

# **أنماط الشخصية وبعض المتغيرات الديموجرافية لدى عينة من المعلمين مرتفعي ومنخفضي الكفاءة المهنية**

(ورقة بحثية مشتقة من رسالة الماجستير)

**إعداد**

**عمر أحمد سيد أحمد سعود**

**إشراف**

**د/ حنان محمد الجمال**

مدرس الصحة النفسية  
كلية التربية - جامعة المنوفية

**أ.د/ نعيمة جمال شمس**

أستاذ الصحة النفسية  
كلية التربية - جامعة المنوفية

## أنماط الشخصية وبعض المتغيرات الديموجرافية لدى عينة من المعلمين

### مرتفعي ومنخفضي الكفاءة المهنية

#### إعداد

عمر أحمد سيد أحمد سعود

#### إشراف

د/ حنان محمد الجمال

مدرس الصحة النفسية  
كلية التربية - جامعة المنوفية

أ.د/ نعيمة جمال شمس

أستاذ الصحة النفسية  
كلية التربية - جامعة المنوفية

تاريخ قبول البحث : ٢٠٢٠/٨ /١٩

تاريخ إستلام البحث : ٢٠٢٠/٧ /٢٢

#### المستخلص

سعى البحث الحالي إلى الكشف عن أنماط الشخصية والمتغيرات الديموجرافية المميزة للمعلمين مرتفعي ومنخفضي الكفاءة المهنية لدى عينة تكونت من من ٢٢٠ ( ٩٧ معلم ، ١٢٣ معلمة ) من المعلمين/المعلمات العاملين في المراحل التعليمية والتخصصات المختلفة بالمدارس الحكومية والخاصة بمحافظة المنوفية ، وتراوحت أعمارهم الزمنية بين ( ٢٢ إلى ٥٨ ) سنة بمتوسط عمر زمني ( ٤٠.٥٠ ) سنة وإنحراف معياري ( ٩.٤٧ ) ، وتراوحت سنوات الخبرة لديهم في التدريس بين ( ١.٥ إلى ٢٩ ) سنة بمتوسط ( ١٤.٣٤ ) سنة وإنحراف معياري ( ٧.٧٤ ) ، وباستخدام مقياس أنماط الشخصية لمابيرز بريجز ( تعريب صفاء الأعرس، ١٩٩٧ ) ومقياس الكفاءة المهنية ( إعداد الباحث ) ، أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين المعلمين مرتفعي الكفاءة المهنية والمعلمين منخفضي الكفاءة المهنية في معظم أنماط الشخصية الستة عشر وفقاً لنموذج مايرز بريجز لأنماط الشخصية، والعمر ، والتخصص ، وسنوات الخبرة ، بينما توجد فروق دالة إحصائياً بين المعلمين (الذكور) والمعلمات (الإناث) في الدرجة الكلية على مقياس الكفاءة المهنية لصالح المعلمين (الذكور).

## **Personality types and some Demographic variables among a sample of teachers with low and high Professional competence**

### **ABSTRACT**

The current study aimed to reveal personality patterns and specific demographic variables for a sample of 220 teachers with high and low professional competence (97 males-123 females) working in educational stages and different specializations in public and private schools in Menoufia governorate; their ages ranged from 22 to 58 with a mean (40.50) and a standard deviation (9.47), their years of experience ranged from (1.5-29) year with a mean (14.34) and a standard deviation (7.74) using the personality types scale of Myers Briggers(translated by safaa Elassar;1997) and Professional competence scale( prepared by the Researcher. The results showed that there are no statistically significant differences between male and female teachers with high and low professional competence in most personality types, age, specialization and years of experience; while there are statistically significant differences between male and female teachers in the total score on professional competency scale in favor of male teachers .

## مقدمة البحث :

إنطلاقاً من كون التربية والتعليم هما قاطرة التقدم للدول في جميع مناحي الحياة، وحيث أن المعلم هو الركيزة الأساسية في منظومة التربية والتعليم فإن هذا يحتم على الجهات المختصة والمسؤولين المهتمين بهذا الشأن الاهتمام بجميع الجوانب التي تؤثر في المعلم وتؤثر عليه وتهيئة الظروف المناسبة التي تعينه على أداء رسالته على أفضل نحو ممكن، فالاهتمام بالمعلم يتصدر أولويات الدول المتقدمة علمياً نظراً لما له من تأثير كبير في تغيير مستقبل هذه الدول، وحيث أن البشر يختلفون فيما بينهم في اتجاهاتهم ومعتقداتهم وأفكارهم ودوافعهم وسماتهم الشخصية وبالتالي الاختلاف في سلوكياتهم ذلك الاختلاف يعكس اختلاف البشر في بنيتهم الشخصية والذي يعد أمراً هاماً وضرورياً لاستمرار الحياة، ومن أحد المجالات الهامة في علم النفس هو دراسة علم نفس الشخصية والذي يتناول - في المقام الأول - النظريات والدراسات التي تناولت دراسة سمات وأنماط الشخصية. فقد أوضح لاورنس Lawrence (١٩٨٢، ٧٨) في كتابه بعنوان ( أنماط الناس وأنواع الشجاعة ) أنه من خلال البحوث التطبيقية المكثفة التي أجراها لمؤشر مايرز بريجز على أساليب التدريس وأساليب التعلم، أن أنماط المعلمين تؤثر بالفعل على طريقة التدريس وماذا يفضلون أن يدرسوا، وإقترح أنه من خلال فهم النمط ونقاط القوة والضعف للأنماط المختلفة يمكن للمعلم تطوير إستراتيجيات محددة للتوسع في نمو الطلاب، كما أكد جونجور وآخرون Gungor et al.

( ٢٠١٤، ٧٨٦ ) على أهمية سمات الشخصية وتأثيرها على مهنة التدريس للمعلم، مؤكداً على أهمية توافق مهنة التدريس مع السمات الشخصية للمعلم وأن أفضل المعلمين الذين تتوافق سماتهم الشخصية مع مقومات مهنة التدريس. ومن جانب آخر أوضحت نوال شرقاوي بخيت وحنان محمد الجمال ( ٢٠١٣، ٤٢٥ ) أن الكفاءة الذاتية المرتفعة للمعلم تجعله ينظر إلى مطالب وأهداف التدريس اليومية على أنها أقل تهديداً بالمقارنة بالمعلمين دائمي الشكوى من المهنة والأداء والمطالب المرهقة، مما يجعل الضغوط الوظيفية أقل ظهوراً ولها أثارها على الوجود النفسي الأفضل-Well being.

## ❖ مشكلة البحث:

من خلال الإطلاع على العديد من نتائج العديد من الدراسات (Shahamiri & Namdari, 2013 ; Parfenov & Markin, 2013 ; Bentea, 2015 ; Akdeniz & Eristi, 2016 ; التي تناولت فحص العلاقة بين أنماط الشخصية والأداء المهني للمعلم لوحظ أن نتائجها أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية بين بعض أنماط الشخصية وبعض المتغيرات ذات الصلة بالكفاءة المهنية مثل تطوير الذات والدافعية الذاتية والرضا الوظيفي وإستراتيجيات التعلم والاتجاه نحو العمل والقدرة على حل المشكلات والتأثير في الآخرين والمهارات الإبتكارية والثقافة العامة لدى المعلمين. كما بينت بعض الدراسات وجود علاقة بين سمات الشخصية والأداء المهني للمعلم ؛ مثلا دراسة فيصل سليمان يوسف (٢٠١٢) التي بينت وجود علاقة بين سمات الشخصية والكفاءة المهنية للمعلم ، ودراسة بوركت (2011) Burkett التي أظهرت وجود علاقة بين القيادة وبعض عوامل الشخصية وفعالية إدارة الفصل الدراسي. ولكن على الرغم من هذه النتائج المؤيدة للعلاقة بين سمات الشخصية والكفاءة المهنية للمعلم ، إلا أن نتائج دراسة دينس (2008) Dennis بينت عدم وجود علاقة ارتباطية بين نمط الشخصية للمعلم ومستوى التدريس لديه ، وكذلك دراسة جوسيفا وآخرون Guseva et al. (2014) التي بينت عدم وجود علاقة ارتباطية بين نمط الشخصية للعلم والدافعية المهنية الفعالة لديه.

ومن جانب آخر سعت بعض الدراسات ( فيصل خليل ربيع ١٩٩٦ ، قاسم محمد خزعلي وعبد اللطيف عبد الكريم موفي ٢٠١٠ ، عبد الله بن سليمان الصالحي ٢٠١٣ ، Burkett, 2011 ; Lauer mann & Konig, 2016 ; Thirumoorthy & Sivakumar, 2020 ; Unimna et al., 2020 ) إلى فحص العلاقة بين بعض المتغيرات الديموجرافية للمعلم مثل العمر والتخصص وسنوات الخبرة والحالة الإجتماعية والنوع وعلاقتها ببعض جوانب الأداء المهني لديه ، وأشارت بعض النتائج - في هذا الشأن - وجود علاقة بين بعض هذه المتغيرات الديموجرافية وبعض جوانب الأداء المهني للمعلم مثل الكفايات التدريسية ، والفاعلية الذاتية التدريسية ، وجوانب التعلق الاجتماعي ، والتوافق الانفعالي ، ومهارات القيادة ، والثقة بالنفس ، والعلاقات الشخصية مع

الآخرين ، والقدرة على مواجهة الضغوط ، وتنفيذ وأداء المعلم في شرح وتفسير وتطبيق المنهج. وبناء على هذا يمكن صياغة مشكلة الدراسة في الأسئلة الآتية:

(١) هل توجد فروق بين المعلمين مرتفعي الكفاءة المهنية والمعلمين منخفضي الكفاءة المهنية في أنماط الشخصية ؟

(٢) هل توجد فروق بين المعلمين مرتفعي الكفاءة المهنية والمعلمين منخفضي الكفاءة المهنية في المتغيرات الديموجرافية ( النوع ، وسنوات الخبرة ، والتخصص ، والعمر) ؟

#### ❖ هدف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على الفروق في أنماط الشخصية وبعض المتغيرات الديموجرافية لدى المعلمين المرتفعين والمنخفضين في الكفاءة المهنية.

#### ❖ أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث الحالي فيما يلي :

▪ توضيح لمفهوم أنماط الشخصية وأهم النظريات لأنماط الشخصية بالإضافة إلى بعض المتغيرات الديموجرافية وعلاقة كل منهما بالكفاءة المهنية لدى المعلم ، وأيضاً عرض الدراسات التي تناولت العلاقة بين أنماط الشخصية والكفاءة المهنية للمعلم من جانب ، والدراسات التي تناولت بعض المتغيرات الديموجرافية وعلاقتها بالكفاءة المهنية للمعلم من جانب آخر .

▪ قد يساعد البحث الحالي المسؤولين في المؤسسات التعليمية والتربوية في رفع مستوى الكفاءة المهنية المعلم والتنبؤ بسلوكه في المواقف التعليمية المختلفة ، وذلك من خلال التعرف على العلاقة بين بعض أنماط الشخصية الكفاءة المهنية ، وبالتالي زيادة فعالية العملية التربوية والتعليمية داخل المدارس والمؤسسات التعليمية المختلفة .

▪ كما أنه قد تسهم الدراسة الحالية بناء على النتائج في تصميم البرامج الإرشادية والتدريبية لتنمية الكفاءة المهنية للمعلم.

## مصطلحات البحث:

### (1) أنماط الشخصية:

عرفت مايرز وآخرون Myers et al. (١٩٩٨، ٦) أنماط الشخصية بأنها " بروفيا لسمات أو خصائص محددة والتي تشكل تفضيلات شخصية للمفحوص على أربعة أبعاد هي : الانبساط / الإنطواء ، الإحساس / الحدس ، التفكير / المشاعر الحكم / الإدراك. "

### (2) الكفاءة المهنية للمعلم:

يعرف الباحث الكفاءة المهنية للمعلم بأنها "معارف والسلوكيات والسمات التي يمتلكها المعلم وتمكنه من الأداء الأمثل لمهامه وأدواره وواجباته التعليمية والتربوية في المدرسة ، والتي يمكن تحديدها وتقديرها من خلال خمسة مجالات تعكس المظاهر السلوكية له في العملية التعليمية ، هي الجانب الأخلاقي ، الجانب المعرفي ، والمهارات التدريسية ، وتطوير الذات ، والمهارات العامة . "

### الإطار النظري والدراسات السابقة

#### ❖ مفهوم أنماط الشخصية:

عرف إيزنك (١٩٦٤) أنماط الشخصية بأنها " تجمع ملحوظ أو سمة ملحوظة ، وهو نوع من التنظيم أكثر عمومية وشمولاً، والسمة جزء مكون من الأنماط " (محمد شحاده أبو السل، ٢٠١٢، ٥٤). كما عرفها ريسو (1995) Riso بأنها (تعبير مجازي عن مختلف العمليات النفسية النشطة في داخلنا التي يشترك بها مجموعة من الأفراد دون غيرهم، وتعكس التفاعل الدينامي بين مراكز بناء الشخصية الثلاثة المشاعر والتفكير والغريزة) (منتهى مطشر عبد الصاحب، ٢٠١١، ٢٤). أيضا عرفها محمد حلمي المليجي (٢٠٠١، ١٤١) بأنها ( فئات من الناس ذات خصائص متشابهة ولكنها ليست بالضرورة متطابقة ). وعرفها ماتسوموتو Matsumoto (٢٠٠٩، ٣٧٥) بأنها فئة الأداء البشري التي يمكن على أساسها تصنيف الناس وفقاً لعدد من النظريات الخاصة بذلك). كما عرفت الجمعية الأمريكية النفسية American Psychological Association (٢٠١٥، ٧٨٤) بأنها ( أي فئات محددة تصنف الناس على أساس سمات الشخصية أو الاتجاهات أو أنماط السلوك أو بنية الجسم أو أي خصائص أخرى بارزة ).

بهذا يتبين أن أنماط الشخصية تعكس مجموعة من السمات النفسية العصبية التي يتميز بها مجموعة من الأفراد، حيث تتميز كل مجموعة بطابع أو نمط فريد من هذه السمات الشخصية والتي تميزها عن غيرها من المجموعات، وهذه السمات ترتبط بالنواحي الوجدانية والاجتماعية والفكرية والدافعية . وبهذا يمكن القول بأن أنماط الشخصية هي عبارة عن مظلات يدخل تحتها كل أنواع البشر، وتحت كل مظلة مجموعة من السمات والتي يشترك فيها أصحاب نفس النمط.

#### ❖ نظريات أنماط الشخصية:

#### أولاً : نظرية كارل جوستاف يونج (1921) Carl Gostav Jung

تستند نظرية يونج على فكرة رئيسية مفادها أن عقول الناس تصنف في واحدة من اثنين من الأنشطة العقلية ، أو بمعنى آخر أن السلوك التلقائي للأشخاص هو نتيجة للتفضيلات المختلفة التي تتبع من اختلاف الوظائف العقلية لكل فرد والتي تتحدد: أولاً بكيفية استقبال المعلومات (الإدراك Perception ) والذي يتم عن طريق أسلوبيين إما عن طريق الإحساس Sensation أو الحدس Intuition، وثانياً تنظيم هذه المعلومات للوصول إلى النتائج (الحكم Judgment ) والذي يتم بواسطة أسلوبيين هما التفكير Thinking أو المشاعر Feeling ، وهذا يعني ان سلوك الفرد ينبع من تفاعل اربعة عمليات رئيسية تتمثل في الحس ، والحدس ، والتفكير ، والمشاعر . ويرى يونج أن هذه العمليات النفسية الأربعة (الحس، الحدس، التفكير، المشاعر) لها خصائص يمكن التنبؤ بها فكل منها تأخذ طابع مميز يختلف وفق ما ان كانت هذه العمليات تركز بدرجة أكبر على العالم الخارجي المنبسط أو تركز على العالم الداخلي المنطوي. وهذه التفضيلات في الوظيفة النفسية وما يتبعها من سلوكيات في تفاعلها الدينامي هي ما تشكل الأنماط النفسية Psychological Types وتؤدي للفروق الرئيسية بين الناس. ( Myers, 1993, 5-7 )

#### ثانياً : نظرية أنماط هورني: (1937) Horny's Types

يذكر جابر عبد الحميد جابر (١٩٩٠، ١٤٠) أن كارين هورني (١٨٨٥-١٩٥٢) قد اعتمدت في تقييمها للانماط الشخصية لدى الأفراد على أساس نوع العلاقة والاتجاه نحو الآخرين والبيئة المحيطة، وذلك على النحو التالي: (١) النمط المنزول : ينشأ هذا النمط عن ميكانيزم دفاعي يعمل على التحرك بعيد عن الآخرين، فأصحاب هذا النمط يشعرون بالتوتر والقلق الشديدين في وجودهم



مع الآخرين، فهم يميلون الى العزلة ولا يتدخلون في شئون الآخرين. (٢) **النمط المسابير** : ينشأ هذا النمط من ميكانيزم دفاعي يتضمن عامل التعلق والتشبث بالآخرين، والخوف من رفض الآخرين له، فهو يتملق للآخرين لكسب رضاهم، وهو أيضا يطيع الآخرين طاعة عمياء، وهو أيضا يجتهد لكي يحقق توقعات الآخرين منه دون تفكير. (٣) **النمط العدواني** : ينشأ هذا النمط عن ميكانيزم دفاعي قائم على التحرك ضد الآخرين ويعتمد ذوي هذا النمط على القوة والسلطة في اخضاع الآخرين له، وتحقيق الأمن لنفسه حتى وان كان بتسلط وعدائية.

### ثالثاً : نظرية هولاند: (1984) Holand Theory

- ذكرت جنار عبدالقادر الجباري (٢٠١٥، ٤٥) أن جون هولاند قدم نموذجاً سداسياً لأنماط الشخصية يعتبر كل نمط فيه مناسباً لمجموعة مهنية معينة، وهذه الأنماط هي:
- (١) **النمط الواقعي** : يميل الى التعامل مع الماديات الملموسة ويبتعد عن المفاهيم المجردة ويحب الأعمال الحركية الميكانيكية التي تتطلب قوة جسدية.
  - (٢) **النمط التحليلي** : يميل لحل المشاكل بواسطة التحليل والتقييم ودقة الملاحظة والفهم، ويمتلك قدرة عملية ورياضية ويحب الأعمال التي لا تتطلب تعامل مع الناس.
  - (٣) **النمط الفني** : يحب الأعمال التي فيها إبداع والتي تركز على الحدس ويميلون إلى الخيال والابداع في بيئات مفتوحة.
  - (٤) **النمط الاجتماعي** : أصحاب هذا النمط يميلون إلى التواصل والتعامل مع الناس لتعليمهم، ويستخدمون القدرات الاجتماعية في حل المشكلات، ويميلون الى أن يظهرها على أنهم عطفين واجتماعيين وذوي بصيرة ومساعدين.
  - (٥) **النمط المغامر** : يحب العمل مع الآخرين ليسيطر عليهم، ومن أجل اقناعهم وقيادتهم كي يتم تحقيق مكاسب اقتصادية أو أهداف تنظيمية، ويحب أن يظهر نفسه أنه واثق من نفسه، وذو طاقة ويسعى وراء المتعة ومغامر ومتفائل.
  - (٦) **النمط التقليدي** : صاحب هذا النمط عنده قدرة عديدة وكتابية ويقوم بالأعمال بالتفصيل حسب التوجيهات التي يتلقاها، ويحب الروتين، ويحب العمل المكتبي.

## رابعاً : نظرية مايرز بريجز (١٩٦٢ ، ١٩٩٣) :

أعدت هذه النظرية من قبل كاثرين كوك بريجز Katharine Cook Briggs ، وابنتها إيزابيل بريجز مايرز (1962) Isabel Briggs Myers ، وهي تستند إلى نظرية وأفكار عالم النفس كارل جوستاف يونج Carl Gostav Jung ، وهي من أكثر النظريات إستخداماً في فهم الفروق في الشخصية. وما تجدر الإشارة إليه ما أشار إليه الباحثان شريست وسكار (Christ & Skaar ) (٢٠٠٨ ، ٥٣) بأن مؤشر مايرز (MBTI) يعد واحد من أكثر إختبارات الشخصية شيوعاً في تحديد الكفاءة المتعلقة بالمهنة، حيث غالباً ما يستخدم في سياق التوجيه الوظيفي - في استكشاف الشخصية ومتطلبات المهنة بالإقتران مع مقاييس الكفاءة المهنية الأخرى - لكنه تم تطويره كإختبار لأنماط الشخصية في منتصف القرن العشرين من قبل كاثرين كوك بريجز وإيزابيل بريجز مايرز إستناداً على نظريات الشخصية لكارل يونج Carl Jung. والأنماط الستة عشر في نظرية مايرز بيريجز كما تناولتها مايرز Myers (٢٠١٥ ، ١٠-٤٠) شرحاً للأنماط الستة عشر، كما يلي:

- (١) نمط ( انطوائي-حسي- تفكيري-حكمي ) ( ISTJ ) : يتسم بالهدوء والجدية ويحظى بالنجاح من خلال متابعتهم وقابليتهم للاعتماد عليهم، عملي وواقعي ومسئول وقراره بالمنطق، مثابر في عمله، لا يلهه شيء عن ما يريد انجازه، يحاول ترتيب وتنظيم كل شيء في حياته وأعماله ومنزله، يثمن التقاليد والانتماء.
- (٢) نمط ( انطوائي-حسي-شعوري-حكمي ) ( ISFJ ) : هادىء وودود ومسئول وضميره حي، منزن ومثابر في الوفاء بالتزامه متابع ومجتهد ودقيق، مخلص ومراعي ويلاحظ ويتذكر ما يخص الناس الذين يهتم بشأنهم ومعني بما يشعر به الآخرون، يجاهد ممن أجل ايجاد بيئة مرتبة ومتناغمة في العمل وفي المنزل.
- (٣) نمط ( انطوائي-حسدي-شعوري-حكمي ) ( INFJ ) : يلتمس المعاني والروابط في الأفكار والعلاقات والأمور، يبتغي فهم وحفيز الناس، وهو نافذ البصيرة مع الآخرين،ن ضميره حي، وملتزم أمام قيمه الصارمة، يطور رؤى واضحة حول كيفية خدمة الصالح العام، منظم وحاسم.

- (٤) **نمط ( انطوائي - حديسي - تفكيري - حكيمي ) (INTJ)** : لديه عقل ابداعي ودافع هائل لتنفيذ أفكاره وتحقيق أهدافه، يرى الانسياق بسرعة في الاحداث والامور، ويطور منظوره النفسي البعيد المدى، ينظم العمل ويواصله طالما التزم به، شكاك ومستقل، ولديه معايير عالية للكفاءة والاداء سواء لنفسه أو للآخرين.
- (٥) **نمط ( إنطوائي - حسي - تفكيري - إدراكي ) (ISTP)** : متساهل ومرن وملاحظ هادئ حتى تظهر المشكلة فيبدأ في التصرف السريع، يحل ما النذي يجعل الأشياء تعمل وجاهز للدخول في كمية كبيرة من البيانات والتفاصيل للوصول الى لب المشكلات العملية، يهتم بالسبب والأثر وينظم الحقائق باستخدام المبادئ المنطقية ويؤمن الفاعلية.
- (٦) **نمط ( انطوائي - حسي - شعوري - ادراكي ) (ISFP)** : هادئ ودود حساس رقيق يستمتع بالحظة الحاضرة وبما يجري حوله، يحب أن تكون له مساحته الخاصة وأن يعمل في الاطار الزمني الخاص به، مخلص وملتزم تجاه قيمه وتجاه الناس الذين يهتم بأمرهم، لا يحب الخلافات والصدمات ولا يفرض رأيه أو قيمه على الآخرين.
- (٧) **نمط ( انطوائي - حديسي - شعوري - ادراكي ) (INFP)** : مثالي ومخلص لقيمه وللناس الذين يهتمونهم، يريد عيش الحياة التي تتلائم مع قيمه، فضولي ويرى الاحتمالات بسرعة، ويمكن ان يكون متحفز في تنفيذ افكاره، يلتزم فهم الناس ومساعدتهم على استيفاء قدراتهم الكامنة، متكيف ومرن ومتقبل الا عندما يتم تهديد قيمه.
- (٨) **نمط ( انطوائي - حديسي - تفكيري - ادراكي ) (INTP)** : يلتزم ايجاد وتطوير التفسيرات النظرية لكل شيء يحظى باهتمامه، نظري وتجريدي ومهتم بالافكار أكثر من التفاعل الاجتماعي، هادئ وكابح ومرن ومتكيف، لديه قدرة غير عادية على التركيز بعمق لحل مشكلة في مجال اهتمامه، شكاك وأحيانا انتقادي ودائما تحليلي.
- (٩) **نمط ( انبساطي - حسي - تفكيري - ادراكي ) (ESTP)** : مرن ومتساهل ويتخذ منهجا برجماتيا، يركز على النتائج الفورية، يسأم ويضجر من النظريات والشروحات التصويرية، يريد أن يكون فاعلا بحيوية في حل المشكلات، يركز على الواقع المحيط به (هنا والآن)،

تلقائي ويستمتع بكل لحظة يمارس فيها النشاط مع الآخرين، يحب ان يستمتع بالتعرف المادي.

(١٠) نمط ( انبساطي - حسي - شعوري - ادراكي ) (ESFP) : منطلق ودود متقبل محب بحماس للحياة والناس والرفاهية المادية، يستمتع بالعمل مع الآخرين لجعل الأشياء تحدث، يأتي بالحس السليم والنهج الواقعي لعمله فيجعله ممتعا، مرن وتلقائي وجاهز للتكيف مع الناس والبيئات الجديدة ويعلم أفضل بتجربة المهارات الجديدة مع الناس الآخرين.

(11) نمط ( انبساطي - حسي - شعوري - إدراكي ) (ENFP) : متحمس بدفئ وتخليبي، يرى الحياة مليئة بالاحتمالات يصنع الترابط بين الأحداث والمعلومات بسرعة كبيرة وينطلق بثقة بناء على الانساق التي يراها، يريد الكثير من التأكيد من الآخرين وجاهز لمنحهم التقدير والدعم، تلقائي ومرن وغالبا يعتمد على قدرته على الارتجال وطلاقته اللغوية.

(12) نمط ( انبساطي - حسي - تفكيري - ادراكي ) (ENTP) : سريع وبارع ومحفز ويقظ ومتكلم واسع الحيلة في حل المشكلات الجديدة والمستعصية، كيف ويولد الاحتمالات التصورية ثم يحللها تحليلا استراتيجيا، يحسن قراء الناس الآخرين، يضجر من الروتين والطرق التقليدية ونادرا ما يفعل نفس الشيء بنفس الطريقة، ميال لبدء تشويق جديد تلو الآخر.

(13) نمط ( انبساطي - حسي - تفكيري - حكمي ) (ESTJ) : عملي وواقعي وحقيقي وحاسم ويحرك سريعا لتنفيذ القرارات، ينظم الاعمال ويركز على تحقيق النتائج باكثر فاعلية ممكنة، يراعي التفاصيل الروتينية، لديه مجموعة واضحة من المعايير المنطقية ويتبعها بطريقة نظامية ويريد من الآخرين ان يتبعوها أيضا، يدافع من اجل تنفيذ خطته.

(14) نمط ( انبساطي - حسي - شعوري - حكمي ) (ESFJ) : قلبه دافئ وضميره حي ومتعاون، يبتغي التناغم في بيئته ويعمل باصرار من اجل تحقيقه، يحب العمل مع الآخرين لاكمال المهام بدقة وفي وقتها المحدد، مخلص ومثابر حتى في الأمور الصغيرة، يلاحظ ما يحتاجه الآخرون في حياتهم اليومية ويحاول أن يقدمه لهم.

(15) نمط ( انبساطي- حدسي- شعوري- حكمي ) ( ENFJ ) : دافئ وعاطفي ومستجيب ومسئول، متناغم بشكل كبير مع العواطف والاحتياجات والمحفزات للآخرين، يرى القدرات الكامنة في الآخرين، ويريد مساعدتهم على استيفائها، ربما يتصرف كمحفز في تنمية الأفراد والمجموعات، مخلص ومستجيب، اجتماعي ومسهل للآخرين في المجموعات.

(16) نمط ( انبساطي- حدسي- تفكيري- حكمي ) ( ENTJ ) : صريح وحاسم وجاهز لتولي القيادة، يرى بسرعة الاجراءات والسياسات غير المنطقية وغير الفعالة ويطور وينفذ نظم شاملة لحل المشكلات التنظيمية، يستمتع بالتخطيط بعيد المدى وتحديد الاهداف، عادة لديه معلومات وقراءات ويستمتع بتوسعة معرفته وتمير هذه المعرفة إلى الآخرين، حازم في عرض افكاره.

بناء على ما سبق يلاحظ أن أنماط الشخصية الستة عشر لمايرز بيريجز مشتقة من العمليات النفسية الثمانية التي أشار إليها يونج في نظريته، فكل نمط من هذه الأنماط الستة عشر يحتوي على مزيج من السمات الشخصية المميزة لأربعة أنماط رئيسية لدى يونج ، وقد لاحظ الباحث من خلال إطلاعه على العديد من الأطر النظرية والدراسات السابقة أن هذه النظرية تعد أكثر النظريات التي لاقَت إهتماما كبيرا من الباحثين ؛ حيث بينت نتائج العديد من الدراسات التجريبية فعاليتها في تصنيف أنماط الشخصية للأشخاص والاستفادة منها في العديد من المجالات الوظيفية المختلفة كالتعليم وإدارة الأعمال والتسويق والتجارة .. وغيرها ، ولهذا إعتد عليها الباحث تصنيف أنماط الشخصية لدى المعلمين في البحث الحالي.

#### ❖ مفهوم الكفاءة المهنية للمعلم:

سعى العديد من الباحثين في العلوم التربوية لتعريف الكفاءة المهنية للمعلمين وقد تباينت وجهات نظرهم بناءً على رؤيتهم لأبعاد ومجالات الكفاءة : حيث عرف إبيستين وهندرت Epstein & Hundert (٢٠٠٢، ٢٢٦) الكفاءة المهنية بأنها " الاستخدام المعتاد والحكيم للتواصل، والمعرفة، والمهارات المهنية، والانفعالات، والقيم ومردود ذلك على الممارسات اليومية في حياة المتعلمين". كما اتفق الباحثون كاتاني وسيلفي Katane & Selvi (٢٠٠٦، ٤١) ، وجويتا Gupta (١٩٩٩، ١٦) على تعريفهم للكفاءة المهنية بأنها " مجموعة المعارف، والمهارات، والاتجاهات، والقيم، والدوافع، والمعتقدات اللازمة لنجاح الأفراد في عملهم". بينما يرى ميهالا Mihaela (٢٠١٥، ٩٢٤)

أنها " مجموعة القدرات اللازمة للمعرفة العلمية لمحتوى دراسي محدد، والكفاءة التربوية في معرفة البروفيل النفسي للمتعلمين، وتحديد جوانب الصعوبة في المواد التعليمية، والقدرة على توصيل المادة العلمية، والإمكانية النفسية في تبني الدور المناسب للتأثير في المتعلمين، وعمل علاقات إجتماعية جيدة مع الآخرين ". أيضاً عرفت مروة صلاح أنور ( ٢٠١٩ ، ٢٣٢ ) الكفاءة المهنية للمعلم بأنها " التمكن من المعارف والمهارات المستحدثة في المادة العلمية للتخصص ، وتوظيفها في المواقف التعليمية سواء داخل الفصل أو خارجه ، وتتضمن بعدي كفاءات المعرفة المهنية وكفاءات الممارسة المهنية " . وحديثاً عرفها عريبي مصطفى ( ٢٠٢٠ ، ١٣ ) بأنها " التمكن والأداء الجيد للمهنة والقيام بالوظيفة وفق ما هو مطلوب ، مع تحري المشاكل والصعاب التي تعترض طريقه المهني وذلك في أقصر وقت وجهد ممكن " .

وبناء على ما تقدم من تعريفات يعرف الباحث الكفاءة المهنية للمعلم في البحث الحالي بأنها ( المعارف والسلوكيات والسمات التي يمتلكها المعلم وتمكنه من الأداء الأمثل لمهامه وأدواره وواجباته التعليمية والتربوية في المدرسة ، والتي يمكن تحديدها وتقديرها من خلال خمسة مجالات تعكس المظاهر السلوكية له في العملية التعليمية ، هي الجانب الأخلاقي ، الجانب المعرفي ، والمهارات التدريسية ، وتطوير الذات ، والمهارات العامة ) .

#### ❖ أنماط الشخصية وعلاقتها ببعض المتغيرات المهنية لدى المعلمين:

سعت بعض الدراسات إلى فحص العلاقة بين بعض أنماط الشخصية أو بعض سمات الشخصية مع بعض المتغيرات ذات الصلة بالكفاءة المهنية لدى المعلمين ، وفيما يلي يلقي الباحث الضوء على هذه الدراسات بما تضمنته من أهداف وإجراءات وما توصلت إليه من نتائج :

حيث قام بوركت (2011) Burkett بدراسة هدفت إلى فحص العلاقة بين نمط الشخصية للمعلم وأسلوب القيادة وفاعلية إدارة الفصل الدراسي لدى عينة تكونت من (٦٠٠) من معلمي المرحلة الثانوية، وباستخدام قائمة العوامل الخمسة للشخصية لجون وآخرون John et al. (1991)، واستبيان القيادة متعدد العوامل لباس وأفوليو (1995) Bass & Avolio ، أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إرتباطية ضعيفة بين القيادة وعوامل الشخصية (الانفتاح الذهني-يقظة

الضمير) وفعالية إدارة الفصل الدراسي، كما تبين عدم وجود علاقة إرتباطية بين فعالية إدارة الفصل وعوامل الخبرة والمؤهل الدراسي والانبساط والقبول والعصابية.

كما أجرى فيصل سليمان يوسف (٢٠١٢) دراسة هدفت إلى نمذجة العلاقة السببية لبعض سمات الشخصية والكفاءة المهنية لدى (٦٠) من معلمي المرحلة الإعدادية ، وباستخدام مقياس التحليل الكلينيكي إعداد محمد السيد عبد الرحمن (١٩٩٨)، ومقياس الكفاية المهنية للمعلم إعداد محمد المرسي (١٩٩٦)، ومقياس السلوك التكيفي للطفل إعداد عبد العزيز الشخص (١٩٦٨)، أسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية دالة بين سمات الشخصية للمعلم والكفاءة المهنية له والتوصل إلى نموذج يوضح العلاقة السببية بينهما ، وأن السمات الشخصية للمعلم تسهم بنسب مختلفة في كل من النمو اللغوي والأداء الوظيفي والنشاط المهني الاقتصادي للمتعلمين.

وفي دراسة بارفينو وماركين (2013) Parfenov & Markin التي هدفت إلى فحص العلاقة بين الكفاءة المهنية والبنية الشخصية للمعلم لدى عينة (٤٠) معلماً في المرحلة الثانوية، وباستخدام بطارية تقدير خصائص الشخصية ومقياس تقييم أبعاد الكفاءة المهنية للمعلم، وأظهرت النتائج أن الكفاءة المهنية تتوقف على مجموعة من العوامل الشخصية أهمها تنظيم الذات وتطوير الذات، والدافعية الذاتية والقدرة على حل المشكلات والقدرة على التأثير في الآخرين، والمهارات الابتكارية، بالإضافة إلى المعرفة المتخصصة والثقافة العامة، كما أن انخفاض الكفاءة المهنية للمعلمين غير الناجحين يرجع إلى عدة عوامل أهمها انخفاض مستوى المعرفة والانشطة المهنية الشخصية، والتفاعل مع المتعلمين، وضعف نشاط البحوث العلمية، والاستخدام غير الكافي للمعرفة العلمية الحديثة، وعدم الكفاية التنظيمية السلوكية.

في دراسة جوسيفا وآخرون (2014) Guseva et al. هدفت إلى فحص العلاقة بين أنماط الشخصية والدوافع المهنية للمعلم، وذلك لدى عينة مكونة من (٥٦) معلم تربية رياضية بالمرحلة الابتدائية، وباستخدام قائمة دافعية العمل إعداد زامفير (1983) Zamfir ومقياس أنماط الشخصية إعداد أوبوزوف (1997) Obozov ، أظهرت نتائج الدراسة أن بنية دافعية المعلم تتوقف على إشباع الاحتياجات الأساسية له، وأنه لا توجد علاقة إرتباطية دالة بين نمط الشخصية والدافعية

المهنية الفعالة، بمعنى ضرورة تلبية الاحتياجات الخاصة المتعلقة بالنمو المهني ودوافع تحقيق الذات تتوقف على تلبية الاحتياجات الرئيسية للمعلم.

وأجرى كولوميشي وآخرون (2014) Colomeischi et al. دراسة لفحص العلاقة بين الرضا عن العمل وعقلية العمل مع سمات الشخصية متضمنة الكفاءة الذاتية والذكاء الوجداني لدى عينة ١٨٨ (١٦٨ ذكور، و ١٢٠ إناث) معلم متوسط أعمارهم (٣٧,٥٠) ومتوسط سنوات الخبرة في العمل (١٤,٥٠) عاماً، وينتمون إلى مناطق ريفية وحضرية مختلفة، وباستخدام قائمة العوامل الخمس للشخصية إعداد هندريكس وآخرون (1996) Hendriks et al. ، ومقياس الذكاء الوجداني إعداد شوت وآخرون (1990) Schutte et al. ، واستبيان الرضا عن العمل وعقلية العمل إعداد كونستانتين (2004) constantin ، أظهرت النتائج وجود علاقات إرتباطية دالة بين سمات الشخصية للمعلمين ورضاهم عن العمل وعقلية العمل لديهم في مهنة التدريس.

في دراسة أجرتها بنتيا (2015) Bentea هدفت إلى فحص العلاقة بين خصائص الشخصية والاتجاه نحو العمل لدى معلمي المدارس وذلك على عينة مكونة من ٢٠١ (٤٠ ذكور، ١٦١ إناث) معلم في المراحل التعليمية المختلفة، وباستخدام إستبيان التوجه نحو العمل إعداد كونستانتين (2004) Constantin ، واستبيان تقدير الخصائص الشخصية للمعلم إعداد كونستانتين (2004) Constantin لقياس أربعة أنماط رئيسية للشخصية وبعدين فرعيين، وهذه الأنماط هي : (١) نمط الكريم ، (٢) نمط المتورط ، (٣) نمط المشتكي ، (٤) نمط العاجز. أما العوامل الكامنة الثانوية فتشتمل على: (١) نمط الإيثار-الأناية ، (٢) نمط وجهة الضبط الداخلي/الخارجي ، وأظهرت النتائج أن أنماط الشخصية ترتبط بعلاقة دالة إحصائياً بالاتجاه نحو العمل وأن الفروق في الاتجاهات نحو العمل تعتمد على أبعاد لشخصية.

كما أجرى ثيرمورثي وسيفاكومار (2020) Thirumoorthy & Sivakumar دراسة هدفت إلى فحص العلاقة بين سمات الشخصية والكفاءة الذاتية لدى عينة تكونت من (٢٣٨) من المعلمين ، وباستخدام مقياس الكفاءة الذاتية المهنية للمعلمين إعداد القائمين على الدراسة ، وأظهرت النتائج أن : (١) وجود فروق دالة إحصائياً بين المعلمين (الذكور) والمعلمات (الإناث) في نمو الشخصية لدى المعلمين الذكور فيما يتعلق بالتعلق الاجتماعي والتوافق الانفعالي ومهارات القيادة والثقة بالنفس



والعلاقات الشخصية مع الآخرين والقدرة على مواجهة الضغوط ، (٢) وجود علاقة إرتباطية دالة إحصائياً بين الكفاءة الذاتية المهنية وعوامل الشخصية للتوافق الانفعالي ، والتوكيدية ، والعلاقات الشخصية مع الآخرين ، وأنظمة القيم والثقافة ، ومهارات التواصل ، والثقة بالنفس ، القدرة على مواجهة الضغوط.

بهذا يمكن إيجاز أهم النتائج التي توصلت إليها دراسات هذا المحور بوجود علاقة إرتباطية بين أنماط الشخصية والكفاءة المهنية للمعلم بشكل مباشرة ، أو وجود علاقة إرتباطية بين أنماط أو سمات الشخصية للمعلم وبعض المتغيرات ذات الصلة المباشرة بالكفاءة المهنية مثل القيادة والانفتاح الذهني وبقظة الضمير وإستراتيجيات التعلم ، وضغوط العمل ، والأداء في التدريس .

#### ❖ المتغيرات الديموجرافية وعلاقتها ببعض المتغيرات المهنية لدى المعلمين :

سعت بعض الدراسات إلى فحص العلاقة بين المتغيرات الديموجرافية وبعض المتغيرات ذات الصلة المباشرة أو غير المباشرة بالكفاءة المهنية ، وفيما يلي يلقي الباحث الضوء على هذه الدراسات بما تضمنته من أهداف وإجراءات وما توصلت إليه من نتائج :

حيث قام فيصل خليل ربيع (١٩٩٦) بدراسة لفحص أثر بعض الخصائص الديموجرافية للمعلم على أدائه لدى ٧٣٠ معلم، ٣٥٩ معلم، ٣٧١ معلمة) ينتسبون إلى (١٥) مدرسة ثانوية و(١٨) مدرسة إبتدائية، وينتمون إلى تخصصات دراسية مختلفة، وباستخدام مقياس الأمن النفسي إعداد أوبكرة (١٩٩٥)، ومقياس أداء المعلم إعداد القائم بالدراسة، أظهرت النتائج: (١) وجود أثر دال إحصائياً للجنس على أداء المعلم لصالح الذكور ، (٢) عدم وجود أثر دال إحصائياً لكل من المؤهل العلمي والخبرة التدريسية والدخل الاقتصادي في أداء المعلم ، (٣) وجود أثر دال إحصائياً للحالة الاجتماعية في أداء المعلم لصالح المعلمين غير المتزوجين ، (٦) وجود علاقة إرتباطية دالة بين الرضا والقناعة وأداء المعلم ، (٧) النوع أكثر المتغيرات الديموجرافية قدرة على التنبؤ بأداء المعلم تليه الحالة الاجتماعية أما بقية المتغيرات فليس لها القدرة على التنبؤ بأداء المعلم .

كما أجرى محمد حسن بني خلف وفايزة يوسف القبلان (٢٠١٣) دراسة هدفت إلى دراسة القدرة التنبؤية للعوامل الديموجرافية بمستوى الدافعية نحو العمل المدرسي لدى عينة تكونت من ٢٢٥ (٩٣ معلم، ١٣٢ معلمة) من معلمي مادة العلوم، تم تقسيمهم تبعاً لمستوى الخبرة التدريسية لثلاث

مستويات ، وباستخدام مقياس الدافعية نحو العمل المدرسي ومقياس العوامل الوظيفية كلاهما من إعداد الباحث، أظهرت النتائج : (١) الشعور بالانجاز والامتيازات الوظيفية المتعلقة بالصحة والتقاعد هي أقوى المنبئات بالدافعية نحو العمل المدرسي ، (٢) لا يوجد للعوامل الديموجرافية المتعلقة بالمعلم (النوع، الخبرة التعليمية، المرحلة التعليمية) دور في التنبؤ بمستوى الدافعية .

كما قام عبد الله بن سليمان الصالحي (٢٠١٣) بدراسة هدفت إلى فحص العلاقة بين فعالية الذات التدريسية للمعلم وفقا لمستوى خبراته وتخصصه والمرحلة التعليمية التي يدرس بها، وذلك لدى عينة تكونت من (٢٩٢) معلما من الذكور من التعليم العام في منطقة القصيم بالمملكة العربية السعودية، وباستخدام مقياس أبعاد الفاعلية الذاتية في التدريس لكوني ودنزاين (٢٠٠٢)، أظهرت نتائج الدراسة : (١) أن معلمي مراحل التعليم العام الأكثر خبرة يمتلكون مستوى أعلى في الفاعلية الذاتية التدريسية من زملائهم الأقل خبرة، (٢) أن معلمي المرحلة الابتدائية تفوقوا على أقرانهم في المرحلة التعليمية الأخرى في مستوى الفاعلية التدريسية الذاتية، (٣) لا يوجد تأثير دال إحصائياً لتخصص المعلم على مستوى الفاعلية التدريسية الذاتية.

وفي دراسة قام بها يونيمنا وآخرون (2020) Unimna et al. هدفت إلى فحص العلاقة بين بعض المتغيرات الديموجرافية والقدرة على شرح وتفسير وتطبيق الدرس لدى معلمي مادة الدراسات الإجتماعية في المرحلة الثانوية ، وذلك لدى عينة تكونت من (٧٨) معلم في نيجيريا ، حاصلين على مؤهلات دراسية مختلفة كما أنهم متباينون في سنوات الخبرة التدريسية والتي تم تقسيمها إلى خمسة فئات ، وباستخدام إستبيان المتغيرات الديموجرافية وتنفيذ مناهج الدراسات الإجتماعية DVASCIQ ، أظهرت النتائج أن المؤهل الدراسي للمعلمين وسنوات الخبرة التدريسية لديهم تؤثر على تنفيذ وأداء المعلم في شرح وتفسير وتطبيق منهج الدراسات الإجتماعية.

كما أنه في دراسة قام بها بيجم وآخرون (2020) Begum et al. هدفت إلى فحص إسهام الكفاءة الذاتية المهنية وبعض المتغيرات الديموجرافية في أداء معلمي المدارس الثانوية ، وذلك لدى عينة تكونت من ٣٦٠ ( ٢١٦ ذكور ، ١٤٤ إناث ) من معلمي المرحلة الثانوية مأخوذة بطريقة عشوائية من خمس مناطق مختلفة في باكستان، وباستخدام مقياس الكفاءة الذاتية المهنية للمعلمين

(TSES) إعداد أنيتا هوي (2000) Anita Hoy ، وأظهرت النتائج أن المتغيرات الديموجرافية لا تسهم في التنبؤ بالأداء المهني للمعلمين.

بناء على ما تقدم عرضه من دراسات في هذا المحور يتبين اتفاق نتائج بعض الدراسات على وجود علاقة إرتباطية بين الكفاءة المهنية للمعلم مع بعض المتغيرات الديموجرافية لديه مثل النوع والحالة الإجتماعية ( فيصل خليل ربيع ، ١٩٩٦ ) ، وسنوات الخبرة التدريسية ( عبد الله بن سليمان الصالحي ، ٢٠١٣ ) ، ونوع المرحلة التدريسية كونها الابتدائية أم الإعدادية أم الثانوية ( عبد الله بن سليمان الصالحي ، ٢٠١٣ ) ، وكذلك المؤهل الدراسي للمعلم وسنوات الخبرة لديه (يونيمنا وآخرون Unimna, Essien, Edinyang, Unimke, & Opoh ، 2020) ، ويلاحظ أن هذه الدراسات قد تباينت في الإجراءات المتبعة في كل منها سواء من حيث الأهداف أو عدد وخصائص العينة في كل دراسة أو الأدوات المستخدمة في كل منها.

#### ❖ فروض الدراسة:

بناء على ما تقدم عرضه من دراسات سابقة وما يهدف إليه البحث الحالي يمكن صياغة فروض الدراسة في الآتي:

- (1) توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات المعلمين المرتفعين والمنخفضين في إختبار الكفاءة المهنية وفقاً لأنماط الشخصية.
- (2) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المرتفعين والمنخفضين في إختبار الكفاءة المهنية وفقاً للمتغيرات الديموجرافية (العمر ، التخصص ، سنوات الخبرة).
- (3) توجد فروق دالة إحصائياً بين المعلمين ( الذكور ) والمعلمات ( الإناث ) في درجة الكفاءة المهنية.
- (4) تختلف درجة الكفاءة المهنية باختلاف النوع (ذكور ، إناث) ، الحالة الإجتماعية ( متزوج ، أعزب ) ، التخصص (علمي ، أدبي).
- (5) تختلف درجة الكفاءة المهنية باختلاف أنماط الشخصية مع وجود المتغيرات الديموجرافية.

## عينة الدراسة:

تألفت عينة الدراسة الأولية من (٢٤١) من المعلمين في المدارس الحكومية بمحافظة المنوفية في المراحل التعليمية والتخصصات المختلفة للعام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩ م ، وتم إستبعاد (٢١) معلم لم يستكملوا تطبيق أدوات الدراسة ، لتصبح عينة الدراسة النهائية مكونة من (٢٢٠) معلم ومعلمة بواقع (٩٧) ذكور و(١٢٣) إناث ، و تراوحت أعمارهم بين (٢٢ إلى ٥٨) سنة بمتوسط (٤٠.٥٠) سنة وإنحراف معياري (٩.٤٧) ، وتراوحت سنوات الخبرة لديهم بين (١.٥ إلى ٢٩) سنة بمتوسط (١٤.٣٤) سنة وإنحراف معياري (٧.٧٤) .

جدول (١) الإحصاء الوصفي للكفاءة المهنية والعمر سنوات الخبرة لدى عينة الدراسة (ن = ٢٢٠)

المتغيرات	أقل قيمة	أعلى قيمة	المتوسط	الإنحراف المعياري	معامل الإلتواء	معامل التفلطح
الكفاءة المهنية	126	279	224.61	24.28	0.664 -	1.241
العمر	22	58	39.96	9.75	0.131	1.218 -
سنوات الخبرة	1.5	29	13.89	7.95	0.214	1.237 -

## ❖ أدوات الدراسة :

أولاً : مقياس الكفاءة المهنية ( إعداد الباحث ):

قام الباحث بإعداد المقياس بعد إطلاع على العديد من الأدبيات والدراسات السابقة الأجنبية التي تناولت المظاهر المختلفة للكفاءة المهنية ومعايير تشخيصها لدى المعلم ، وقد أعد المقياس وفق خمسة أبعاد تضمنت الجانب الأخلاقي والجانب المعرفي والمهارات التدريسية وتطوير الذات والمهارات العامة وفق أسلوب ليكرت بتقييم خماسي، وبهذا فإن المقياس يعطي درجة كلية للكفاءة المهنية ودرجة فرعية لكل مجال من هذه المجالات الخمسة .

وقد تحقق الباحث من صدق المقياس المعد بطريقتين هما صدق المحكمين والصدق العاملي، وفيما يلي توضيح موجز للإجراءات المتبعة في تنفيذ كل منهما:

أ- **صدق المحكمين** : قام الباحث بعرض المقياس على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في علم الصحة النفسية وعلم النفس التربوي ، وذلك للتحقق من قدرة المقياس على قياس الكفاءة المهنية للمعلمين ، ومدى ملائمة صياغة المفردات لخصائص عينة الدراسة.

ب- **الصدق العملي** : حيث إستخدم الباحث أسلوب التحليل العملي الإستكشافي للتحقق من الصدق العملي لمقياس الكفاءة المهنية للمعلمين المعد ، وذلك بهدف الكشف عن البنية العاملية للمقياس وتحديد المكونات العاملية المتميزة به ، حيث طبق المقياس على عينة تألفت من (٢٢٧) من المعلمين في المراحل التعليمية والتخصصات المختلفة بالمدارس الحكومية ، وقد بلغ عدد المفردات الأولية للمقياس (٧٢) مفردة ، وإعتمد الباحث في التحليل العملي الاستكشافي لتلك المفردات على طريقة المكونات الأساسية لهوتلينج والتدوير المتعامد بطريقة الفارماكس ، والإعتماد على محك كايزر وأن لا تقل قيمة الجذر الكامن عن الواحد الصحيح ، كما تم إستبعاد المفردات ذات التشبعات الأقل من ( ٠.٤٠ ) ، وقد أسفر التحليل عن ظهور خمسة عوامل تفسر ( ٥٣.٢٧ % ) من قيمة التباين الكلي للمقياس ، وتم استبعاد مفردتان فقط حيث لم تظهرا تشبعا على أي من العوامل الخمسة الناتجة.

كما تحقق الباحث من ثبات مقياس الكفاءة المهنية للمعلمين المعد بواسطة ثلاث طرق ، هي طريقة إعادة التطبيق ، وطريقة التجزئة النصفية ( معادلة سبيرمان - براون ) ، ومعامل ألفا - كرونباخ ، وفيما يلي توضيح موجز للإجراءات المتبعة في كل منها:

أ- **طريقة إعادة التطبيق** : حيث قام الباحث بتطبيق المقياس مرتان بفاصل زمني (١٨) يوم على نفس عينة التقنين وفي نفس الظروف تقريبا ، وبحساب معامل الارتباط ( معامل الثبات ) بين التطبيقين الأول والثاني ، وقد جاءت قيم معاملات الارتباط للدرجة الكلية والأبعاد الفرعية تتراوح بين ( ٠.٧٠٧ إلى ٠.٨٧١ ) وجميعها قيم مرتفعة تشير لثبات مرتفع للمقياس.

ب- **التجزئة النصفية**: قام الباحث بتقسيم درجات المقياس إلى نصفين متكافئين ؛ أحدهما يمثل درجات المفردات ذات الترتيب الفردي والآخر يمثل درجات المفردات ذات الترتيب الزوجي ، وبحساب معامل الارتباط بين نصفي المقياس وتعديله باستخدام معادلة سبيرمان-براون ، جاءت قيم معاملات الثبات للدرجة الكلية والأبعاد الفرعية تتراوح بين ( ٠.٧٣٩ إلى ٠.٨٩٨ ) وجميعها قيم مرتفعة تشير لثبات مرتفع للمقياس.

ت- **معامل ألفا كرونباخ** : قام الباحث بحساب معامل ألفا كرونباخ للأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس الكفاءة المهنية للمعلمين ، ، وقد جاءت قيم معاملات الثبات للدرجة الكلية والأبعاد الفرعية تتراوح بين (٠.٧٣٢ إلى ٠.٩٢٦) وجميعها قيم مرتفعة تشير لثبات مرتفع للمقياس.

بهذا ، تبين نتائج جميع الاجراءات السابقة أن مقياس الكفاءة المهنية للمعلمين المعد يتسم بدرجة جيدة من الصدق والثبات بما يؤكد إمكانية الاعتماد عليه كأداة معيارية لتقييم الكفاءة المهنية للمعلمين قيد البحث الحالي.

### ثانياً : مقياس أنماط الشخصية:

لوحظ أثناء الإطلاع على الأطر النظرية والدراسات السابقة عن أنماط الشخصية ، أن مقياس أنماط الشخصية لإزابيل مايرز - كاترين بريجز (1994) Isabel Myers & Catharine Briggs يعد أفضل الأدوات التي صممت واستخدمت في تحديد نمط الشخصية ، وتعد النسخة التي قامت بترجمتها صفاء الأعسر (١٩٩٧) أول صورة للمقياس استخدمت في البيئة المصرية وطبق بعد ذلك في العديد من الدراسات . والمقياس في صورته العربية مكون من (٩٤) مفردة مقسمة إلى جزئين : الأول : يشتمل على (٤٩) مفردة لكل منها إجابتين تمثلان قطبي بعد : الانطواء / الانبساط - مشاعر/ تفكير ، وعلى المفحوص أن يحدد أي الاجابتين أقرب لوصف سلوكه ومشاعره . والثاني : يشتمل على (٤٥) مفردة تحتوي على مجموعة الصفات التي ترتبط بالأبعاد المختلفة ، وعلى المفحوص أن يحدد أي الصفتين تعبر عنه أكثر.

وقد قامت العديد من الدراسات التي استخدمته بالتحقق من الخصائص السيكومترية له مثل دراسة صالح أحمد يوسف الخطيب (٢٠٠٠) التي تحققت من صدق المقياس بطريقتين تمثلتا في التحليل العاملي وصدق المحك الخارجي وذلك على عينة استطلاعية تكونت من ( ٥٠٧ ) طالب من التخصصات العلمية والأدبية من المرحلة الثانوية ، وتحقق من ثبات المقياس بثلاث طرق تمثلت في الثبات بطريقة إعادة التطبيق والتجزئة النصفية ، وحساب قيمة معامل ألفا كرونباخ. وكذلك دراسة عارف حسين ابسيس (٢٠١٣) الذي تحقق من صدق المقياس على عينة استطلاعية تكونت من ( ٥٤ ) طالب وطالبة من طلبة المرحلة الجامعية بجامعة عمر المختار بالبيضاء في ليبيا بطريقتين هما صدق المحكمين والصدق التمييزي كما تحقق من ثبات المقياس بطريقتين هما طريقة إعادة التطبيق ، والاتساق

الداخلي. وكذلك دراسة باسمه فهد الشايح ( ٢٠٠٨ ) التي تحققت من ثبات المقياس على عينة استطلاعية تكونت من (٩٠) فرد بطريقتين هما إعادة التطبيق وحساب قيمة معامل ألفا كرونباخ، هذا وقد أشارت نتائج جميعها إلى أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الصدق والثبات.

#### ❖ الأساليب الإحصائية المستخدمة :

تمثلت الأساليب الإحصائية المستخدمة لمعالجة البيانات البحث الحالي فيما يلي :

- (1) معايير الإحصائي الوصفي متمثلة في المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والتكرارات والنسب المئوية.
- (2) التحليل العاملي الإستكشافي.
- (3) معامل ارتباط بيرسون.
- (4) معامل ألفا كرونباخ.
- (5) إختبار ت لدلالة الفروق بين متوسطي عينيتين مستقلتين.
- (6) إختبار تحليل التباين غير المتعدد الثلاثي ٣ . way ANOVA -
- (7) تحليل التباين ANCOVA .

#### نتائج البحث ومناقشتها:

#### نتائج التحقق من الفرض الأول :

ينص الفرض الأول على أنه ( توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات المعلمين المرتفعين والمنخفضين في إختبار الكفاءة المهنية وفقاً لأنماط الشخصية ) . وللتحقق من هذا الفرض تم تحديد مجموعتي المرتفعين والمنخفضين في الكفاءة المهنية لدى العينة ( ن = ٢٢٠ ) ؛ حيث مثلت شريحة الإربعي الأعلى أعلى (٥٥) درجة على مقياس الكفاءة المهنية بينما مثلت شريحة الإربعي الأدنى أقل (٥٥) درجة على المقياس ، وباستخدام إختبار ت لدلالة الفروق بين مجموعتين مستقلتين للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطي درجات أفراد المجموعتين على كل نمط من أنماط الشخصية الستة عشر ، أسفرت نتائج المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS إصدار (٢٦) عن النتائج الموضحة بالجدول (٢) :

جدول (٢) نتائج إختبارات دلالة الفروق بين مجموعتي المرتفعين والمنخفضين على مقياس الكفاءة المهنية من حيث أنماط الشخصية الستة عشر وفقاً لدليل مايرز-بريجز

النمط	المجموعات	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	الدلالة
انتطائي-حسي - تفكيري - حكيم ISTJ	مرتفعي الكفاءة المهنية	55	2	0.403	108	1.026	غير دلالة
	منخفضي الكفاءة المهنية	55	0.127	0.336			
انتطائي-حسي - شعوري حكيم ISFJ	مرتفعي الكفاءة المهنية	55	2	0.403	108	0.232 -	غير دلالة
	منخفضي الكفاءة المهنية	55	0.218	0.416			
انتطائي-حسي - تفكيري-إدراكي ISTP	مرتفعي الكفاءة المهنية	55	0.018	0.134	108	1.014 -	غير دلالة
	منخفضي الكفاءة المهنية	55	0.054	0.229			
انتطائي-حسي - شعوري - إدراكي ISFP	مرتفعي الكفاءة المهنية	55	0.00	0.000	108	2.324	دلالة 0.05
	منخفضي الكفاءة المهنية	55	0.090	0.290			
انتطائي-حسي - تفكيري-حكيم INTJ	مرتفعي الكفاءة المهنية	55	0.018	0.134	108	1.00	غير دلالة
	منخفضي الكفاءة المهنية	55	0.00	0.00			
انتطائي-حسي - تفكيري-إدراكي INTP	مرتفعي الكفاءة المهنية	55	0.036	0.188	108	0.00	غير دلالة
	منخفضي الكفاءة المهنية	55	0.036	0.188			
انتطائي-حسي - شعوري-حكيم INFJ	مرتفعي الكفاءة المهنية	55	0.00	0.00	108	1.427 -	غير دلالة
	منخفضي الكفاءة المهنية	55	0.036	0.188			
انتطائي-حسي - شعوري - إدراكي INFP	مرتفعي الكفاءة المهنية	55	0.00	0.00	108	1.427 -	غير دلالة
	منخفضي الكفاءة المهنية	55	0.036	0.188			
انبساطي-حسي - شعوري-إدراكي ENFP	مرتفعي الكفاءة المهنية	55	0.018	0.134	108	0.581 -	غير دلالة
	منخفضي الكفاءة المهنية	55	0.036	0.188			
انبساطي-حسي - تفكيري-حكيم ESTJ	مرتفعي الكفاءة المهنية	55	0.163	0.373	108	0.00	غير دلالة
	منخفضي الكفاءة المهنية	55	0.163	0.373			
انبساطي-حسي - تفكيري - إدراكي ESTP	مرتفعي الكفاءة المهنية	55	0.054	0.229	108	1.765	غير دلالة
	منخفضي الكفاءة المهنية	55	0.00	0.00			
انبساطي-حسي - شعوري شعوري - إدراكي ESFP	مرتفعي الكفاءة المهنية	55	0.090	0.290	108	0.607 -	غير دلالة
	منخفضي الكفاءة المهنية	55	0.127	0.336			
انبساطي-حسي-شعوري - حكيم ESFJ	مرتفعي الكفاءة المهنية	55	0.181	0.389	108	2.090	دلالة 0.05
	منخفضي الكفاءة المهنية	55	0.054	0.229			
انبساطي-حسي - تفكيري-إدراكي ENTP	مرتفعي الكفاءة المهنية	55	0.018	0.134	108	0.00	غير دلالة
	منخفضي الكفاءة المهنية	55	0.018	0.134			



بناء على ما تقدم عرضه من نتائج في الجدول (٢) يتم رفض الفرض البديل ، حيث يلاحظ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعة المعلمين مرتفعي الكفاءة المهنية ومجموعة المعلمين منخفضي الكفاءة المهنية في معظم أنماط الشخصية الأربعة عشر التي ظهرت في التحليل ؛ حيث يتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين مرتفعي الكفاءة المهنية والمعلمين منخفضي الكفاءة المهنية في عدد (١٢) نمط من أنماط الشخصية الستة عشر وفقاً لدليل مايرز بريجز المستخدم في البحث الحالي وهي الأنماط (INTJ ، ISTP ، ISFJ ، ISTJ ، ENTP ، ESFP ، ESTP ، ESTJ ، ENFP ، INFP ، INFJ ، INTP قيم ت ( ١.٠٢٦ ، ٠.٢٣٢ ، ١.٠١٤ ، ١.٠٠٠ ، ١.٠٠٠ ، ١.٤٢٧ ، ١.٤٢٧ ، ٠.٥٨١ ، ٠.٠٠٠ ، ١.٧٦٥ ، ٠.٦٠٧ ، ٠.٠٠٠ ) على الترتيب وجميعها قيم غير دالة إحصائياً ، بينما وجدت فروق دالة إحصائياً في عدد إثنين فقط من أنماط الشخصية هما النمط ( انطواي-حسي- شعوري- ادراكي ، ISFP ) حيث بلغت قيمة ت ( ٢.٣٢٤ ) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وجاءت الفروق لصالح مجموعة المعلمين المنخفضين في الكفاءة المهنية ، والنمط ( انبساطي-حسي-شعوري - حكمي ، ESFJ ) ؛ حيث بلغت قيمة ت ( ٢.٠٩٠ ) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وجاءت الفروق لصالح مجموعة المعلمين المرتفعين في الكفاءة المهنية . هذا كما تبين أيضاً عدم ظهور أي من النمطين ( انبساطي - حسي - تفكيري - حكمي ، ENTJ ) و(انبساطي-حسي-شعوري-حكمي ، ENFJ ) لدى كلا المجموعتين من المعلمين المرتفعين والمنخفضين في الكفاءة المهنية.

وبالتالي تتفق نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه نتائج دراسة سامية أحمد حامد (٢٠٠٥) التي أجريت على الأطباء وتوصلت إلى عدم وجود علاقات ارتباطية دالة بين الأبعاد الفرعية لأنماط الشخصية وكفاءة الأداء المهني للمعلم ، بينما تختلف مع نتائج الدراسة التي قامت بها سوتون وآخرون (2013) Sutton et al. التي توصلت إلى أن نموذج الإنجرام الذي يقدم وصفاً لأنماط الشخصية يتنبأ بالمرجات المختلفة للعمل وأن جميع الأنماط الشخصية لها علاقة ارتباطية دالة مع المتغيرات المرتبطة بالعمل . وكذلك تختلف مع ما توصلت إليه نتائج دراسة راملي وصيربي (2020) Ramly & Suherbi بأن نمط الشخصية لدى موظف الخدمة المدنية يؤثر على أدائه

المهني ؛ حيث تبين وجود فروق دالة إحصائية بين أنماط الشخصية في الأداء المهني . ويمكن تفسير هذه النتائج بأن الكفاءة المهنية للمعلم تعتمد على توفر سمات شخصية محددة وبعض العوامل الأكثر أهمية من أنماط الشخصية مثل إشباع الحاجات الوظيفية للمعلم والإمكانيات التي يحصل عليها المعلم من جراء وظيفته فضلاً عن إمتلاكه للعديد من القدرات والمهارات الشخصية التي تعزز الكفاءة المهنية لديه ؛ حيث توصلت بالفعل نتائج الدراسة التي قام بها فيصل سليمان يوسف (٢٠١٢) إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين سمات الشخصية للمعلم والكفاءة المهنية لديه والتوصل إلى نموذج يوضح العلاقة السببية بين سمات الشخصية للمعلم والكفاءة المهنية له، بالإضافة إلى أنها بينت أن السمات الشخصية للمعلم تسهم بنسب مختلفة في كل من النمو اللغوي والأداء الوظيفي وأداء الأدوار الأسرية والنشاط المهني الاقتصادي لدى المتعلمين، وهذا أيضاً ما جاءت به نتائج الدراسة التي أجراها كاروبايا (2007) Karuppaiya حيث أوضحت نتائجها وجود ارتباط دال إحصائياً بين سمات الشخصية الخمس الكبرى ( يقظة الضمير، والقبول، والانبساط، والثبات الانفعالي، والانفتاح الذهني ) بعلاقة إيجابية دالة بالنجاح المهني. بل وقد أظهرت نتائج دراسة سميغن وآخرون (2020) Semeijn et al. أن السمات الشخصية هي فقط - وليس أنماط الشخصية - التي لها القدرة التنبؤية بالنجاح المهني للموظفين. كما بينت نتائج دراسة جوراندا (2014) Guranda أن سمات الشخصية المتفككة مع التفضيلات المهنية تسهم في زيادة الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي وأن الاهتمامات الشخصية والمهنية تعد منبئاً بأداء العمل والمعرفة المتعلقة باتخاذ القرار. كذلك توصلت نتائج دراسة ثيرموورثي وسيفاكومار Thirumoorthy (2020) Sivakumar إلى أن الكفاءة الذاتية المهنية ترتبط بعلاقة دالة إحصائياً بعوامل الشخصية للتوافق الانفعالي والتوكيدية والعلاقات الشخصية مع الآخرين وأنظمة القيم والثقافة ، ومهارات التواصل ، والثقة بالنفس ، القدرة على مواجهة الضغوط. كما بينت نتائج دراسة ويلسون وآخرون (2020) Wilson et al. أن مناخ البيئة المدرسية كالفعالية الجماعية المتبادلة وتصورات المناخ المدرسي لها أهمية جوهرية في التنبؤ بالكفاءة الذاتية المهنية للمعلمين، الأمر الذي يساعد في فهم كيفية تعزيز الكفاءة الذاتية للمعلم ودور البيئة المدرسية. هذا بينما يمكن تفسير ملاحظة وجود فروق بين المعلمين المرتفعين والمعلمين المنخفضين في الكفاءة المهنية من حيث النمطين

(ISFP) والنمط (ESFJ) ، حيث تبين شيوع النمط (ISFP) لدى بعض المعلمين منخفضي الكفاءة المهنية وانعدامه لدى مرتفعي الكفاءة المهنية ، بينما شيوع النمط (ESFJ) لدى المعلمين مرتفعي الكفاءة المهنية مقارنة بمنخفضي الكفاءة المهنية إلى إحصائية إرتباط هذه الفروق وإقترانها مع متغيرات أخرى مثل التخصص الدراسي أو العمر أو سنوات الخبرة .. وغيرها .

نتائج التحقق من الفرض الثاني :

ينص الفرض الثاني على أنه ( توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المرتفعين والمنخفضين في إختبار الكفاءة المهنية وفقا للمتغيرات الديموجرافية (العمر ، التخصص ، سنوات الخبرة) . وللتحقق من هذا الفرض قام الباحث بتحديد مجموعتي المرتفعين والمنخفضين في الكفاءة المهنية على غرار الأسلوب المتبع في الفرض السابق ، ثم قام الباحث بإجراء إختبار ت لدلالة الفروق بين متوسطي عينييتين مستقلتين وذلك لبحث دلالة الفروق بين مجموعتي الدراسة من المرتفعين والمنخفضين في الكفاءة المهنية على المتغيرات الديموجرافية ( التخصص ، العمر ، سنوات الخبرة ) ، وأظهرت نتائج المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS إصدار (٢٦) عن النتائج الموضحة في الجدول الآتي:

جدول (٣) نتائج إختبار ت لدلالة الفروق بين المرتفعين والمنخفضين في الكفاءة المهنية على المتغيرات الديموجرافية ( التخصص ، العمر ، سنوات الخبرة)

المتغيرات	المجموعات	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	الدلالة
العمر	مرتفعي الكفاءة المهنية	55	38.30	10.07	108	- 1.745	غير دالة
	منخفضي الكفاءة المهنية	55	41.45	8.78			
التخصص	مرتفعي الكفاءة المهنية	55	6.30	3.99	108	0.025	غير دالة
	منخفضي الكفاءة المهنية	55	6.29	3.57			
سنوات الخبرة	مرتفعي الكفاءة المهنية	55	13.17	7.92	108	1.444	غير دالة
	منخفضي الكفاءة المهنية	55	15.25	7.18			

تشير النتائج الموضحة بالجدول (٣) إلى رفض الفرض الثاني البديل ، حيث تبين عدم وجود فروق دالة إحصائية بين مجموعة المعلمين المرتفعين في الكفاءة المهنية ومجموعة المعلمين المنخفضين في الكفاءة المهنية من حيث العمر والتخصص وسنوات الخبرة ؛ حيث جاءت قيم ت ( ١.٧٤٥ ، ٠.٠٢٥ ، ١.٤٤٤ ) على الترتيب وجميعها قيم غير دالة إحصائياً . وبالتالي تتفق هذه

النتائج مع ما توصلت إليه نتائج الدراسة التي قام بها فيصل خليل ربيع (١٩٩٦) بعدم وجود أثر دال إحصائياً لمتغير سنوات الخبرة التدريسية على أداء المعلم ، وما توصل إليه عبد الله بن سليمان الصالحي (٢٠١٣) لا يوجد تأثير دال إحصائياً لتخصص المعلم على مستوى الفاعلية التدريسية الذاتية لديه ، وتتفق أيضاً مع مآظهرته نتائج دراسة قاسم محمد خزعلي وعبد اللطيف عبد الكريم موفي (٢٠١٠) بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة إمتلاك المعلمات للكفايات التدريسية تعزى لمتغيري المؤهل العلمي والتخصص . بينما تختلف هذه النتائج مع ما توصلت إليه نتائج دراسة فيصل خليل ربيع (١٩٩٦) بوجود تأثير دال إحصائياً لمتغير النوع (ذكور/ إناث) على أداء المعلم وذلك لصالح الذكور بل إن النوع هو أكثر المتغيرات الديموجرافية قدرة على التنبؤ بأداء المعلم، وكذلك تختلف مع ما توصل إليه عبد الله بن سليمان الصالحي (٢٠١٣) من جراء دراسته بأن معلمي مراحل التعليم العام الأكثر خبرة يمتلكون مستوى أعلى في الفاعلية الذاتية التدريسية من زملائهم الأقل خبرة ، وما توصل إليه قاسم محمد خزعلي وعبد اللطيف عبد الكريم موفي (٢٠١٠) بأنه توجد فروق دالة إحصائية في درجة إمتلاك المعلمات للكفايات التدريسية تعزى لسنوات الخبرة التدريسية لصالح المعلمات ذوات الخبرة التي تزيد عن (٦) سنوات . ويمكن تفسير ذلك بأن الكفاءة المهنية لا تقتصر على ذوي سنوات الخبرة الأكثر أو الأقل ، ولا أنها يختص بها معلمون ينتمون لتخصص معين دون التخصصات الأخرى ، كما أنها لا تظهر في مرحلة عمرية معينة ، بل إنه يمكن القول بأن الكفاء المهنية ترتبط بالعوامل التي لها دور رئيسي في تعزيز الأداء والدافعية لدى المعلم والتي تتصل بهذه العوامل الديموجرافية حيث بينت نتائج دراسة محمد حسن بني خلف وفايزة يوسف القبلان (٢٠١٣) عدم وجود قيمة تنبؤية للعوامل الديموجرافية المتعلقة بالمعلم في التنبؤ بمستوى الدافعية لديه ، حيث توجد العديد من العوامل الأخرى التي تؤثر بشكل حاسم في مسيبت الكفاءة المهنية للمعلم مثل جودة الحياة الوظيفية ومستوى دافعيته للعمل والإنجاز لديه ؛ فعلى سبيل المثال توصلت نتائج دراسة نوال شرفاوي بخيت وحنان محمد الجمال (٢٠١٣) إلى أن الرضا الوظيفي ودور الصراع وغموض الدور ، والسلامة النفسية لها قدرة تنبؤية بجودة الحياة الوظيفية ، كما بينت نتائج الدراسة التي قام بها محمد حسن بني خلف وفايزة يوسف القبلان (٢٠١٣) أن

الشعور بالانجاز والامتيازات الوظيفية المتعلقة بالصحة والتقاعد التي يحصل عليها المعلم هي أقوى العوامل المنبئة بمستوى الدافعية نحو العمل المدرسي لديه.

### نتائج التحقق من الفرض الثالث :

ينص الفرض الثالث على أنه : توجد فروق دالة إحصائية بين المعلمين ( الذكور ) والمعلمات ( الإناث ) في درجة الكفاءة المهنية . وللتحقق من هذا الفرض استخدم الباحث إختبار ت لدلالة الفروق بين متوسطي عينتين مستقلتين ، وبحساب دلالة الفروق بين المعلمين ( الذكور ) والمعلمات ( الإناث ) في الدرجة الكلية على مقياس الكفاءة المهنية لدى عيني المرتفعين والمنخفضين في الكفاءة المهنية ( ن = ١١٠ ) ، أظهرت نتائج المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS إصدار (٢٦) عن النتائج الموضحة بالجدول (٤) .

جدول (٤) نتائج إختبار ت لدلالة الفروق بين المعلمين ( الذكور ) والمعلمات ( الإناث )

في الكفاءة المهنية لدى عينة المرتفعين والمنخفضين في الكفاءة المهنية ( ن = ١١٠ )

المجموعات	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى دلالة
المعلمين	44	232.43	33.36	108	2.463	دالة إحصائية 0.05
المعلمات	66	216.84	31.93			

تشير النتائج الموضحة بالجدول (٤) إلى قبول الفرض البديل ، حيث يتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعة المعلمين (الذكور) ومجموعة المعلمات (الإناث) في الدرجة الكلية على مقياس الكفاءة المهنية لصالح مجموعة المعلمين (الذكور) ، حيث بلغت قيمة ت (٢.٥٢٢) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) . وبالتالي تتفق هذه النتائج هذه مع ما توصلت إليه نتائج دراسة فيصل خليل الربيع ( ١٩٩٦ ) التي طبقت على معلمين في المرحلة الابتدائية والثانوية بأنه يوجد تأثير دال إحصائياً لمتغير الجنس على أداء المعلم لصالح الذكور ، وما أظهرته أيضا نتائج دراسة ساديفي وآخرون (Sadeghi et al. (2016) بأنه توجد علاقة ارتباطية دالة بين النوع (الجنس) ونمط الشخصية لدى المعلمين ، وما توصلت إليه نتائج دراسة ثيرمورثي وسيفاكومار (Thirumoorthy & Sivakumar (2020) بوجود فروق دالة إحصائية بين المعلمين (الذكور) والمعلمات (الإناث) في نمو الشخصية لدى المعلمين فيما يتعلق بالاهتمام الاجتماعي

والتوافق الانفعالي ومهارات القيادة والثقة بالنفس والعلاقات الشخصية مع الآخرين والقدرة على مواجهة الضغوط، إلا أنها اختلفت مع نتائج الدراسة التي قام بها لاورمان وكونيج & Lauermann (2016) حيث تبين لهما عدم وجود فروق دالة بين المعلمين ( الذكور ) والمعلمات ( الإناث ) في الكفاءة المهنية ( المعرفة - المهارات - المعتقدات - الدافعية ) ، كما توصلت سعاد محمد عبد الغني (٢٠١٥) من جراء دراستها إلى وعدم جود فروق دالة إحصائياً وفق للنوع ( إناث - ذكور ) في الدرجة الكلية وبعض أبعاد السلوكيات الابداعية للمعلم . ويمكن تفسير ما جاء بهذه النتائج بأن المعلمين ( الذكور ) مرتفعين في الكفاءة المهنية مقارنة بالمعلمات (الإناث) ، أن المعلمات يكون إهتمامهن أكثر برعاية أبنائها وأمور المنزل أكثر من إهتمامهن بأمر العمل ، حيث يشعرن بأن عليهن مسؤولية أكبر فيما يتعلق بأمر البيت والأولاد مقارنة بوظيفتهن ، في حين أن الذكور يكون لديهم تفرغ وإنشغال بمهام الوظيفة والنجاح بها أكثر من النساء مما يجعلهم أكثر كفاءة مهنية وإنتاجية في وظائفهم مقارنة بالنساء.

#### نتائج التحقق من الفرض الرابع :

ينص الفرض الرابع على أنه : تختلف درجة الكفاءة المهنية باختلاف النوع (ذكور ، إناث) ، الحالة الإجتماعية ( متزوج ، أعزب ) ، التخصص (علمي ، أدبي) . وتم التحقق من هذا الفرض من خلال إجرائين : الأول : تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجة الكفاءة المهنية للمعلمين لدى مجموعات الدراسة المختلفة من حيث متغيرات النوع ( ذكور ، إناث ) والحالة الاجتماعية ( متزوج ، أعزب ) والتخصص ( علمي ، أدبي ) . الثاني : تم استخدام أسلوب تحليل التباين غير المتعدد الثلاثي ٣ way ANOVA - لتحليل الفروق بين مجموعات الدراسة في درجة الكفاءة المهنية وفقاً لمتغيرات الجنس والحالة الاجتماعية والتخصص وبحث تأثير التفاعلات بينهم على الكفاءة المهنية لدى عينة الدراسة من المعلمين ، وقد أسفرت نتائج المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS إصدار ٢٦) عن النتائج الموضحة بجدولين ( ٥ ، ٦ ) .

جدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في الكفاءة المهنية لدى مجموعات الدراسة من المعلمين وفقا لمتغيرات النوع والحالة الاجتماعية والتخصص (ن = ٢٢٠)

العدد	الانحراف المعياري	المتوسط	مجموعات الدراسة وفقا لمتغيرات النوع والحالة الاجتماعية والتخصص		
9	23.72	229.66	علمي	متزوج	ذكور
36	26.84	228.08	أدبي		
45	25.99	228.40	كلي		
6	14.04	220.16	علمي	أعزب	
46	21.69	230.43	أدبي		
52	21.11	229.25	كلي		
15	20.37	225.86	علمي	كلي	
82	23.96	229.40	أدبي		
97	23.38	228.85	كلي		
29	29.35	213.93	علمي	متزوج	إناث
53	25.38	223.39	أدبي		
82	27.06	220.04	كلي		
11	23.47	222.90	علمي	أعزب	
30	16.98	224.03	أدبي		
41	18.63	223.73	كلي		
40	27.86	216.40	علمي	كلي	
83	22.59	223.62	أدبي		
123	24.55	221.27	كلي		
38	28.63	217.65	علمي	متزوج	كلي
89	25.93	225.29	أدبي		
127	26.88	223.00	كلي		
17	20.20	221.94	علمي	أعزب	
76	20.09	227.90	أدبي		
93	20.13	226.81	كلي		
55	26.20	218.98	علمي	كلي	
165	23.39	226.49	أدبي		
220	24.28	224.61	كلي		

جدول (٦) نتائج تحليل التباين غير المتعدد الثلاثي ٣ way ANOVA - لآثر متغيرات النوع والحالة الاجتماعية والتخصص والتفاعل بينهم على الكفاءة المهنية للمعلمين

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسطات المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
غير دال	1.416	824.37	7	5770.62	التباين الأساسي (النموذج)
غير دال	1.97	1148.63	1	1148.63	النوع (ذكور ، إناث )
غير دال	0.021	12.05	1	12.05	الحالة الاجتماعية ( متزوج ، أعزب )
غير دال	1.264	735.79	1	735.79	التخصص ( علمي ، أدبي )
غير دال	0.956	556.60	1	556.60	النوع x الحالة الاجتماعية
غير دال	0.012	7.18	1	7.18	النوع x التخصص
غير دال	0.042	24.40	1	24.40	الحالة الاجتماعية x التخصص
غير دال	1.387	807.57	1	807.57	النوع x الحالة الاجتماعية x التخصص
		582.08	212	123401.30	الخطأ Error
			220	11228904	المجموع الكلي
			219	129171.92	المجموع الكلي المعدل

تشير نتائج تحليل التباين غير المتعدد الثلاثي ٣ way ANOVA - الموضحة في الجدول (٦) إلى رفض الفرض الرابع ؛ حيث جاءت قيمة التباين الإحصائي لنموذج تحليل التباين غير دالة إحصائياً ، ويمكن تفصيل ذلك على النحو الآتي :

١. لا يوجد تأثير دال إحصائياً لمتغير النوع ( ذكور ، إناث ) في تباين درجات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمقياس الكفاءة المهنية تبعاً لمتغير النوع ؛ حيث يتبين من نتائج الجدول (٥) عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث من المعلمين في درجة الكفاءة المهنية لديهم .

٢. لا يوجد تأثير دال إحصائياً لمتغير الحالة الاجتماعية ( متزوج ، أعزب ) في تباين درجات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمقياس الكفاءة المهنية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية ؛ حيث يتبين من نتائج الجدول (٥) عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين



المتزوجين/المتزوجات وغير المتزوجين/غير المتزوجات من المعلمين/المعلمات في درجة الكفاءة المهنية لديهم .

٣. لا يوجد تأثير دال إحصائياً لمتغير التخصص ( علمي ، أدبي ) في تباين درجات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمقياس الكفاءة المهنية تبعاً لمتغير التخصص ؛ حيث يتبين من نتائج الجدول (٥) عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين المعلمين/المعلمات ذوي التخصصات العلمية والمعلمين/المعلمات ذوي التخصصات الأدبية في درجة الكفاءة المهنية لديهم .

٤. لا يوجد تأثير دال إحصائياً لتفاعل متغيري ( النوع X الحالة الإجتماعية ) في تباين درجات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمقياس الكفاءة المهنية تبعاً لتفاعل متغيري النوع والحالة الإجتماعية ؛ حيث يتبين من نتائج الجدول (٥) عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين مجموعات الدراسة وفقاً لتفاعل متغيري ( النوع X الحالة الإجتماعية ) في درجة الكفاءة المهنية لديهم .

٥. لا يوجد تأثير دال إحصائياً لتفاعل متغيري ( النوع X التخصص ) في تباين درجات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمقياس الكفاءة المهنية تبعاً لتفاعل متغيري النوع والتخصص ؛ حيث يتبين من نتائج الجدول (٥) عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين مجموعات الدراسة وفقاً لتفاعل متغيري (النوع X التخصص) في درجة الكفاءة المهنية لديهم .

٦. لا يوجد تأثير دال إحصائياً لتفاعل متغيري ( الحالة الإجتماعية X التخصص ) في تباين درجات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمقياس الكفاءة المهنية تبعاً لتفاعل متغيري الحالة الإجتماعية والتخصص ؛ حيث يتبين من نتائج الجدول (٥) عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين مجموعات الدراسة وفقاً لتفاعل متغيري ( حالة الإجتماعية X التخصص ) في درجة الكفاءة المهنية لديهم .

٧. لا يوجد تأثير دال إحصائياً لتفاعل متغيرات ( النوع X الحالة الإجتماعية X التخصص ) في تباين درجات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمقياس الكفاءة المهنية تبعاً لتفاعل المتغيرات الثلاثة ( النوع X الحالة الإجتماعية X التخصص ) ؛ حيث يتبين من نتائج

الجدول (٥) عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين مجموعات الدراسة وفقاً لتفاعل المتغيرات

الثلاثة (النوع X الحالة الاجتماعية X التخصص) في درجة الكفاءة المهنية لديهم .

وبذلك يمكن القول أنه لا يوجد تأثير دال إحصائياً لكل من النوع والحالة الاجتماعية والتخصص ولا حتى التفاعل بين أي منها في مستوى الكفاءة المهنية لدى المعلمين بشكل عام . بهذا تتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه نتائج دراسة عبد الله بن سليمان الصالحي (٢٠١٣) بعدم وجود تأثير دال إحصائياً لتخصص المعلم على مستوى الفاعلية التدريسية الذاتية لديه ، وتتفق أيضاً مع ما أظهرته نتائج دراسة قاسم محمد خزعلي وعبد اللطيف عبد الكريم موفي (٢٠١٠) بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة إمتلاك المعلمات للكفايات التدريسية تعزى لمتغيري المؤهل العلمي والتخصص . في حين تختلف نتائج هذا الفرض مع ما توصلت إليه نتائج دراسة فيصل خليل ربيع (١٩٩٦) التي توصلت إلى وجود تأثير دال إحصائياً لمتغير النوع (ذكور/ إناث) على أداء المعلم وذلك لصالح الذكور بل إن النوع هو أكثر المتغيرات الديموجرافية قدرة على التنبؤ بأداء المعلم ، وكذلك تختلف هذه النتائج مع ما توصلت إليه نتائج دراسة فيصل خليل ربيع (١٩٩٦) التي توصلت إلى وجود تأثير دال إحصائياً للحالة الاجتماعية في أداء المعلم لصالح المعلمين غير المتزوجين بمعنى أن المعلمين غير المتزوجين كفاءتهم المهنية أعلى من المعلمين المتزوجين أي أن الزواج يؤثر سلباً في الكفاءة المهنية للمعلم .

يمكن شرح وتفسير هذه النتائج بأن المتغيرات الثلاثة النوع والتخصص والحالة الاجتماعية ليس لأي منهم تأثير دال على الكفاءة المهنية للمعلمين ؛ فكون المعلم ذكر أم أنثى ، متزوج أم أعزب ، تخصصه الأكاديمي علمي أم أدبي فإن هذا ليس له علاقة بكونه مرتفع الكفاءة المهنية أو منخفض الكفاءة المهنية ، وهذه يعني أن الكفاءة المهنية للمعلم تتوقف على مجموعة من المتغيرات أو العوامل الأخرى ليس من بينها متغيرات النوع أو الحالة الاجتماعية أو التخصص.

#### ❖ نتائج التحقق من الفرض الخامس:

ينص الفرض الخامس على أنه : تختلف درجة الكفاءة المهنية باختلاف أنماط الشخصية مع وجود المتغيرات الديموجرافية . وللتحقق من هذا الفرض قام الباحث باستخدام تحليل التباين أو تحليل التباين المشترك (ANCOVA) ، وذلك للكشف عن أثر تدخل

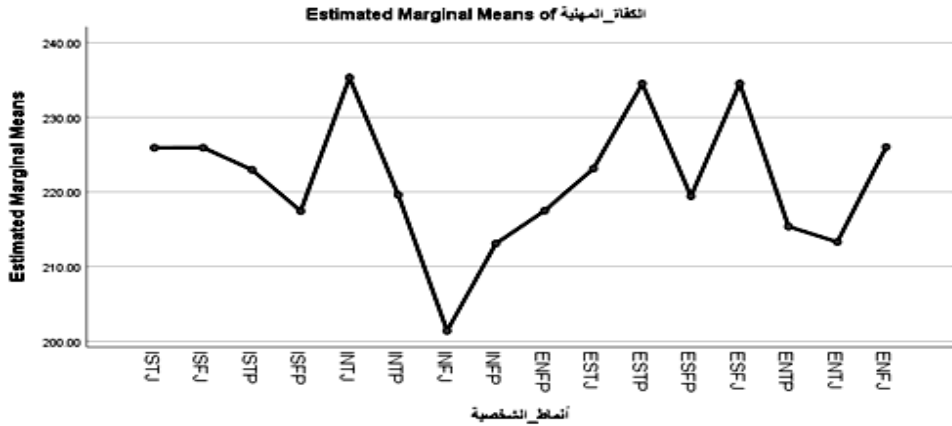
المتغيرات المشتركة Covariance variables ( المتغيرات الديموجرافية : النوع ، الحالة الإجتماعية ، التخصص ، سنوات الخبرة ، محل الإقامة ) على التباين في الكفاءة المهنية تبعاً لأنماط الشخصية ، وذلك بعد التحقق من شروط إجراء تحليل التباين المصاحب كالتوزيع الطبيعي للدرجات ، والاستقلالية ، والتحقق من تجانس التباين بين المجموعات باستخدام إختبار ليفين Levene's Test ، حيث تم إدخال الكفاءة المهنية في نموذج التحليل كمتغير تابع وأنماط الشخصية كمتغير مستقل والمتغيرات الديموجرافية كمتغيرات مشتركة التأثير وذلك لدى أفراد عينة الدراسة الكلية من المعلمين ( ن = ٢٢٠ ). وأظهرت نتائج المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS إصدار ٢٦) عن النتائج الموضحة بالجدولين ( ٧ ، ٨ ):

جدول (٧) المتوسطات والانحرافات في الكفاءة المهنية تبعاً لأنماط الشخصية الستة عشر لدى عينة الدراسة الكلية من المعلمين ( ن = ٢٢٠ )

العدد	الانحراف المعياري	المتوسط	النمط
37	25.10	225.91	( انطوائي-حسي-تفكيري - حكمي ) ISTJ
45	23.39	223.86	( انطوائي-حسي - شعوري-حكمي ) ISFJ
14	16.96	221.78	( انطوائي-حسي - تفكيري-إرلاكي ) ISTP
14	19.14	215.92	( انطوائي-حسي-شعوري - لرلاكي ) ISFP
3	6.24	237.00	( انطوائي-حتمي - تفكيري-حكمي ) INTJ
4	39.32	218.25	( انطوائي-حتمي - تفكيري-لرلاكي ) INTP
4	21.76	201.50	( انطوائي-حتمي-شعوري-حكمي ) INFJ
3	22.50	213.66	( انطوائي-حتمي-شعوري - لرلاكي ) INFP
4	35.93	222.25	( انبساطي-حتمي-شعوري-إرلاكي ) ENFP
30	32.50	225.00	( انبساطي-حسي-تفكيري-حكمي ) ESTJ
9	18.54	234.33	( انبساطي-حسي-تفكيري - لرلاكي ) ESTP
22	22.24	221.22	( انبساطي-حسي-شعوري - لرلاكي ) ESFP
26	18.76	234.34	( انبساطي-حسي-شعوري - حكمي ) ESFJ
2	46.66	224.00	( انبساطي-حتمي - تفكيري-لرلاكي ) ENTP
1	-	217.00	( انبساطي - حتمي - تفكيري - حكمي ) ENTJ
2	9.19	225.50	( انبساطي-حتمي-شعوري - حكمي ) ENFJ
220	24.28	224.61	الكلية

جدول (٨) نتائج تحليل التباين ANCOVA لمتغيرات الكفاءة المهنية وأنماط الشخصية والمتغيرات الديموجرافية لدى أفراد عينة الدراسة الكلية من المعلمين (ن = ٢٢٠)

مربع إيتا	مستوى الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسطات المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.116	غير دال	1.23	711.04	21	14931.85	التباين الأناسمي (النموذج)
0.00	غير دال	0.056	32.56	1	32.56	الحالة الاجتماعية
0.018	غير دال	3.61	2085.62	1	2085.62	النوع
0.002	غير دال	0.329	189.65	1	189.65	العمر
0.00	غير دال	0.009	5.39	1	5.39	الإقامة
0.009	غير دال	1.83	1058.72	1	1058.72	التخصص
0.00	غير دال	0.00	0.114	1	0.114	سنوات الخبرة
0.066	غير دال	0.940	542.37	15	8135.58	أنماط الشخصية
			576.97	198	114240.06	Error الخطأ
				220	11228904	المجموع الكلي
				219	129171.92	المجموع الكلي المعدل



شكل (١) درجات الكفاءة المهنية للمعلمين تبعاً لأنماط الشخصية الستة عشر وتدخل المتغيرات الديموجرافية لدى عينة الدراسة الكلية (ن = ٢٢٠)

تشير النتائج الموضحة بالجدول (٨) إلى رفض الفرض الخامس ؛ حيث يتبين عدم وجود دلالة إحصائية للتباين الأساسي في الكفاءة المهنية للمعلمين ، وهذه النتائج تعني أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الكفاءة المهنية لدى المعلمين تبعاً لأنماط الشخصية يرجع إلى إختلاف أو أثر أي من النوع أو الحالة الإجتماعية أو التخصص أو سنوات الخبرة أو محل الإقامة ، وهذا يعني أن أنماط الشخصية وجميع المتغيرات الديموجرافية قيد الدراسة لا تسهم في الفروق في مستوى الكفاءة المهنية للمعلمين ، ويمكن توضيح هذه النتائج تفصيلاً على النحو الآتي :

(١) لا توجد فروق دالة إحصائية في الكفاءة المهنية تبعاً لأنماط الشخصية تعزى لإختلاف الحالة الإجتماعية ( متزوج ، أعزب ) ، حيث يتبين من نتائج الجدول (٨) عدم وجود تأثير دال إحصائياً لمتغير الحالة الإجتماعية على تغير الكفاءة المهنية باختلاف نوع نمط الشخصية لديه.

(٢) لا توجد فروق دالة إحصائية في الكفاءة المهنية تبعاً لأنماط الشخصية تعزى لإختلاف النوع ( ذكور ، إناث ) ، حيث يتبين من نتائج الجدول (٨) عدم وجود تأثير دال إحصائياً لمتغير النوع على تغير الكفاءة المهنية باختلاف نوع نمط الشخصية لديه.

(٣) لا توجد فروق دالة إحصائية في الكفاءة المهنية تبعاً لأنماط الشخصية تعزى لإختلاف عمر المعلم ، حيث يتبين من نتائج الجدول (٨) عدم وجود تأثير دال إحصائياً لمتغير العمر الزمني للمعلم على تغير الكفاءة المهنية باختلاف نوع نمط الشخصية لديه.

(٤) لا توجد فروق دالة إحصائية في الكفاءة المهنية تبعاً لأنماط الشخصية تعزى لإختلاف محل الإقامة ( حضر ، ريف ) ، حيث يتبين من نتائج الجدول (٨) عدم وجود تأثير دالة إحصائياً لمتغير محل الإقامة للمعلم على تغير الكفاءة المهنية باختلاف نوع نمط الشخصية لديه.

(٥) لا توجد فروق دالة إحصائية في الكفاءة المهنية تبعاً لأنماط الشخصية تعزى لإختلاف تخصص المعلم ( علمي ، أدبي ) ، حيث يتبين من نتائج الجدول (٨) عدم وجود تأثير

دالة إحصائياً لمتغير التخصص الأكاديمي للمعلم على تغير الكفاءة المهنية باختلاف نوع نمط الشخصية لديه.

(٦) لا توجد فروق دالة إحصائياً في الكفاءة المهنية تبعاً لأنماط الشخصية تعزى لإختلاف عدد سنوات الخبرة ، حيث يتبين من نتائج الجدول (٨) عدم وجود تأثير دالة إحصائياً لمتغير سنوات الخبرة للمعلم على تغير الكفاءة المهنية باختلاف نوع نمط الشخصية لديه.

بهذا يمكن القول بأن الكفاءة المهنية لدى المعلمين بشكل عام لا تتأثر بنوع نمط الشخصية لدى المعلم وفق لنموذج مايرز بريجز لأنماط الشخصية الستة عشر المستخدم في الدراسة الحالية ، وأنه لا يوجد تدخل أو تأثير دال إحصائياً لأي من المتغيرات الديموجرافية قيد الدراسة ( النوع ، الحالة الإجتماعية ، التخصص ، سنوات الخبرة ، محل الإقامة ) على درجة الكفاءة المهنية للمعلم سواء من خلال التأثير المباشر على الكفاءة المهنية ، أو من خلال التأثير غير المباشر على تغير الكفاءة المهنية بتغير نوع نمط الشخصية لديه. وهذه النتائج في مجملها تشير إلى أن الكفاءة المهنية تتأثر بعوامل أخرى ليس من بينها أنماط الشخصية أو أي من المتغيرات الديموجرافية قيد الدراسة .

## قائمة المراجع

### أولاً : المراجع العربية:

- باسمه فهد عبد الرحمن الشايجي (٢٠٠٨). تقويم برنامج لتنمية الاستيعاب والسرعة في القراءة وعلاقته بأنماط الشخصية وفق دليل مايرز و بريجز. رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية ، جامعة عين شمس.
- جابر عبد الحميد جابر (١٩٩٠). نظريات الشخصية : البناء- الديناميات- النمو - طرق البحث- التقويم. القاهرة: دار النهضة العربية.
- جنار عبد القادر الجباري (٢٠١٥). أنماط الشخصية وفق نظرية الإنيكرام. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- سامية أحمد حامد عثمان ( ٢٠٠٥ ). التفاعل بين المستوى والأسلوب المعرفي وأنماط الشخصية وعلاقته بكفاءة الأداء المهني لدى عينتين مهنتين مختلفتين . رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية ، جامعة عين شمس.
- سعاد محمد عبد الغني أبو زيد (٢٠١٥). مستويات السلوكيات الإبداعية للمعلم كما يدركها طلاب الصف الأول الثانوي في بعض المتغيرات الديموجرافية والنفسية. مجلة كلية التربية - جامعة الفيوم، عدد (٤) ، مجلد (٢) ، ١-٨٨ .
- صالح أحمد يوسف الخطيب (٢٠٠٠). الميول المهنية وعلاقتها ببعض أنماط الشخصية كمدخل للتوجيه التربوي لطلاب المرحلة الثانوية بدولة الامارات العربية المتحدة ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، معهد الدراسات والبحوث التربوية ، جامعة القاهرة.
- عارف حسين أبسيس (٢٠١٣). مهارات ما وراء المعرفة وعلاقتها بأنماط الشخصية وفق دليل مايرز-بريجز وأنماط السيادة النصفية المخية والتخصص الدراسي. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية البنات والآداب والعلوم والتربية - جامعة عين شمس.

- عبد الله بن سليمان الصالحي (٢٠١٣). أبعاد الفاعلية الذاتية التدريسية وفقا لمستوى خبرة المعلم وتخصصه والمرحلة التعليمية التي يدرس فيها. مجلة العلوم العربية والإنسانية بجامعة القصيم ، مجلد (٧) ، عدد (١) ، ٤٤٩ - ٤٨٦ .
- عربي مصطفى (٢٠٢٠). درجة إمتلاك الكفاءات المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية. رسالة ماجستير غير منشورة- معهد التربية البدنية والرياضية بجامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم بالجزائر .
- فيصل خليل ربيع (١٩٩٦). أثر الأمن النفسي وبعض الخصائص الديموغرافية للمعلم في أدائه. رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية جامعة اليرموك .
- فيصل سليمان يوسف (٢٠١٢). نمذجة العلاقة السببية لبعض سمات الشخصية والكفاءة المهنية لمعلمي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت . رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية - جامعة بني سويف.
- قاسم محمد خزعلي وعبد اللطيف عبد الكريم موفي (٢٠١٠). الكفايات التدريسية لدى معلمات المرحلة الأساسية الدنيا في المدارس الخاصة في ضوء متغيرات المؤهل العلمي وسنوات الخبرة والتخصص . مجلة دمشق ، مجلد (٢٦) ، العدد (٣) ، ٥٥٣ - ٥٩٢ .
- محمد حسن بني خلف وفايزة يوسف القبلان (٢٠١٣) . القدرة التنبؤية للعوامل الوظيفية والديموغرافية بمستوى الدافعية نحو العمل المدرسي لدى معلمي العلوم في مدارس محافظة جرش ، مجلة دراسات العلوم التربوية ، مجلد (٤٠) ، ملحق (٢) ، ٧٤٨ - ٧٦٢ .
- محمد حلمي المليجي (٢٠٠١). علم نفس الشخصية. بيروت: دار النهضة العربية.
- محمد شحاده أبو السل (٢٠١٢). أنماط الشخصية لدى طلبة جامعة دمشق وفق مقياس ريسو-هيدسن ، الإنيغرام. مجلة العلوم التربوية- كلية التربية بجامعة أم درمان الإسلامية ، السودان. عدد (١٢) ، ٥١ - ٧٨ .



- مروة صلاح أنور العدوي (٢٠١٩). إطار مرجعي قائم على التقنيات الجيومكانية لتنمية الكفاءة المهنية لمعلمي الجغرافيا. مجلة كلية التربية - جامعة الإسكندرية ، مجلد (٢٩) ، عدد (٣) ، ٢٢٧ - ٢٦٩.
- منتهى مطشر عبدالصاحب (٢٠١١). أنماط الشخصية على وفق نظرية الإنيكرام والقيم والذكاء الاجتماعي . عمان : دار صفاء للنشر والتوزيع.
- نوال شرفاوي بخيث وحنان محمد الجمال (٢٠١٣). بعض المتغيرات النفسية والديموغرافية المنبئة بجودة الحياة الوظيفية للمعلم . المجلة المصرية للدراسات النفسية ، العدد (٨١) ، مجلد (٢٣) ، ٤٢٥ - ٤٩٥.

## ثانياً : المراجع الأجنبية:

- Akdeniz, C., & Eristi, B. (2016). The relationship between elementary school teachers' personality types and their learning and instructional strategies. *International Journal of Curriculum and Instruction*, 8(2), 41-63.
- American Psychological Association (2015). *APA dictionary of psychology* (2th ed.). Washington : American Psychological Association.
- Bentea, C. C. (2015). Relationships between personality characteristics and attitude towards work in school teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 180, 1562-1568.
- Begum, Z., Rahman, A., & Majoka, M. I. (2020). Contribution of Professional Efficacy and Demographic Factors towards Performance of Secondary Schools Teachers. *Dialogue (Pakistan)*, 15(1), 137- 146.
- Burkett, M. C. (2011). *Relationship Among Teachers' Personality, Leadership Style, and Efficacy of Classroom Management*.
- Christ, Th. & Skaar, N. (2008). *Aptitude Tests*. In N. Salkind (ed.), *Encyclopedia of educational psychology* (pp. 50-55). California: SAGE Publications, Inc.
- Colomeischi, A. A., Colomeischi, T., & Clipa, O. (2014). Teachers' Work Mentality and Work Satisfaction in Relation with their Personality Traits. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 159, 345-349.
- Dennis, M. M. (2008). Relationship between teacher personality type and burnout in rural middle school teachers.
- Epstein, R. M., & Hundert, E. M. (2002). Defining and assessing professional competence. *Jama*, 287(2), 226-235.
- Gungor, F., Kurt, H., & Ekici, G. (2014). The relationship between personality types and self-efficacy perceptions of student teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 786-790.
- Gupta, K. (1999). *A Practical Guide for Need Assessment*. San Francisco: John Wiley & Sons. Inc.

- Guranda, M. (2014). The Importance of Adult's Personality Traits and Professional Interests in Career Decision Making. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 136, 522-526.
- Guseva, S., Dombrovskis, V., & Capulis, S. (2014). Personality Type and Peculiarities of Teacher's Professional Motivation in the Context of Sustainable Education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 112, 133-140.
- Karuppaiya, S. (2007). Work Values, Personality Traits And Career Success (Doctoral dissertation, USM).
- Katane, I., & Selvi, K. (2006). Teacher competence and further education as priorities for sustainable development of rural school in Latvia. *Journal of teacher education and Training*, 6(2006), 41-59.
- Lauermann, F., & Konig, J. (2016). Teachers' professional competence and wellbeing: Understanding the links between general pedagogical knowledge, self-efficacy and burnout. *Learning and Instruction*, 45, 9-19.
- Lawrence, G. D. (1982). *People types and tiger stripes* (2nd ed.). Gainesville, FL: Center for Applications of Psychological Type.
- Matsumoto, D. (2009). *The Cambridge dictionary of psychology*. New York : Cambridge University Press.
- Mihaela, P. L. (2015). Dimensions of Teaching Staff Professional Competences. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 180, 924-929.
- Myers, I. (1993). *Introduction to TYPE* (6 th ed.). California : CPP, Inc.
- Myers, I. B., McCaulley, M. H., Quenk, N. L., & Hammer, A. L. (1998). *MBTI manual: A guide to the development and use of the Myers-Briggs Type Indicator* (3 th ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Parfenov, A. S., & Markin, E. V. (2013). Professional Competences in Personality Structure of Higher School Teacher. *Theory And Practice Of Physical Culture*, (9),61-64 .
- Sadeghi, A., Niyafar, G. H., Pour, A. H., Zamani, A., & Gholami, F. (2016). Relationship between Personality Types and Job Stress among Teachers at First Period (Guidance Schools) and Second

- Period of High School (Secondary Schools). *Creative Education*, 7(03), 544.
- Ramly, A. T., & Suherbi, D. (2020). Personality Type Based Pumping-HR Model Toward Working Targets of The Civil Service. *Jurnal Manajemen*, 24(1), 109-123.
  - Semeijn, J. H., Van der Heijden, B. I. J. M., & De Beuckelaer, A. (2020). Personality traits and types in relation to career success: An empirical comparison using the big five. *Applied Psychology*, 69(2), 538-556.
  - Shahamiri, T., & Namdari, R. (2013). The study of the Relation between Teacher Personality Type and job Satisfaction A case study of school teachers in Bushehr Province, *J. Journal of Basic and applied scientific research*, 3(1), 704-708.
  - Sutton, A., Allinson, C., & Williams, H. (2013). Personality type and work-related outcomes: An exploratory application of the Enneagram model. *European Management Journal*, 31(3), 234-249.
  - Thirumoorthy, G., & Sivakumar, A. (2020). Personality and self efficacy among school teachers in namakkal district. *Aegaeum Journal*, 8(4), 1466-1477.
  - Unimna, F. A., Essien, E. E., Edinyang, S. D., Unimke, S. A., & Opoh, F. A. (2020). Teachers Demographic Variables and Implementation of Junior Secondary School Social Studies Curriculum in Calabar Municipality, Cross River State of Nigeria. *European Journal of Social Sciences*, 59(2), 149-172.
  - Wilson, C., Marks Woolfson, L., & Durkin, K. (2020). School environment and mastery experience as predictors of teachers' self-efficacy beliefs towards inclusive teaching. *International Journal of Inclusive Education*, 24(2), 218-234.