



كلية التربية- جامعة دمياط
قسم علم النفس التربوي

مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالتوافق المهني لدي معلمي التربية الفكرية

إشراف

أ. م. د/ عصام الدسوقي إسماعيل	أ. م. د/ سناء حامد زهران
أستاذ علم النفس التربوي المساعد	أستاذ الصحة النفسية المساعد
كلية التربية- جامعة دمياط	كلية التربية- جامعة دمياط

إعداد

أ / شيماء إبراهيم حشيش
طالبة بحث بقسم علم النفس التربوي
كلية التربية- جامعة دمياط

2020 -2019

مقدمة:

أصبح مفهوم إدارة الذات من المفاهيم العصرية التي تلعب دورًا إيجابيًا وفعالاً في تنظيم حياة الفرد بشكل سليم، وتعيّنه علي التعامل مع المجتمع الذي يعيش فيه، وتدعم قدرته علي تقوية ذاته وتعزيزها، ويعني هذا أن إدارة الذات تعد عامًا مهمًا يساعد علي تحقيق النجاح الأكاديمي والاجتماعي (Minzer, 2008). فإدارة الذات هي مجموعة من الاستراتيجيات البديلة التي تستخدم لتعميم المهارات المكتسبة وتساهم في تعميم هذه المهارات؛ لأنها تساعد الفرد علي السيطرة علي عملية التعلم الخاصة به وبالتالي فهي ضرورية للطلاب والمعلمين لاستخدام هذه الاستراتيجيات (Avcioğlu, 2012)(McCoach, 2008).

وإدارة الذات تتضمن مهارات ضرورية للفرد للعيش باستقلالية، فهي تكسبه سلوكيات تساعد أن يعيش متوافق مع البيئة الاجتماعية (Gules, 2009). وأكد بولتس (Politis, 2004) علي أهمية الحاجة إلي استراتيجيات إدارة الذات للموظفين، فهي تساعد علي إدارة سلوكهم والاستقلالية والتحفيز الذاتي وقدرتهم علي التكيف باستمرار مع الظروف الجديدة. ويرى تشنج وتشونج (Cheng & Cheung, 2008) أن إدارة الذات هي مجموعة من المهارات التي تؤثر في حياة الفرد تأثيرًا إيجابيًا مما ينعكس علي علاقاته بالآخرين، فإدارة المعلم لذاته أحد العوامل الأساسية التي تؤثر علي الذات الأكاديمية للطلاب. هذا وقد أوضح جولمان (Goleman, 2008) أن المعلم يتعامل مع أفراد متفاوتة في القدرات والمواهب والبيئات الاجتماعية والاقتصادية وعليه أن يوائم بين هذه الفروق في ظل مقتضيات العصر الحديث، وعليه يجب التركيز بشكل كبير علي إدارة الذات، فالنموذج المثالي للتعلم يركز علي الكيفية التي يدير من خلالها المعلم نفسه وانفعالاته وأيضًا انفعالات طلابه.

*أستاذ الصحة النفسية المساعد - كلية التربية - جامعة دمياط

**أستاذ علم النفس التربوي المساعد - كلية التربية - جامعة دمياط

***باحث ماجستير

وتهدف برامج إدارة الذات إلي تعليم الطلاب والمعلمين كيفية استخدام مكونات استراتيجية إدارة الذات من أجل تنظيم سلوكهم بهدف تقليل الاعتماد علي الآخرين، وأيضًا من أجل تطبيق مسئولية

نقل إدارة السلوك من المعلم إلي الطالب، وتسمح للمعلم بأن يقضي وقتاً أقل في إدارة الفصل ووقتاً أطول في التوجيه والإرشاد، فهي توفر له الوقت للتخطيط للدروس وتصميم بيئات للتعلم مما يزيد من كفاءته في إتمام مهامه في الوقت المحدد (McDougall, Skouge, Farrell, Hoff, 2006)، ويرى هاملتون Hamilton (2007) أن استخدام المعلم مهارات إدارة الذات يؤدي إلي زيادة في الأداء الأكاديمي خلال التعلم، بالإضافة إلي أنها وسيلة إيجابية للتكامل الاجتماعي والمهني.

واعتبر كينج سيرز وآخريين (King Sears et al, 1999) أن المعلم القادر علي إدارة ذاته هو ذلك الشخص الذي استفاد من مواهبه وطاقاته ووقته لتحقيق أهدافه، ومع استمراره في حياة اجتماعية وتعليمية متوازنة، وإدارة المعلم لذاته تساعده علي أن يكون شخصية متميزة ذات خصائص فريدة، وتساعد علي إدراك إمكاناته وقدراته المختلفة.

ويشير ميتشن وبينو (Mitchen & Benyo, 2008) إلي أن إتقان المعلم لمهارات إدارة الذات هي مفتاح النجاح في جميع المجالات، ويرى ديوتشيفا (Ducheva, 2005) أنه لكي يتحقق النمو المهني للمعلم ينبغي تنمية بعض المهارات التي تساعده علي التوافق مع البيئة المدرسية والاجتماعية والمادية كمهارات إدارة الذات، فهي تساعده علي تنظيم أفكاره وسلوكياته والبيئة من حوله من أجل تحقيق أهدافه (Zimmerman & Ramdass, 2011).

مشكلة البحث:

إن التخطيط لأي نظام تربوي وتعليمي يتطلب قوى بشرية ذات كفاءة، فالعنصر البشري أساس النجاح، لذا تعد تنمية الموارد البشرية محور التنمية الشاملة. هذا بالإضافة إلي الثورة العلمية والتكنولوجية التي يشهدها العصر الحالي التي أدت إلي ظهور تحديات جديدة ومتطلبات متنوعة لجميع أفراد المجتمع وخاصة المعلم الذي يجب أن يساير هذا التقدم ويتوافق معه، وهذا يتطلب مساعدته في تنمية مهارات جديدة تجعله قادراً علي مواجهة التحديات والمتطلبات الجديدة التي تواجهه للوصول إلي التوافق المهني المطلوب الذي ينعكس بدوره علي نمو الفرد وتطور المجتمع.

ومهارات إدارة الذات من المهارات الضرورية التي يحتاج إليها الفرد كي يجيد عمله ويقوم علاقات فعالة مع زملائه، فيحتاج إليها جميع العاملين في مختلف أنواع المهن (Vijaya, 2013)،

فقد أشارت العديد من الدراسات أن 75% من النجاح في العمل يعتمد علي حد كبير علي هذه المهارت في حين 25% يعتمد علي مهارات المعرفة العلمية (Mitchell, 2008; Robles, 2012; Ellis, et al, 2014).

وفي ضوء ما سبق يمكن صياغة مشكلة البحث في الأسئلة التالية:

- 1- هل توجد فروق بين معلمين ومعلمات التربية الفكرية في مهارات إدارة الذات وأبعاد التوافق المهني؟
- 2- هل توجد فروق بين معلمين ومعلمات التربية الفكرية في مهارات إدارة الذات وأبعاد التوافق المهني باختلاف سنوات الخبرة؟
- 3- هل توجد علاقة بين مهارات إدارة الذات (إدارة الوقت، وإدارة الانفعالات، وإدارة العلاقات الاجتماعية، والثقة بالنفس، والدافعية الذاتية) والتوافق المهني لمعلمي التربية الفكرية؟

أهداف البحث:

- 1- التعرف علي الفروق بين معلمين ومعلمات التربية الفكرية علي مهارات إدارة الذات والتوافق المهني.
- 2- التعرف علي أثر الخبرة التدريسية بين معلمين ومعلمات التربية الفكرية علي مهارات إدارة الذات والتوافق المهني.
- 3- الكشف عن العلاقة بين مهارات إدارة الذات والتوافق المهني لمعلمي التربية الفكرية.

أهمية البحث:

أ- الأهمية النظرية:

- 1- مهارات إدارة الذات تساعد المعلم علي التأقلم مع متطلبات العمل بإيجابية ومواجهه التحديات والصعوبات، كما تسهم في فهم التغيير والتطوير بشكل أفضل.

2- التوافق المهني للمعلم يسهم في زيادة إنتاجيته وتحسين أدائه وكفاءته التدريسية ورفع روحه المعنوية وشعوره بالرضا الذي ينعكس بدوره علي تحسين العملية التعليمية بشكل خاص وعلي نمو وتطور المجتمع بشكل عام.

3- ندرة الدراسات ذات صلة بموضوع البحث في حدود اطلاع الباحثة وخاصة التي تتعلق بمهارات إدارة الذات لدي معلمي التربية الفكرية.

ب- الأهمية التطبيقية:

1- يمكن أن تسهم النتائج في تخطيط وتنفيذ وتقويم برامج إرشادية خاصة بهؤلاء المعلمين لمساعدتهم علي التخلص من سوء التوافق المهني الأمر الذي ينعكس بدوره علي العملية التعليمية ككل.

2- مساعدة المهتمين بمجال التربية الخاصة في التعرف علي بعض مهارات إدارة الذات التي تسهم في تنمية التوافق المهني لمعلم التربية الفكرية.

المفاهيم الإجرائية للبحث:

إدارة الذات:

تتبنى الباحثة تعريف هويدة حنفي محمود (2013) ويقصد بإدارة الذات أنها مجموعة من المهارات والآليات يستخدمها الفرد في مواقف متعددة لتحسين سلوكه، وتحديد احتياجاته، ومن ثم تحقيق أهدافه التي يسعى إليها وتتضمن مهارة إدارة الوقت، وإدارة الانفعالات، وإدارة العلاقات الاجتماعية، والثقة بالنفس، والدافعية الذاتية، وتقاس إجرائيًا بالدرجة التي يحصل عليها المعلم في المقياس المستخدم لذلك، وتشمل الأبعاد الآتية:

1- إدارة الوقت: ويقصد بها قدرة الفرد علي الاستخدام الرشيد للوقت من خلال تحديد الاحتياجات، ووضع الأهداف لتحقيقها، والأولويات للمهام المطلوبة من خلال

التخطيط، والالتزام، والتحليل، والمتابعة، وعمل جداول الأعمال بالإضافة إلي تقدير المدة الزمنية التي تستغرقها كل مهمة.

2- إدارة الانفعالات: ويقصد بها مهارة الفرد في التعامل مع انفعالاته المختلفة، والقدرة علي الخروج من الحالات المزاجية السيئة، وتهدئة النفس، وإظهار الانفعال المناسب للمواقف المختلفة من حيث نوعها (سعادة- حزن- خوف- غيرة) وشدتها (معتدل- متطرف).

3- إدارة العلاقات الاجتماعية: ويقصد بها قدرة الفرد علي تكوين شبكة من العلاقات الاجتماعية الإيجابية مع الآخرين واستثمارها من خلال التواصل معهم وحل المنازعات بينهم والتأثير فيهم وتمنعه بمهارة الإقناع، وتشجيع ودعم قدرات الآخرين من خلال التغذية الراجعة والإرشاد وقيادته للأمور وشمولية رؤيته بالإضافة إلي التعاون والسعي لتحقيق الأهداف من خلال العمل في فريق.

4- الثقة بالنفس: ويقصد بها شعور عام يكونه الفرد عن ذاته يتضمن إحساسه بقيمته، وتقبله لذاته، وتقديره واحترامه لها باعتباره يمتلك من القدرات والإمكانيات والمهارات التي تؤهله ليعتمد علي ذاته في الحكم والتصرف بطرق ملائمة للمواقف التي يتعرض لها.

5- الدافعية الذاتية: ويقصد بها قدرة الفرد علي تحفيز ذاته، واستثارة الهمة في نفسه لتحقيق أهدافه، وتوجيه الانفعالات لحشد الطاقة، وبذل الجهد، والمثابرة، والاستمرارية من أجل بلوغ الغايات، ومواجهة الصعوبات مع الشعور بالتفاؤل.

التوافق المهني للمعلم:

تعرف الباحثة التوافق المهني إجرائياً بأنه: قدرة معلم التربية الفكرية علي تحقيق الانسجام بينه وبين البيئة المدرسية من خلال رضا المعلم لذاته والإرضاء لمن حوله ويتمثل في شعوره بالأمن

والاستقرار في العمل ورغبته في التواصل وإحساسه بالنجاح وقدرته علي تحمل ظروف العمل وشعوره بالرضا عن العائد المادي والمكانة الاجتماعية لعمله والقدرة علي إنجاز العمل بكفاءة وإقامة علاقات اجتماعية جيدة وبناءة مع الزملاء والرؤساء والتلاميذ، كما يقاس بالدرجات التي يحصل عليها المعلم علي مقياس التوافق المهني، ويشمل الأبعاد الآتية:

1- الشعور بالأمن والاستقرار: تعني شعور المعلم بالأمان في عمله واستقراره فيه، ورغبته في التواصل وتحقيق ميوله ورغباته وإحساسه بالنجاح وإتاحة الفرص للترقية بشكل عادل.

2- ظروف العمل: هي العوامل المحيطة بعمل المعلم، والتي تؤثر علي أدائه المهني مثل: بعد المدرسة عن المنزل، عدد ساعات العمل، عدد الحصص الأسبوعية، الاجازات، المقررات، المواصلات، توافر الأدوات والوسائل وغيرها.

3- العائد المادي: يشير إلي ما يحصل عليه المعلم من أجر شهري وحوافز ومكافآت، وذلك من حيث كفايته وتناسبه مع طبيعة العمل ومقدار الرفاهية التي يوفرها.

4- مكانة المهنة: هي مقدار ما تحظى به المهنة من تقدير واحترام ومكانة في المجتمع.

5- الكفاءة في إنجاز العمل: تعني أداء المعلم لعمله بشكل مرضي له، ومرضي للآخرين من حيث الرضا عن العمل والانضباط والالتزام في العمل والسرعة والمهارة في الأداء.

6- العلاقات الاجتماعية: ويقصد بها علاقة المعلم برؤسائه في العمل من حيث التوجيه والإرشاد والعدالة والمساعدة في حل المشكلات واتخاذ القرارات، بالإضافة إلي العلاقات الشخصية مع الزملاء والتلاميذ في العمل ومدى الارتباط والتفاهم بينهم وتبادل المعلومات والخبرات.

أدبيات البحث:

أولاً: إدارة الذات

أول من استخدم مصطلح إدارة الذات في منتصف عام 1960 هو كريس Creer للدلالة علي المشاركة الفعالة للمرضي في علاجهم (Rijken et al, 2008)، فمفهوم إدارة الذات حظي باهتمام كبير في مجالات متعددة ولكن بمعاني مختلفة وإن كانت جميعها تدور حول حسن استثمار إمكانيات الفرد لتحقيق أهدافه المرجوة وتحقيق النجاح في الحياة بشكل عام (إيمان ريان، 2015). وعرف نيني وآخرون (Neini, et al, 2003) مفهوم إدارة الذات علي أنه مجموعة من الاستراتيجيات أو المهارات التي تساعد الفرد علي تخطي الصعاب وتمنحه الثقة في النفس بشكل يحقق الأهداف المرغوبة. ويعد هذا المفهوم في غاية الأهمية لأنه يؤدي إلي تعميم السلوك التوافقي لدي الأفراد مما يدعم استقلاليتهم والتغلب علي العوائق التي تحول دون بلوغ الهدف (Cole & Bambara, 2000).

وينفق الباحثون المهتمون بدراسة وتطبيق برامج إدارة الذات علي أنها مجموعة من الاستراتيجيات الملائمة لقدرات وإمكانيات الأفراد وتحتوي علي مهارات يمتلكها المتعلم ويمكن تنميتها وتطويرها لتحسين أدائه وصولاً إلي المستوي الأمثل الذي يرغب فيه، حيث تتضمن إدارة الذات مهارات أساسية هي (الإدراك الذاتي، والضبط الذاتي، والإدراك الاجتماعي)، هذا بالإضافة إلي مجموعة من المهارات الفرعية وهي (التحكم الذاتي العاطفي، والقدرة علي التكيف وتحديد الاهداف، وممارسة القيادة، والثقة بالنفس، وإدارة الوقت، وإدارة القدرة المميزة) (Wilkinson, Dodd, 2008)؛ (2008).

والفرد عندما ينتقل من مرحلة الدراسة إلي سوق العمل فهو يحتاج إلي مهارات متعددة تساعده علي اكتساب أنماط التفاعل الاجتماعي السليم، والطرق الإيجابية والموضوعية في التعامل مع الآخر، ومن أهمها مهارات إدارة الذات التي تتضمن تنظيم الوقت والقدرة علي التعبير عن المشاعر بطريقة صحيحة وإقامة علاقات ناجحة مع الآخرين، والقدرة علي حل المشكلات، وتقدير الوقت مما يساعد الفرد علي تحقيق أهدافه (Hair et al, 2002)، ويرى جونز (Jones, 2008) أن هذه

المهارات هي المحور الرئيسي لتنمية الذات لدى الطلاب، وأن تمتع المعلم بمهارات إدارة الذات جزء لا يتجزأ من عمله كمعلم، لما له من تأثير فعال علي الإنجاز الأكاديمي لطلابه بشكل خاص وعلي العملية التعليمية بشكل عام.

ومما سبق يتضح أن مهارات إدارة الذات من المهارات الضرورية للمعلم في العملية التعليمية، لما لها من دور كبير في نجاحه في أداء مهامه التعليمية من خلال توظيف ما لديه من قدرات ومهارات في أداء الأعمال المكلف بها. وتذكر هوب (Hoope, 2004) أن السمة المشتركة بين المعلمين الناجحين هي قدراتهم علي الموازنة بين الأهداف التي يرغبون في تحقيقها والواجبات اللازمة عليهم.

ثانيًا: التوافق المهني

التوافق المهني من الجوانب الهامة للصحة النفسية لدي الأفراد، وهو أمر ضروري لقيام الأفراد بمهام عملهم علي أكمل وجه، فهو المؤشر الفعال للحكم علي أي مهنة بالنجاح أو الفشل (عطاف أبو غالي ونادرة بسيسو، 2009)، ويعبر التوافق المهني للمعلم عن قدرته علي تحقيق النجاح في بيئة المدرسة التي يعمل بها، واعتزازه بالوظيفة التي يشغلها، وقدرته علي إقامة علاقات اجتماعية طيبة مع كل من يتفاعل معهم سواء كانوا تلاميذ أو أولياء أمور أو زملاء في العمل أو مدير المدرسة أو الموجهين وغيرهم (علي الشخبي، 1993).

ويري نبيل الزهار وسالي حبيب (2005) أن من أساسيات نجاح المعلم إحداث التوازن بينه وبين مختلف الجوانب البيئة المحيطة به بشكل عام، والتوازن بينه وبين بيئته المدرسية بشكل خاص، حتي يتمكن من تحقيق التوافق المهني المطلوب. فالمعلم الجيد المتوافق نفسيًا واجتماعيًا ومهنيًا يكون أكثر عطاءً، ويحدث أثرًا طيبًا في سلوك طلابه ومهما حدث من تقدم علمي فلا يمكن الاستغناء عن المعلم الكفاء ولذلك اهتمت الجهات المعنية بدراسة مشكلاته واتجاهاته وميوله ومدى توافقه المهني (حامد زهران وإجلال سري، 2003).

العوامل المؤثرة في التوافق المهني:

توجد العديد من العوامل التي يمكن أن تؤثر في التوافق المهني، يمكن حصر هذه العوامل في ثلاث جوانب: عوامل ذاتية ترجع إلي الفرد نفسه، وعوامل تنظيمية ترتبط بالعمل، وعوامل بيئية (Sergent & Terry, 1998).

1- عوامل ذاتية: تتمثل في العوامل التي ترجع للفرد نفسه ومنها العوامل الشخصية المتمثلة في الحالة الصحية والنفسية والمزاجية للفرد، والسمات الشخصية له (سهام عليوة، 2014).

ويري حسن محمد (2004) أن الذكاء يلعب دورًا هامًا وفعالاً في تحقيق التوافق المهني، فالفرد الذي يمتلك ذكاء أقل من المطلوب لمهنته يشعر بالفشل والإحباط ويفقد الثقة بنفسه، ويقل إنتاجيته وينخفض مستوي أدائه.

2- عوامل تنظيمية: يشير عبد الكريم (2014) إلي أهمية العلاقات الاجتماعية في تحقيق الرضا في ميدان العمل، فكلما كانت العلاقة جيدة مع الرئيس والزملاء والمشرفين ارتفع مستوي التوافق المهني. والحوافز أيضا من أهم العوامل المؤثرة في الرضا المهني، إما أن تكون حوافز مادية متمثلة في الأجر والراتب والنواحي المادية، أو حوافز معنوية في الكلمة الطيبة (سحر عبد الصمد، 2009). كما يعد الأمن من أهم العوامل المؤثرة في الرضا المهني، فشعور الفرد بالأمن والارتياح في العمل يعزز شعوره بالرضا الوظيفي الذي يعكس إيجابية في العطاء والأداء ونوعية الإنتاج وارتفاع شدة دافعيته للعمل (Waruwu, 2015).

وأوضح تران (Tran, 2015) الارتباط الوثيق بين جوانب البيئة المدرسية والالتزام المهني والتنظيمي للمعلمين، وبالتالي نتائج إيجابية في زيادة فعالية التدريس والرضا الوظيفي للمعلمين.

3- عوامل بيئية: إن الفرد ليس عضوا في عمله فحسب بل هو عضو في جماعات كثيرة متعددة الأهداف، وهو يحتاج في كل هذه الجماعات لدرجة كافية من التوافق (فرج عبد القادر، 1988)، فظروف المنزل غير المناسبة تعد من أهم العوامل العامة خارج بيئة

العمل، والتي تتصل بسوء التوافق المهني، فعدم السعادة داخل المنزل قد تنمي اتجاهات سلبية عادة لا تؤدي إلى علاقات عمل حسنة (محمود أبو النيل، 2005).

محكات التوافق المهني

أولاً: الرضا Satisfaction

إن المظهر الأساسي للتوافق المهني هو الرضا عن العمل، ويشمل الرضا الإجمالي عن العمل، وعمما يحيط بالموظف من مؤثرات تؤدي إلى الشعور بالأمن والارتياح لتحقيق رغباته وميوله وطموحاته وإحساسه بالنجاح الذي يتمثل في حجم الإنجاز ونوعه (بديع قاسم، 2001).

ثانياً : الإرضاء Satisfactoriness

أما المظهر الثاني للتوافق المهني هو مظهر الإرضاء في العمل، وهو يعبر عن مدى كفاءة الموظف، وإنتاجيته وكفاءته وأهليته، ومن الطريقة التي ينظر بها رؤساءه وزملائه، والمؤسسة التي يعمل بها، ويتضح سلبياً من غيابه وتأخره عن مواعيد العمل ومن عدم قدرته على البقاء في العمل لمدة كافية (ماهر الشافعي، 2002).

ثالثاً: العلاقة بين مهارات إدارة الذات والتوافق المهني

إن مهارات إدارة الذات تساعد الفرد على تنظيم حياته بشكل يساعده على تحقيق أهدافه وإنجاز أعماله المختلفة (رشاد التخينة، 2017)، وتري بشير معمرية (2009) أن هذه المهارات لازمه للنجاح المهني وشؤون الحياة الأخرى.

فيجب على الأفراد العاملين التوافق بشكل سريع مع بيئة العمل ومتطلباته والمتغيرات السريعة التي تطرأ عليه (Butterwick & Benjamin, 2006)، وهذا بالضرورة يتطلب التركيز على إنتاج خريجين مستعدين للعمل من ذوي الكفاءة ويمتلكون كفاءات ومهارات وقدرات للتعامل في عالم العمل الذي يتسم بالتغيير المستمر (Barrie, 2006).

ومهارات إدارة الذات تجعل الفرد على دراية بعمله أي أن يكون على معرفة بالثقافة والقيم والمعايير والمعتقدات السائدة في العمل وهي من أهم أسباب النجاح المهني، حيث أنها تساعد الفرد

علي معرفة الكيفية التي يتم فيها التكيف مع الوظيفة لأطول فترة ممكنة، بالإضافة إلي القدرة علي توظيف إمكانيات الفرد وقدراته ومهاراته مع متطلبات العمل وخلق علاقات شخصية ومهنية ناجحة مع الزملاء والرؤساء (Bridgstock, 2009)، وقد أشار يو (Wu, 2017) إلي ضرورة تعلم مهارات جديدة متمثلة في (إدارة و ضبط الانفعالات و الثقة بالنفس وتنظيم الذات) وهذه من مهارات إدارة الذات للوصول إلي التوافق المهني المطلوب.

الدراسات السابقة:

هدفت دراسة فالزون وبوج (Falzon&Borg,1989)إلي الكشف عن العلاقة بين الضغوط المهنية التي يتعرض لها المعلم وإدارة الغضب، وتكونت العينة من (844) معلم من معلمي المرحلة الابتدائية، واستخدم مقياس الضغوط المهنية ومقياس الرضا المهني، وأسفرت أهم النتائج إلي أن الضغوط المهنية تؤدي إلي عدم قدرة المعلم علي إدارة الغضب، بالإضافة إلي عدم رضاه المهني والتفكير في ترك المهنة.

وهدف دراسة ماكان (Macan,1996) إلي الكشف عن العلاقة بين إدارة الوقت والرضا المهني للمعلمين، وتكونت العينة من (44) معلما من مراحل تعليمية مختلفة، وقد استخدم مقياس إدارة الوقت، ومقياس الأداء المهني، ومقياس الضغوط المهنية لقياس الرضا المهني، وقد توصلت الدراسة إلي عدم وجود علاقة بين إدارة الوقت والرضا المهني للمعلم.

كما هدفت دراسة سالي حبيب (2005) إلي التعرف علي العلاقة بين أبعاد الذكاء الانفعالي (الوعي بالذات، وإدارة الانفعالات، والدافعية، والتعاطف، والمهارات الاجتماعية) والتوافق المهني لمعلمي المرحلة الإعدادية، وتكونت عينة الدراسة من (210) معلم ومعلمة من المدارس الحكومية بمحافظة الإسماعيلية، وطبق عليهم مقياس الذكاء الانفعالي، ومقياس التوافق المهني، ومن أهم نتائج الدراسة وجود علاقة بين الوعي بالذات بوصفها بعد من أبعاد الذكاء الانفعالي والتوافق المهني للمعلم، كما يمكن التنبؤ بالتوافق المهني من خلال بعدي الوعي الذاتي وإدارة الانفعالات.

وقام جدو Guido (2007) بإجراء دراسة للكشف عن العلاقة بين التوافق المهني للمعلم وبعض مهارات إدارة الذات، المتمثلة في فاعلية الذات والالتزام بالعمل والتفاعل مع المجتمع

المدرسي، وتكونت عينة الدراسة من (105) معلماً ومعلمة، طبق عليهم مقياس التوافق المهني للمعلم، ومقياس الأداء المهني، ومقياس فاعلية الذات، ومقياس التفاعل مع المجتمع المدرسي وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين التوافق المهني للمعلم، وكل من فاعلية الذات والتفاعل مع المجتمع المدرسي، بينما لا يوجد علاقة بين الالتزام بالعمل والتوافق المهني للمعلم.

وهدفنا دراسة أوكل وآخرون (Oyekale et al,2008) إلى الكشف عن علاقة تقدير الذات بالرضا المهني والالتزام التنظيمي، وتكونت العينة من (156) معلماً، طبق عليهم مقياس تقدير الذات، ومقياس الرضا المهني ويتضمن رضا المعلم عن علاقته (الرؤساء، الزملاء، الهيكل التنظيمي للمؤسسة)، وقد أسفرت النتائج عن وجود علاقة بين تقدير الذات والرضا المهني والالتزام التنظيمي.

وتوصلت دراسة علي الزهراني وسري رشدي (2009) إلى التعرف على العلاقة بين الرضا المهني والذكاء الانفعالي لدي معلمي التربية الخاصة، وقد تكونت العينة من (207) معلماً، طبق عليهم مقياس الذكاء الانفعالي والرضا المهني ومن أهم النتائج وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين الذكاء الانفعالي وأبعاده المختلفة (الوعي بالذات- ضبط الذات- التعاطف- المهارات الاجتماعية) والرضا المهني.

واستهدفت دراسة هود وآخرون (Hood et al, 2009) الكشف عن علاقة مهارات إدارة الذات بالتوافق المهني، حيث تكونت العينة من (245) من خريجي كليات التربية والذين يعملون بالمهنة، واستخدم مقياس التوافق المهني، ومقياس إدارة الذات، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مهارات إدارة الذات والتوافق المهني.

كما سعت سهير ناجرة (2019) إلى دراسة العلاقة بين إدارة الذات والتوافق المهني لدي المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة بيت لحم، حيث تكونت العينة من (69) مرشداً ومرشدة في محافظة بيت لحم، واستخدم مقياس إدارة الذات، ومقياس التوافق المهني، وقد توصلت النتائج إلى وجود علاقة طردية موجبة بين إدارة الذات والتوافق المهني.

فروض البحث:

- 1- لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمين ومعلمات التربية الفكرية علي مقياس إدارة الذات.
- 2- لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمين ومعلمات التربية الفكرية علي مقياس التوافق المهني.
- 3- لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمين ومعلمات التربية الفكرية علي مقياس إدارة الذات باختلاف سنوات الخبرة التدريسية لصالح الأقدم خبرة.
- 4- لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمين ومعلمات التربية الفكرية علي مقياس التوافق المهني باختلاف سنوات الخبرة التدريسية لصالح الأقدم خبرة.
- 5- توجد علاقة ارتباطية موجبة بين مهارات إدارة الذات (إدارة الوقت، إدارة الانفعالات، إدارة العلاقات الاجتماعية، الثقة بالنفس، الدافعية الذاتية) والتوافق المهني لمعلمي التربية الفكرية.

إجراءات البحث:

عينة البحث:

تكونت عينة البحث من (20) معلمًا ومعلمة من مدرسة التربية الفكرية بدمياط، تراوحت أعمارهم بين (36- 48) عامًا.

أدوات البحث:

أولاً: مقياس إدارة الذات إعداد: هويدة حنفي محمود (2013)

تكون المقياس من صورته النهائية من (52) مفردة تقيس (5) أبعاد أساسية لإدارة الذات وهي: إدارة الوقت، إدارة الانفعالات، إدارة العلاقات الاجتماعية، الثقة بالنفس، الدافعية الذاتية.

الصدق العاملي الاستكشافي: تم استخدام أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي للتحقق من الصدق العاملي لمقياس إدارة الذات، عن طريق إخضاع مصفوفة الارتباطات بين عبارات المقياس (63) عبارة لدي عينة الدراسة فأسفر التحليل العاملي عن ظهور قيم شيوع لعدد (4) عبارات أقل من 0,5 وتم حذفها وأعيد إجراء التحليل العاملي علي باقي المفردات وعددها (59) وتم حساب التحليل العاملي بأسلوب المكونات الأساسية لهوتلج وقد اقضي إلي استخلاص (8) عوامل بعد تدوير المحاور تدويراً متعامداً بطريقة الفاريماكس، وأسفر التحليل العاملي عن وجود (5) عوامل قيم التشعب لها أكبر من 0,3 وتشعب العامل الواحد (3) عبارات فأكثر، بينما وجد أن هناك (3) عوامل تشعبا علي أقل من (3) عبارات وتم حذفهما، وبذلك أصبح عدد العبارات (52) عبارة وهذه العوامل الخمسة جذورها الكامنة أكبر من الواحد الصحيح وفسرت مجتمعة (56,65) من التباين الكلي بين عبارات المقياس.

الاتساق الداخلي: تم حساب الاتساق الداخلي وذلك بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه المفردة، وكان قيمة معامل الارتباط تتراوح بين (0,261)، (0,732) وعند (0,01) = 0,182 وكانت جميعها دالة عند مستوى 0,01 وتم حساب معامل الارتباط بين درجة أبعاد المقياس بعضها البعض وبينها وبين الدرجة الكلية لمقياس إدارة الذات، وكان يتراوح بين (0,662)، (0,853) والدرجة الكلية (1,000). كما تم حساب معامل ارتباط درجة كل مفردة بالدرجة الكلية للمقياس وكانت تتراوح بين (0,141)، (0,676) وكلها قيم دالة إحصائياً مما يدل علي أن هناك اتساقاً داخلياً للمقياس.

الثبات: تم حساب قيم معامل ثبات أبعاد مقياس إدارة الذات ومعامل الثبات الكلي بطريقة ألفا لكرونباخ وكانت تتراوح بين (0,697)، (0,789)، وطريقة جتمان تتراوح بين (0,394)، (0,684) وطريقة سبيرمان براون تتراوح بين (0,598)، (0,641)، وتم حساب معامل الثبات المعياري وكان يتراوح بين (0,699)، (0,789) وكان معامل الثبات الكلي (0,792). كما تم حساب معامل ثبات كل مفردة من مفردات المقياس بطريقة ألفا لكرونباخ وكان يتراوح بين (0,600)، (0,827).

طرق تقدير الدرجات: تقدر الإجابة عبر مقياس خماسي متدرج: (لا تنطبق أبدا- تنطبق قليلا- تنطبق متوسطة- تنطبق كثيرًا- تنطبق كثيرًا جداً)، وتقدر درجات المفردات الموجبة بالدرجات (1،2،3،4،5) علي الترتيب وتقدر درجات المفردات السالبة بالدرجات (1،2،3،4،5) بحيث تكون الدرجة العظمي للمقياس (260) درجة، والدرجة الصغري (52) درجة.

ثانياً: مقياس التوافق المهني لمعلمي ومعلمات التربية الفكرية إعداد: الباحثة

قامت الباحثة بالاطلاع علي الدراسات المتعلقة بموضوع التوافق المهني ومنها: مقياس التوافق المهني (إعداد: إبراهيم المهنا، 2001)، مقياس التوافق المهني لمعلمي ومعلمات التربية الفكرية (إعداد: ولاء عبد الرحمن، 2008)، مقياس التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة (إعداد: صلاح الدين عطاالله، 2009)، مقياس التوافق المهني (إعداد: سامي فحجان، 2010)، مقياس التوافق المهني (إعداد: ماهر سكران، 2011).

وبناء علي ذلك تم تحديد أبعاد المقياس المتمثلة في الشعور بالأمن والاستقرار، وظروف العمل، والعائد المادي، ومكانة المهنة، والكفاءة في إنجاز العمل، والعلاقات الاجتماعية، ثم قامت الباحثة بصياغة مفردات المقياس في صورته الأولية المكون من (90) مفردة موزعة علي ستة أبعاد، يتضمن كل بعد (15) مفردة.

الاتساق الداخلي للمقياس

قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي للمقياس من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل درجة مفردة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه تلك المفردة، ثم حساب معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس، وجاءت النتائج كما هو موضح بالجدول (1).

جدول (1) معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة من مفردات مقياس التوافق المهني والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه.

البعد السادس		البعد الخامس		البعد الرابع		البعد الثالث		البعد الثاني		البعد الأول	
معامل	رقم	معامل	رقم	معامل	رقم	معامل	رقم	معامل	رقم	معامل	رقم
الارتباط	المفردة	الارتباط	المفردة	الارتباط	المفردة	الارتباط	المفردة	الارتباط	المفردة	الارتباط	المفردة
**0.444	76	**0.532	61	0.212	46	**0.629	31	**0.474	16	**0.618	1
**0.626	77	0.233	62	**0.713	47	**0.682	32	**0.852	17	0.252	2
0.228	78	0.211	63	**0.726	48	**0.707	33	**0.516	18	**0.706	3
0.273	79	**0.649	64	**0.613	49	**0.504	34	0.262	19	**0.705	4
**0.541	80	**0.792	65	**0.658	50	**0.668	35	**0.849	20	**0.806	5
**0.616	81	**0.656	66	0.252	51	**0.766	36	0.219	21	0.241	6
**0.61	82	**0.464	67	0.205	52	**0.668	37	0.256	22	0.217	7
**0.481	83	**0.651	68	**0.721	53	**0.482	38	**0.566	23	**0.647	8
**0.444	84	**0.703	69	**0.672	54	*0.375	39	0.205	24	**0.668	9
**0.579	85	0.008	70	**0.624	55	0.22	40	**0.565	25	**0.777	10
0.2	86	0.146	71	0.212	56	0.192	41	**0.578	26	0.217	11
**0.499	87	**0.436	72	**0.769	57	0.137	42	**0.488	27	0.233	12
0.325	88	0.207	73	0.266	58	0.215	43	**0.628	28	**0.64	13
**0.569	89	**0.649	74	**0.694	59	0.329	44	0.287	29	**0.613	14
0.316	90	**0.541	75	**0.575	60	**0.586	45	**0.795	30	**0.737	15

(*) دال عند (0,05)

(**) دال عند (0,01)

يتضح من الجدول (1) أن جميع معاملات الارتباط للمفردات بالدرجة الكلية للبعد قد جاءت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05 أو 0,01) ماعدا المفردات رقم (2، 6، 7، 11، 12) للبعد الأول، والمفردات رقم (19، 21، 22، 24، 29) للبعد الثاني، والمفردات رقم (40، 41، 42، 43، 44) للبعد الثالث، والمفردات رقم (46، 51، 52، 56، 58) للبعد الرابع، والمفردات رقم (62، 63، 70، 71، 73) من البعد الخامس، والمفردات رقم (78، 79، 86، 88، 90) من البعد السادس، ومن ثم تم حذف تلك المفردات من الأبعاد، ثم قامت الباحثة بحساب معامل ارتباط الدرجة الكلية لكل بعد بالدرجة الكلية للمقياس فكانت النتائج كما يوضحها جدول (2).

جدول (2) معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد مقياس التوافق المهني والدرجة الكلية

للمقياس.

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	أبعاد المقياس
0.01	0.815	الشعور بالأمن والاستقرار
0.01	0.824	ظروف العمل
0.01	0.565	العائد المادي
0.01	0.816	مكآنة المهنة
0.01	0.816	الكفاءة في إنجاز العمل
0.01	0.695	العلاقات الاجتماعية

ويتضح من جدول (2) أن معاملات الارتباط علي كل بعد من أبعاد مقياس التوافق المهني دالة إحصائياً عند مستوي 0.01، مما يدل علي الاتساق الداخلي لأبعاد التوافق المهني وللمقياس ككل.

صدق المقياس

قامت الباحثة بعرض مفردات المقياس في صورته الأولى على (10) من الأساتذة والأساتذة المساعدين المتخصصين بالتربية الخاصة وعلم النفس التربوي والصحة النفسية، وبناء علي آراء السادة المحكمين فيما يتعلق بصلاحيه كل مفردة لقياس ما وضعت لقياسه، والصياغة اللغوية لها، أبقّت على المفردات التي حصلت على نسبة اتفاق تراوحت بين (80-100) %، وتم صياغة المقياس في صورته النهائية في ضوء تقديراتهم، وبالتالي أصبح عدد مفردات المقياس (60) مفردة، يتضمن كل بعد (10) مفردات.

وقامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بين درجات المعلمين على المقياس ودرجاتهم على مقياس التوافق المهني لمعلمي التربية الفكرية (إعداد/ ولاء عبد الفتاح، 2008) كمحك خارجي، فكان معامل الارتباط بينهما (0,983) وهو دال عند مستوى دلالة (0,01) ومن ثم فإنه يمكن الحكم على المقياس أنه يتسم بالصدق.

ثبات المقياس

استخدمت الباحثة طريقة إعادة الاختبار (Test - Retest) ومعادلة ألفا كرونباخ فكانت النتائج على النحو التالي:

أ- طريقة إعادة الاختبار (Test - Retest):

قامت الباحثة بتطبيق المقياس على (35) من معلمي ومعلمات التربية الفكرية بمدرسة التربية الفكرية بفارسكور ومدرسة الكفراوي بدمياط الجديدة مرتين متتاليتين بفاصل زمني أسبوعين، ثم قامت بحساب معامل الارتباط بين درجات التطبيق الأول والثاني فكانت النتائج كما يوضحها جدول (3).

جدول (3) معاملات الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني للمقياس على معلمي ومعلمات التربية الفكرية.

مستوى الدلالة	معامل الارتباط بين التطبيقين	البعد
0,01	0,964	الشعور بالأمن والاستقرار
0,01	0,854	ظروف العمل
0,01	0,853	العائد المادي
0,01	0,716	مكانة المهنة
0,01	0,818	الكفاءة في إنجاز العمل
0,01	0,768	العلاقات الاجتماعية
0,01	0,852	المقياس ككل

ويتضح من الجدول (3) أن قيمة معاملات الارتباط للأبعاد الستة وللمقياس ككل جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,01) ومن ثم يمكن القول أن المقياس ثابت ويمكن الاعتماد علي نتائجه في استخلاص البيانات.

ب- معادلة ألفا كرونباخ:

يمكن حساب ثبات المقياس عن طريق حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ، وقد بلغت قيمته (0,871)، وهي نسبة مقبولة حيث يمكن الثقة في النتائج التي سيتم الحصول عليها عند تطبيق المقياس على عينة الدراسة الأساسية، ويمكن تلخيص ما سبق في الجدول (4).

جدول (4) معاملات ثبات مقياس التوافق المهني بطريقتي إعادة الاختبار، وألفا كرونباخ.

الطريقة		المقياس
ألفا كرونباخ	إعادة الاختبار	
0.878	0,964	الشعور بالأمن والاستقرار
0.820	0,854	ظروف العمل
0.749	0,853	العائد المادي

0.851	0,716	مكانة المهنة
0.770	0,818	الكفاءة في إنجاز العمل
0.715	0,768	العلاقات الاجتماعية
0.871	0,852	المقياس ككل

تصحيح المقياس

تتم الاستجابة علي مفردات المقياس عن طريق اختيار المعلم بديل من ثلاثة بدائل هي: (دائماً، وأحياناً، ونادراً)، تتراوح درجاتهم ما بين (3، 2، 1) في الاتجاه الموجب، (1، 2، 3) في الاتجاه السالب، بحيث تتراوح الدرجة الكلية علي المقياس (60- 180) بعد جمع الدرجات و الدرجات المرتفعة علي المقياس تشير الي مستوي أعلى من التوافق المهني والعكس.

نتائج البحث:

الفرض الأول: وينص علي أنه "لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات معلمين ومعلمات التربية الفكرية علي مقياس إدارة الذات".

وللتحقق من هذا الفرض قامت الباحثة بحساب الفروق بين الذكور والإناث في مهارات إدارة الذات، كما هو موضح بالجدول (5).

جدول (5) نتائج (U, W, Z) ودلالاتها للفروق بين متوسطي رتب درجات الذكور والإناث في كل مهارة من مهارات إدارة الذات لمعلمي التربية الفكرية والدرجة الكلية.

مجموعة المقارنة	البعد	متوسط الرتب	معامل مان ويتني	معامل ويلكوسون	قيمة Z	مستوي الدلالة
الذكور ن = 7 الإناث ن = 13	إدارة الوقت	8,36 11,65	30,500	58,500	-1,194	غير دالة
الذكور ن = 7 الإناث ن = 13	إدارة الانفعالات	10,14 10,69	43,000	71,000	-,201	غير دالة
الذكور ن = 7 الإناث ن = 13	إدارة العلاقات الاجتماعية	8,36 11,35	34,500	62,500	-,917	غير دالة
الذكور ن = 7 الإناث ن = 13	الثقة بالنفس	8,93 11,35	34,500	62,500	-,898	غير دالة

الذكور ن = 7	الدافعية	10,79	43,500	134,500	-164,	غير دالة
الإناث ن = 13	الذاتية	10,35				
الذكور ن = 7	المقياس كله	8,79	33,500	61,500	-952,	غير دالة
الإناث ن = 13		11,42				

ويتضح من الجدول (5) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات معلمي ومعلمات التربية الفكرية علي أبعاد مقياس مهارات إدارة الذات والدرجة الكلية، وتحقق هذه النتيجة قبول الفرض الأول.

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (Frayne & Geringer, 2000)؛ ودراسة (Bulletin, 2005)؛ ودراسة (Gerhardet, 2007) في عدم وجود فروق بين الذكور والإناث.

واتفقت الدراسة الحالية أيضا مع دراسة كل من (رشا راغب وإيناس بدير، 2012؛ مرفت نوفل ومني الزاكي وسماح وهبة، 2012) في عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في إدارة الذات. غير أن هذه النتيجة جاءت مختلفة مع نتائج دراسات كل من: دراسة هاملتون (Hamilton, 2007) في وجود فروق في إدارة الذات بين الذكور والإناث لصالح الإناث، ودراسة (هويدة محمود، 2012) في وجود فروق في إدارة الذات بين الذكور والإناث لصالح الذكور.

ويمكن تفسير هذا الفرض أن المعلمين يعيشون الظروف المهنية نفسها وتتاح لهم فرص النمو المهني بغض النظر عن جنس المعلم، مما يتيح المجال للتنافس والابداع والقدرة علي التكيف مع بيئة العمل المادية والاجتماعية وإقامة علاقات أكثر توافقا مما يشعروهم بأهمية ذاتهم والسعي إلي تطويرها ضمن امكاناتهم وقدراتهم المتاحة.

بالإضافة إلي وجود التنافس بين المعلمات والمعلمين في ميدان العمل فرغبة كل معلم في التفوق تدفعه إلي الاعتماد علي نفسه وإثبات ذاته من أجل تحقيق النجاح في العمل.

ويدعم ذلك ما أشار إليه ديتشيفا (Ducheva, 2005) أن التطور المهني للمعلم يرجع إلي تنمية

المهارات التي تساعده علي التوافق مع البيئة المدرسية والاجتماعية والمادية بصرف النظر عن نوعه.

الفرض الثاني: وينص علي أنه "لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمين ومعلمات التربية الفكرية علي مقياس التوافق المهني".

قامت الباحثة بحساب الفروق بين الذكور والإناث في أبعاد التوافق المهني، كما هو موضح بالجدول (6).

جدول (6) نتائج (U, W, Z) ودلالاتها للفروق بين متوسطي رتب درجات الذكور والإناث في كل بعد من أبعاد التوافق المهني لمعلمي التربية الفكرية والدرجة الكلية.

مجموعة المقارنة	البعد	متوسط الرتب	معامل مان ويتي	معامل ويلكوسون	قيمة Z	مستوي الدلالة
الذكور ن=7 الإناث ن=13	الشعور بالأمن والاستقرار	8,36 11,65	30,500	58,500	-1,204	غير دالة
الذكور ن=7 الإناث ن=13	ظروف العمل	8,43 11,62	31,000	59,000	-1,173	غير دالة
الذكور ن=7 الإناث ن=13	العائد المادي	8,64 11,50	32,500	60,500	-1,004	غير دالة
الذكور ن=7 الإناث ن=13	مكانة المهنة	9,14 11,23	36,000	64,000	-,760	غير دالة
الذكور ن=7 الإناث ن=13	الكفاءة في إنجاز العمل	9,21 11,19	36,500	64,500	-,728	غير دالة
الذكور ن=7 الإناث ن=13	العلاقات الاجتماعية	8,71 11,46	33,000	61,000	-1,012	غير دالة
الذكور ن=7 الإناث ن=13	المقياس كله	8,29 11,96	30,000	58,000	-1,235	غير دالة

ويتضح من الجدول (6) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات معلمي ومعلمات التربية الفكرية علي أبعاد مقياس التوافق المهني والدرجة الكلية، وتحقق هذه النتيجة قبول الفرض الثاني. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (سامي فحجان، 2010) في عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في التوافق المهني. ودراسة (السيد عبدالمجيد، 2006) في عدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات في الرضا الوظيفي، واتفقت أيضا مع دراسة (سالي حبيب، 2005) في عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في التوافق المهني.

غير أن هذه النتيجة جاءت مختلفة مع نتائج دراسات كل من: (محمد الزيودي وعماد الزغلول، 2008)؛ (ولاء عبد الفتاح، 2008) في وجود فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني بين المعلمين والمعلمات لصالح المعلمات. بينما بينت دراسة (إيمان قنديل، 2005) وجود فروق بين

المعلمين والمعلمات في التوافق لصالح المعلمين. كما توصل (ماهر سكران، 2011) إلي أن درجة التوافق التي تشعر بها الإناث أقل من الذكور.

ويمكن تفسير هذا الفرض في ضوء تشابه الظروف المحيطة بعمل معلم التربية الفكرية، فهم يعملون في نفس الظروف ويتعرضون لنفس المواقف ويتعاملون مع نفس فئة الطلبة، ويتقاضون نفس الأجر ويتلقون نفس التعليمات الإدارية والفنية والمالية ولديهم نفس الامكانيات المادية والبشرية في مدارسهم ونفس البيئة الفيزيقية داخل مكاتبهم.

ولا يميز المسئولون والإدارة بين معلم ومعلمة، فمتطلبات مهنة التدريس واحدة للجنسين كإدارة الصف، وتدريس المادة العلمية وغيرها.

الفرض الثالث: وينص علي أنه "لا توجد فروق دالة إحصائيًا بين متوسطات درجات معلمين ومعلمات التربية الفكرية علي مقياس إدارة الذات باختلاف سنوات الخبرة التدريسية لصالح الأقدم خبرة".

ولاختبار صحة هذا الفرض قامت الباحثة بحساب الفروق بين ذوي الخبرة الأقل والخبرة الأعلى في مهارات إدارة الذات لمعلمي ومعلمات التربية الفكرية، كما هو موضح بالجدول (7).

جدول (7) نتائج (U, W, Z) ودلالاتها للفروق بين متوسطي رتب درجات الخبرة الأعلى والخبرة

الأقل في كل مهارة من مهارات إدارة الذات لمعلمي التربية الفكرية والدرجة الكلية.

مستوي الدلالة	قيمة Z	معامل ويلكوكسون	معامل مان ويتي	متوسط الرتب	البعد	مجموعة المقارنة
غير دالة	.351	153,500	33,500	11.30 10.23	إدارة الوقت	الخبرة الأقل ن=5 الخبرة الأعلى ن=15
غير دالة	1,813	32,000	17,000	6.40 11.87	إدارة الانفعالات	الخبرة الأقل ن=5 الخبرة الأعلى ن=15
غير دالة	1,148	40,000	25,000	8.00 11.33	إدارة العلاقات الاجتماعية	الخبرة الأقل ن=5 الخبرة الأعلى ن=15
غير دالة	.270	154,500	34,500	11.10 10.30	الثقة بالنفس	الخبرة الأقل ن=5 الخبرة الأعلى ن=15

الخبرة الأقل ن= 5	الدافعية الذاتية	11,60	32,000	152,000	-497,000	غير دالة
الخبرة الأعلى ن=15		10,13				
الخبرة الأقل ن= 5	المقياس كله	10,00	35,000	50,000	219,000	غير دالة
الخبرة الأعلى ن=15		10,67				

ويتضح من الجدول (7) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات ذوي سنوات الخبرة الأقل (من 5:10 سنوات) وسنوات الخبرة الأعلى (أكثر من 10 سنوات) لمعلمي ومعلمات التربية الفكرية في مهارات إدارة الذات، وتحقق هذه النتيجة قبول الفرض الثالث.

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (رجوه الهذلي، 2010) في عدم وجود فروق في إدارة الذات تبعاً لسنوات الخبرة، ودراسة (رأفت الهور، 2006) في عدم وجود فروق في إدارة الوقت تعزى لسنوات الخبرة للعاملين. غير أن هذه النتيجة جاءت مختلفة مع دراسة (علي الزهراني وسري رشدي، 2009) في وجود فروق في أبعاد إدارة الذات (الوعي بالذات وضبط الذات والمهارات الاجتماعية) بين المعلمين والمعلمات لصالح المعلمين ذوي الخبرة الأعلى.

ويمكن تفسير هذا الفرض في ضوء أن الأفراد عندما يمتلكون معتقدات عن أنفسهم فيكون لديهم القدرة علي إدارة جهودهم ونشاطهم الذاتي وأفكارهم ومشاعرهم وردود أفعالهم، فإن هذه المعتقدات تتخطى حاجز النوع وسنوات الخبرة، فهي الإطار المرجعي لسلوكياتهم.

الفرض الرابع: وينص علي أنه "لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمين ومعلمات التربية الفكرية علي مقياس التوافق المهني باختلاف سنوات الخبرة التدريسية لصالح الأقدم خبرة".

وقامت الباحثة بحساب الفروق بين ذوي الخبرة الأقل والخبرة الأعلى في أبعاد التوافق المهني لمعلمي ومعلمات التربية الفكرية، كما هو موضح بالجدول (8).

جدول (8) نتائج (U, W, Z) ودلالاتها للفروق بين متوسطي رتب درجات الخبرة الأعلى والخبرة الأقل في كل بعد من أبعاد التوافق المهني لمعلمي التربية الفكرية والدرجة الكلية

مجموعة المقارنة	البعد	متوسط الرتب	معامل مان ويتني	معامل ويلكوسون	قيمة Z	مستوي الدلالة
الخبرة الأقل ن= 5 الخبرة الأعلى ن=15	الشعور بالأمن والاستقرار	11,30 10,23	33,500	153,500	,354	غير دالة
الخبرة الأقل ن= 5 الخبرة الأعلى ن=15	ظروف العمل	11,20 10,27	34,000	154,000	,312	غير دالة
الخبرة الأقل ن= 5 الخبرة الأعلى ن=15	العائد المادي	10,30 10,57	36,500	51,500	,088	غير دالة
الخبرة الأقل ن= 5 الخبرة الأعلى ن=15	مكانة المهنة	12,30 9,90	28,500	148,500	,793	غير دالة
الخبرة الأقل ن= 5 الخبرة الأعلى ن=15	الكفاءة في إنجاز العمل	11,60 10,13	32,000	152,000	-,490	غير دالة
الخبرة الأقل ن= 5 الخبرة الأعلى ن=15	العلاقات الاجتماعية	9,40 10,87	32,000	47,000	,490	غير دالة
الخبرة الأقل ن= 5 الخبرة الأعلى ن=15	المقياس كله	11,00 10,33	35,000	155,000	,219	غير دالة

ويتضح من الجدول (8) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات ذوي سنوات الخبرة الأقل (من 5:10 سنوات) وسنوات الخبرة الأعلى (أكثر من 10 سنوات) لمعلمي ومعلمات التربية الفكرية في أبعاد التوافق المهني، وتحقق هذه النتيجة قبول الفرض الرابع.

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة كل من (ماهر الشافعي، 2002؛ جواد الشيخ وعزيزة شيرير، 2008) في عدم وجود فروق في التوافق المهني أو أحد أبعاده تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

غير أن هذه النتيجة جاءت مختلفة مع نتائج دراسات كل: (أسماء عبد الباري، 2018؛ عبد الله السماري، 2006) في وجود فروق في مستوى التوافق المهني لصالح الخبرة الأعلى، ودراسة (نايف الزارع وأحمد علي، 2011) في وجود فروق في الرضا الوظيفي لصالح الخبرة الأعلى، ودراسة (Aydintan & Koc, 2016) توصلت إلي أن المعلمون الذين لديهم خبرة أكبر يتمتعون بمستوي أعلى من الرضا الوظيفي، بينما توصل (كاشف زايد، 2008) إلي أن مستويات الخبرة الأقل لديهم مستوى أعلى من التوافق المهني.

ويمكن تفسير هذا الفرض في ضوء أن التوافق المهني لمعلمي التربية الفكرية يرتبط بالمهنة ومكانتها أكثر من عدد سنوات الخبرة، فالعلاقة مع الزملاء تزداد بحسن التعامل مع الآخرين وتقوي العلاقات، وما

يتعلق بالمسؤولين والإدارة فإن تعاملهم مع العاملين يكون حسب الانضباط وكفاءة المعلم لا حسب اقدميته في المدرسة، والمعلمين يتعاملون مع الطلاب من نفس فئة الإعاقة.

الفرض الخامس: وينص علي أنه " توجد علاقة ارتباطية موجبة بين مهارات إدارة الذات (إدارة الوقت، إدارة الانفعالات، إدارة العلاقات الاجتماعية، الثقة بالنفس، الدافعية الذاتية) والتوافق المهني لمعلمي التربية الفكرية.

ولاختبار صحة الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لتحديد العلاقة بين إدارة الذات والتوافق المهني لدي معلمي التربية الفكرية، ورصدت النتائج في جدول (9).

جدول(9) معامل الارتباط بين درجات معلمي التربية الفكرية علي مقياس إدارة الذات ودرجاتهم علي مقياس

التوافق المهني (ن=20).

الدرجة الكلية	العلاقات الاجتماعية	الكفاءة في إنجاز العمل	مكانة المهنة	العائد المادي	ظروف العمل	الشعور بالأمن والاستقرار	التوافق المهني
							إدارة الذات
** 0,981	0,292	* 0,488	** 0,835	** 0,939	** 0,949	** 0,958	إدارة الوقت
** 0,692	0,230	* 0,505	** 0,639	** 0,688	** 0,604	** 0,599	إدارة الانفعالات
* 0,488	0,213	0,176	0,327	** 0,567	0,430	** 0,539	إدارة العلاقات الاجتماعية
** 0,967	0,271	* 0,492	** 0,819	** 0,946	** 0,962	** 0,928	الثقة بالنفس
** 0,961	0,246	* 0,512	** 0,877	** 0,929	** 0,939	** 0,878	الدافعية الذاتية
** 0,986	0,286	* 0,511	** 0,857	** 0,960	** 0,954	** 0,941	الدرجة الكلية

**دال إحصائياً عند مستوي (0,01)

*دال إحصائياً عند مستوي (0,05)

يتبين من جدول (9) وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوي (0,01) بين درجات معلمي التربية الفكرية علي مقياس إدارة الذات ودرجاتهم علي مقياس التوافق المهني، وتحقق هذه النتيجة قبول الفرض الخامس.

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (سهير ناجرة، 2019) في وجود علاقة موجبة بين إدارة الذات والتوافق المهني، ودراسة (سالي حبيب، 2005؛ علي الزهراني وسري رشدي، 2009؛ Hood et al, 2009) من وجود علاقة بين أبعاد مهارات إدارة الذات والتوافق المهني للمعلم، ودراسة فالزون وبورج (Falzon&Borg,1989) من وجود علاقة بين إدارة الغضب والرضا المهني، ودراسة هوف (Hoff, 1996) من وجود علاقة بين إدارة الوقت والتوافق المهني.

غير أن هذه النتيجة جاءت مختلفة مع نتائج دراسة ماكان، وتشانج ونجين (Chang&Naguyen,2011؛ Macan,1996) من عدم وجود علاقة بين إدارة الوقت والرضا المهني باعتباره أحد محكي التوافق المهني.

ويمكن تفسير هذا الفرض في ضوء أن مهارات إدارة الذات تساعد المعلم علي التكيف والتأقلم مع طبيعة وظروف العمل المختلفة وتمكنه من التعامل الناجح مع الطلبة والزملاء والمسؤولين، فالمعلم الذي لديه وعي بذاته ولديه القدرة علي التحكم في انفعالاته، ولديه القدرة علي معرفة مشكلاته، والتغلب علي الصعوبات التي تقابله يكون راضي عن عمله ومن ثم تحقيق التوافق المهني المطلوب.

توصيات البحث:

1- ضرورة الاهتمام بالمعلمين وخاصة معلمي التربية الخاصة وتنمية قدراتهم ومهاراتهم أثناء مراحل إعدادهم وتزويدهم بالمهارات اللازمة لتحمل الضغوط الواقعة عليهم، مما يسهم في تحقيق التوافق المهني لديهم.

2- تزويد المعلمين والمعلمات في المراحل التعليمية المختلفة بمهارات إدارة الذات لتحسن ورفع مستوي أدائهم في العمل مما سيعود بالنفع علي التلاميذ والمعلمين والمجتمع ككل.

3- ضرورة إعداد برامج ارشادية بصفة دورية ومستمرة للمعلمين لتنمية قدراتهم علي مواجهه الضغوط والمواقف التعليمية من أجل تحسين التوافق المهني لديهم.

4- أهمية تركيز المشرفين والموجهين ورؤساء العمل علي الاهتمام بظاهرة إدارة الذات واستراتيجياتها والمهارات الملائمة لطلابنا ومعلمينا ونظامنا التعليمي والاجتماعي من أجل زيادة دافعيتهم للعمل والإنجاز ومواجهه ما يعترضهم من صعاب، مما ينعكس بشكل ايجابي علي العملية التعليمية.

5- عقد مؤتمرات علمية للمعلمين والمعلمات وأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية لتأهيلهم وتزويدهم بالمهارات التي تساعدهم علي إدارة ذاتهم بطريقة فعالة ومتكاملة من أجل تحقيق الاستقرار النفسي والمهني للمعلم.

6- اتباع أساليب قيادية وإشرافية ديمقراطية تركز علي رفع الروح المعنوية والانتماء للمعلمين وزيادة دافعيتهم نحو التعليم وحب مهنة التدريس.

المراجع:

إبراهيم مهنا المهنا. (2001). العلاقة بين الاتجاه نحو التقنية الحديثة والتوافق المهني لدى العاملين في القطاع الحكومي والقطاع الخاص (دراسة عبر حضارية). رسالة دكتوراه. كلية الآداب. جامعة طنطا.

أسماء فتحي عبد الباري. (2018). القوي الإيجابية كمنبئ بالتوافق المهني لمعلمة الروضة. مجلة الطفولة والتربية، كلية رياض الأطفال، جامعة الاسكندرية، 10 (33)، 199-310.
إيمان رجب السيد قنديل. (2005). الذكاء الوجداني وعلاقته بالتوافق المهني لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة. رسالة ماجستير. كلية التربية. جامعة الزقازيق.

إيمان محمد ريان. (2015). التدريب علي استخدام السيناريوهات المستقبلية في تنمية مهارات إدارة الذات لدي عينة من الشباب الجامعي. رسالة ماجستير. كلية التربية. جامعة عين شمس.
بديع محمود قاسم. (2001). علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق. عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.

بشير معمريّة. (2009). بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس. المنصورة: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.

جواد محمد الشيخ وعزيزة عبدالله شريير. (2008). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات (الديموغرافية) لدي المعلمين. مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)، كلية التربية جامعة غزة، 16 (1)، 683-711.

حامد عبد السلام زهران وإجلال محمد سري. (2003). دراسات علم نفس النمو. القاهرة: عالم الكتب.

حسن محمد رياض محمد. (2004). دراسة مقارنة في التوافق المهني بين العاملين في صناعة النسيج اليدوي والآلي، رسالة ماجستير. كلية الآداب. جامعة أسيوط.
رأفت حسين الهور. (2006). تقييم إدارة الوقت لدي العاملين في الإدارة العليا في الجامعات الفلسطينية. رسالة ماجستير. كلية التجارة. الجامعة الإسلامية بغزة.

رجوه سمران الهذلي. (2010). إدارة الذات وعلاقتها بالإبداع الإداري لدي مديرات ومساعدات ومعلمات مدارس المرحلة الثانوية بمكة المكرمة من وجهة نظرهن. رسالة ماجستير. كلية التربية. جامعة أم القرى.

رشا عبد العاطي راغب وإيناس ماهر بدير. (2012). أنماط الحوار الأسري وعلاقتها بإدارة الذات لدي الأبناء. مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة المنصورة، 27، 445-481.

رشاد أحمد حسن التخائنة. (2017): فعالية برنامج إرشادي متعدد النماذج في تنمية المواطنة الرقمية وتحسين مستوي إدارة الذات لدي طلبة الصف العاشر. رسالة دكتوراه. جامعة مؤتة. الأردن.

سالي حسن حبيب. (2005). القيمة التنبؤية للذكاء الانفعالي في التوافق المنى لمعلمي المرحلة الإعدادية بالإسماعلية. رسالة ماجستير. كلية التربية الرياضية. جامعة قناة السويس.

سامي خليل فحجان. (2010). التوافق المهني والمسئولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدي معلمي التربية الخاصة. رسالة ماجستير. كلية التربية. الجامعة الإسلامية بغزة.

سحر محمد عبد الصمد. (2009). الرضا عن العمل وعلاقته بالضغط المهنية واستراتيجيات إدارتها لدي معلمي المرحلة الثانوية. رسالة ماجستير. كلية التربية. جامعة المنصورة.

سهام عبد الغفار عليوة. (2014). المسئولية الاجتماعية وعلاقتها بالتوافق المهني والرضا عن الحياة لدي معلمي التربية الخاصة. مجلة الدراسات التربوية والانسانية، كلية التربية، جامعة دمنهور، (1)6، 67-144.

سهير ناجرة. (2019). إدارة الذات وعلاقتها بالتوافق المهني لدي المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة بيت لحم. رسالة ماجستير. كلية الدراسات العليا. جامعة الخليل.

صلاح الدين فرح عطا الله. (2009). مقياس التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة. مجلة العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، جامعة الملك سعود، 21 (3)، 689-733.

- عبد الكريم محمد أحمد عبد الكريم. (2014). الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني في العلاقات العامة "دراسة ميدانية علي العاملين في الشركات العامة التابعة لوزارة الكهرباء الليبية". رسالة دكتوراه. كلية الآداب. جامعة المنصورة.
- عبد الله عبد العزيز السماري. (2009). التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل في الأجهزة الأمنية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. الرياض.
- عطاف محمد أبو غالي و نادرة غازي بسيسو. (2009). التوافق المهني وعلاقته بأساليب إدارة الصراع لدي مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة. مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)، 17 (2)، 419-463.
- علي حسن الزهراني وسري محمد رشدي. (2009). الرضا المهني كمنبئ للذكاء الانفعالي لدي معلمي التربية الخاصة. مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق، 1، 2-47.
- علي السيد الشخبي. (1993). التوافق المهني للمعلمين "دراسة تحليلية نقدية". المؤتمر السنوي الأول، كليات التربية في الوطن العربي في عالم متغير. القاهرة: الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، 2، 77-107.
- فرج عبد القادر طه. (1988). علم النفس الصناعي والتنظيمي (ط6). القاهرة: دار المعارف.
- كاشف نايف زايد. (2008). الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية في سلطنة عمان وعلاقته ببعض المتغيرات. مجلة العلوم التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة البحرين، 9 (4)، 161-182.
- ماهر عبد الرازق سكران. (2011). التوافق المهني وعلاقته بالمسند الاجتماعي لدي الاخصائيين الاجتماعيين بمدارس التعليم العام. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة حلوان، 31 (5)، 1921-1979.
- ماهر عطوة الشافعي. (2002). التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقته بسماتهم الشخصية. رسالة ماجستير. كلية التربية. الجامعة الإسلامية بغزة.

- محمد الزيودي و عماد الزغول. (2008). الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة والعوامل المؤثرة فيه بالمدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة بالأردن. مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة البحرين، 9(1)، 162-177.
- محمود السيد أبو النيل. (2005). علم النفس الصناعي والتنظيمي، عربياً وعالمياً. القاهرة: دار الفكر العربي.
- نبيل عيد رجب الزهار وسالي حسن حسن حبيب. (2005). التحقق من الإسهام النسبي لأبعاد الذكاء الانفعالي في التوافق المهني لمعلمي المرحلة الإعدادية. مجلة كلية التربية، جامعة قناة السويس، 15 (60)، 135-150.
- هويدة حنفي محمود. (2013). مقياس إدارة الذات. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- هويدة حنفي محمود. (2012). الصلابة النفسية وإدارة الذات وعلاقتها بالصحة النفسية والنجاح الأكاديمي في ضوء بعض المتغيرات لدى طلاب الدبلوم المهنية بكلية التربية. دراسات عربية في علم النفس، 11 (3)، 541-618.
- ولاء أحمد عبد الفتاح عبدالرحمن. (2008). الحاجات النفسية الكامنة وراء التوافق المهني لدى معلمي ومعلمات التربية الفكرية. رسالة ماجستير. كلية التربية. جامعة طنطا.
- نايف عابد الزارع وأحمد فتحي علي. (2011). الرضا الوظيفي وعلاقته بضغط مهنة التدريس لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة العقلية في مصر والسعودية في ضوء متغيري السن والخبرة. دراسات تربوية ونفسية، مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق، 71 (1)، 91-117.

- Avcioglu, H. (2012). The Effectiveness of The Instructional Programs Based On Self-Management Strategies In Acquisition Of Social Skills by The Children With Intellectual Disabilities, Educational Sciences: Theory& Practice. Educational Consultancy and Research Center, 12(1), 345-351.
- Aydintan, B. & Koc, H.(2016). The Relationship between Job Satisfaction and Life Satisfaction: An Empirical Study on Teachers. International Journal of Business and Social Science, 7 (10), 72-80.
- Barrie, S. (2006). Understanding What We Mean By The Generic Attributes Of Graduates. Higher Education, 51, 215- 241. DoI:10.1007/s10734-004-6384-7.
- Bridgstock, R. (2009). The Graduate Attributes We're Over looked: Enhancing Graduate Employability Through Career Management Skills. Higher Education Research& Development , 28(131-44.
- Bulletin, S. (2005). Cognitive Strategies Versus Self-Management Skills As Adjust to Vocational Rehabilitation. Behalf of The Mary Land Psychiatric Research, Oxfird University Press, (31), 55-66.
- Butterwch, S. & Benjamin, A. (2006). The Road to Employability Through Personal Development: A Critical Analysis of the Silences and Ambiguities of British, Columbia (Canada) Life Skills Curriculum. International Journal of Life Long Education, 25(1), 75-86.
- Chang, A. & Nagyuen, L. T. (2011). The mediating effects of time structure on the relationships between time management behavior , job satisfaction, and psychological well-being. Australian Journal of Psychology, 63(4), 187- 197.
- Cheng, Y. C. & Cheung, W. M. (2008). Multi Level Self- Management in School: Further Development of School Based Management In Hong Kong, Opinion Papers Reports Describe (141) Speeches, Meeting Paper: (18).
- Cole, C. L. & Bambara, L. M. (2000). Self- Monitoring: Theory and Practice. INE. S. Shapiro & T. R. Kratochwill (Eds). Behavioral assessment in schools: Theory, Research and clinical Foundation. New York: Guilford Pres. 2nd ed, 202-232.

- Dodd, J. M. (2008). A review Of Self Management Outcome Research Conducted With Students Who Exhibit Behavioral Disorders. *Behavioral Disorders*, 16, 169- 179.
- Ducheva, Z. (2005). Professional Adjustment in career Development of the Teacher. *Trakia Journal of sciences, Technical college-Yambol, Trakia University*, 3 (8), 21-23.
- Ellis, M. & Kisling, E. & Hackworth, R. (2014). Teaching Soft Skills employers need. *Community College Journal of Research*, 38, 433-453. Doi:10.1080/10668926.2011.567143.
- Falzon, J. M. & Borg, M. G. (1989). Stress And Job Satisfaction among Primary School Teachers in Malta. *Educational Review*, 1465- 3397, 41(3), 271-279.
- Frayne, C. A. & Geringer, M. J. (2000). Self-Management Training For Improving Job Performance: A Field Experiment Involving Sales People. *Journal of Applied Psychology*, 85 (3), 301-372.
- Gerhardt, M. (2007). Teaching Self-Management: The Design and Implementation Of Self-management Tutorials. *Journal of Education for Business*, 83 (1), 11- 18.
- Goleman, D. (2008). *Primal Leadership, Realizing The Power of Emotional Intelligence*. Harvard Business School Press.
- Guido, A. (2007). Job satisfaction and work commitment as indicators of teacher's job adaptation :The role of self – efficacy beliefs school climate and work engagement . *psychological dell'education*, 1(3), 422-405.
- Gules, F. (2009). Self-management in Children: An Empirical Research on the Effect of mother Behaviors. *Procardia social And Behavioral Sciences*, 1, 177- 776.
- Hair, E.C. & Jager, J. & Garrett, S. B.(2002). Helping Teens Develop Health Social Skills And Relatin Ship: What research Show about Navigating Adolescence, Retrieved 2009, From [http:// WWW.Child Trends, Orglfiles/K3 Brief. PDF](http://WWW.ChildTrends.Org/files/K3Brief.PDF). Haslam, N. (2007). *Introuction to Personality and Intelligence*. London: los angeles.
- Hamilton, J. L. (2007). The Use of Self- Management Skills With Kindergarten Through Third Grade Students With Emotional And

- Behavior Disorders: Investigation Of Findings. Master of Science In Education. Schools of Education, Dominican University of California.
- Hoff, M. T. (1996). Time-Management: Effects on Time Behaviors, Attitudes, and Job Performance. *Journal of psychology*, 00223980, 130, Issue(3).
- Hood, M. & fallon, T. & Creed, P. A. (2009). The Relationship Between Carrer Adaptability, Person and Situation Variables and Carrer Concerns in Young Aduslts. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 219-229
- Hoope, S. E. (2004). Improving Transition Behavior in Students with Disabilities using A multimedia Personal Development Program: Check and connect. *Linking Research, Practice to Improve Learning*, 48(6), 43-46.
- Jones, C. (2008). Self-management and Self Direction in The Success of Native Literacy. *Canadian Journals of Native Education*, 19(5), 45- 54.
- King-Sears, M. , Bon, F. & Kara, A. (1999). Self-Management Instruction For Middle School Students With LD And ED. *Intervention In Schools And Clinic*, 35 (2), 96- 107.
- Macan, T. H. (1996). Time-Management Training: Effects on Time Behaviors ,Attitudes, and Job Performance. *Journal of Psychology*, 130(3) , 29-36.
- McCoach, M. (2008). The Effects Of Self-Management Strategies For High School Students With Disabilities. Master Of Arts In Special Education Degree, Rowan University.
- McDougall, D. & Skouge, J. & Farrell, A.& Hoff, K. (2006). Research on Self-management Techniques used by students with Disabilitiesin General Education Settings. *Journal of The American Academy of Special Professionals (Jaasep)*, Summer, 36- 73.
- Minzner, K. E.(2008). Using Self-management to Improve Homework Completion and Grades of Student with Learning Disabilities of Cincinnati. *Education School Counseling nljm*.
- Mitchell, G. W. (2008). Essential Soft Skills For Success in The Twenty-First Century Workforce as Perceived By Alabama Business/ Marketing Educators. the Graduate Faculty of Auburn University in Partial Fulfillment. Degree of Doctor of Education.

- Mitchem, K & Benyo, J. (2008). Aclasswide Peer-Assisted Self management program all Teachers can use: Adaptaions and Implications for Rural Education. *Journal of Psychology, Reports, Evaluation*, 7, 22-337.
- Neini, H. ,Nevgi, A. & Virtanen, P. (2003). Towards Self Galation in Web based leaming. *Journal of Educational Media*, 28(1), 49-71.
- Oyekale, A. C. & Jacob, O. & Jelil, L. O.(2008). Extension Personnel,s Self-Esteem and Workplace Relationships: Implications for job Satisfaction and Affective Organizational Commitment Foci. *Journal of Agricultural Education and Extension* , 14(3), 249-263.
- Politis, J. (2004). The impact of Self-management leadership on Oranizational Creativity. *Higher Colleges of Technology. United Arab Emirates*.
- Rijken, M. & Jones, M. & Heijmans, M. & Dixon, A.(2008). Self-management supporting. chapter six. In Nolte, E. & McKee, M. *Caring for people with chronic conditions: A health system perspective*. New York: Open University Press.
- Robles, M. (2012). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453-465.
- Sargent, L. D. & Terry, D. J. (1998). The Effect of Work Control and Job Demands on Employee Adjustment and Work Performance. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 71(3), 219- 236.
- Tran. V. (2015). Effects of Gender on Teacher's Perceptions of School Environment, Teaching Efficacy, Stress and Job Satisfaction. *International Journal of Higher Education*, 4(4), 147-157.
- Vijaya, K. R. (2013). Teaching Soft Skills to Technical Professionals Technology versus Practical Intelligence. *International Journal of English and Education*, 2 (3), 567- 573.
- Waruwu, B. (2015). The Correlation between Teachers' Perceptions about Principal's Emotional Intelegence and Organizational Climate and Job Satisfaction of Teachers of State Senior Highaq School in Gunungsitoli Nias. *Journal of Education and Practice*, Indonesia, 6(13), 142- 148.

- Wilkinson, I. A.(2008). Self-management for Children with High Functioning Autsim Spectrum Disorders. The International Journal of Special Education, 43(3), 150-157.
- Wu, L. (2017). Stress Psychology and Self- adjustment of Teachers in Higher Vocational Colleges. 2nd International Conference on Humanities Science and Society Development, Education and Humanities Research, 155, 310-312.
- Zimmerman. B. J. & Ramdass, D. (2011). Developing Self-Regulation Skills: the Important Role of Homework. Journal of Advanced Academics, City University of New York, 22(2), 194-218.