journal Educational and Psychological Studies*, Sultan Qaboos University, Vol. (8), p. (3), pp. 502-507.
- Khair al-Din, I. (2011). The relationship of work stress with the job satisfaction of teachers in the institution Algerian educational field study in the schools of the municipality of Al-Aouinat in the state of Bettasa, *a master's thesis* In Sociology, Mohamed Heneider University - Biskra, Algeria.
- Khalil, J. & Sharir, A. (2008). Job satisfaction and its relationship to each other The demographic variables among teachers, *Journal of the Islamic University University, a series of studies Humanity*, Volume (16) p. (1).
- Lawrence, S. (2005) *How to Raise an Emotionally Intelligent Child*, Translated by Jarir Bookstore, Riyadh, Jarir Bookstore, Saudi Arabia.
- Mahmoud, H. (2013). *Self-efficacy scale*, Anglo-Egyptian library.
- Mohammed, L. (2011). *Towards a comprehensive framework for explaining work pressure and how to confront it*, Public Administration, Issue (75) July.
- Rabie, M. (2010). *Industrial and Occupational Psychology*, I (1), Amman, Jordan: Dar Al Masirah For publishing, distribution and printing.
- Saber, S. (2011) Emotional intelligence and its relationship to the quality of friendship among a sample of university students, *Journal of the Faculty of Education*, Tanta University (43) pp. 200-261.
- Sakran, M. (2011). Occupational compatibility and its relationship to social support among social workers in public education schools, *Journal of Studies in Social Work*, Helwan University, Vol. (5), p. 31.
- Saleh, B. (2019). Self-efficacy with diabetes, a field study in some hospitals in Algeria, *PhD thesis*, in Psychology, Faculty of Humanities and Social Sciences, Department of Psychology, Education and Artefonia, Msila, Algeria.
- Salmi, Y. (2011). *The concept of occupational compatibility*. <http://www.acofps.com>.

- Shaheen, H. (2012). Self-efficacy as an approach to reduce anxiety symptoms and improve academic achievement among a sample of students with learning difficulties, *Damascus University Journal*, Vol. 28 (p. 4).
- Suleiman, A. (2008). Emotional intelligence and its relationship to some emotional variables among university students, *Journal of the Islamic University*, Human Studies Series, Gaza Palestine, Vol. 16, p. (1), p. 587-632.
- Taha, I. & Yassin, A. (2006). Occupational pressures and their relationship to the professional compatibility of university professors, *Journal of Educational and Psychological Research*, University of Baghdad, Vol. (3), p. (12) p. 1-24.
- Talfaha, H. (2013). Work pressures for social studies teachers of the basic stage in Jordan and the problems resulting from them, *Journal of the Islamic University of Educational and Psychological Studies*, University of Jordan, Vol. 21, p. (1), pp. 257-294.
- Yassin, H. & Al-Moussawi, H. (2008). *Industrial and Organizational Psychology between Theory and Practice*, 3rd Edition, Kuwait Al Falah Library for Publishing and Distribution.
- Youssef, D. (2018). The reality of the school environment and its relationship to professional compatibility and some demographic variables, a field study in the Administrative Unit of Al-Kamelin, Gezira State, Sudan, *Master's thesis* in Educational Arts, specializing in educational psychology, Faculty of Education, University of Khartoum.
- Zain El-Din, B.& Saber, B. (2014) Sources of Occupational Compatibility for the Worker, *Journal Educational and psychological studies and research* (6).
- Zawayed, B. (2015). The relationship of emotional intelligence with self-efficacy among second year secondary students In Ouargla, *a master's thesis* in Psychology, specializing in mental health and school adaptation Faculty of Humanities and Social Sciences, Department of Psychology and Education Sciences, Kasdi Merbah University - Ouargla

#### ثالثاً: المراجع الأجنبية:

- Antony, R. & Artino, J.(2012).Academic self-efficacy: from educational theory to instructional practice,perspectives on *Medical Education*, 1 (2),76-85.
- Betoret ,F. (2006). Stressors, self-efficacy, coping resources, and burnout among secondary school teach s in Spain. *Educational psychology*, 26 (4) ,519- 539.
- Black burn, J. (2007). Assessment of Teacher self- efficacy and Job satisfaction of Early career Kentucky Agriculture Teachers. unpublished master thesis, *university of Kentucky*, USA.



- Boyatzis, R. E., Goleman, D., & Rhee, K. (2000). Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the Emotional Competence Inventory (ECI). *Handbook of emotional intelligence*, 99(6), 343-362.
- Chan, D.W., (2004). Perceived emotional intelligence and self-efficacy among Chinese secondary school teachers in *Hong Kong personality and Individual Differences*, vol, 36(8) 1781-1795.
- Chavez, J.F., Beltrain, F.M., Guerrero, A.C., Enriquez, M.Z. & Reyes, J.J. (2014). A gender study on college students' academic self-efficacy. *Science Journal of education*, 2(6). 180-184.
- Chemiss, C., Adler, M. & Weiss, R.P (2000). Promoting emotional intelligence in organizations, *Training & Development* vol. 54 (8) 67-69.
- Einar, M. Skaalvik & Sidsel Skaalvik (2007). Dimensions of Teacher self – efficacy and relations with strain factors perceived collective teacher Efficacy and teacher Burnout, *Journal of Educational psychology*, vol 99, no 3.
- Fallan, L. & Opstad, L (2016). Student self – efficacy and gender personality interactions *International Journal of Higher Education*, 5 (3) , 32-44.
- Fang Meilaw & GwoJe Gou (2015). Correlation of hope and self- efficacy with job satisfaction job stress, and organizational commitment for correctional officers the Taiwan prison system. *International Journal of offender Therapy and comparative criminology* 2016, vol. 66 (11) 1257 -1277.
- Jamileh, Mahdi Zadeh, Faezeh Daihimfar & Mehdikahouei. (2016). The relationship of among nurses working in hospitals of Semnan *university of Medical sciences*, Iran *Bio science Bio technology Research communications* July, 2016.
- Johnson, G. (2008). Learning styles and Emotional intelligence of the Adult learner. Unpublished Doctoral Dissertation, *Auburn university*, U.S.A.
- Kaur, S. (2018). Gender differences and relationship between internet addiction and perceived social self-efficacy among adolescents *Indian Journal Health and well- being* 9(1).106-109.
- Oudekerk, D. (2013). The stress on stress Management Training To day March, pp.12-14.
- Prahara, S.A, Indriani, N (2019). Employees occupational self-efficacy and work stress *JPAI Journal of Psychology and Instruction*, vol (3) no (3) pp91-96.
- Sajana, Calonuntukliazah (2011) . Job stress among secondary school teacher a study in the district perak Tengah, perak. Darul Rid Zuan. Unpublished Master Certificate, *university Utara Malaysia*.

- 
- Skaalvik, E & Skaalvik,S (2010) . Teacher self- efficacy and teacher burnout study of relations. *Teaching and Teacher Education* .no (26). 1059 – 1069.
- Rathi, & Rastogi,R (2000) . Assessing the relationship between emotional intelligence, occupational self efficacy and organization commitment *Journal of the Indian of applied psychology* .
- Ralfschwarzer & Suhair Hallum, (2008). Perceived Teacher self- efficacy as a predictor or Job and Burn out: Mediation Analyses, *Applied psychology: An International Review* 57.
- Voris ,B. (2011) . Teacher Efficacy, Job satisfaction and Alternative Certification in Early career special Education Teachers: Abstract of Dissertation, *College of Education, university of Kentucky*.
- Wu, B. (2006) Efficacy perception in teams: implication for leadership and team effectiveness in comprehensive high school's in Taiwan republicof China Ap a per-presented at the international congress of school effective ness and improvement conference Taiwan.