
مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالتوافق المهني للمعلم

إعداد

أ.د/فؤاد حامد المواقف
أستاذ ورئيس قسم علم النفس التربوي
كلية التربية – جامعة المنصورة

أ.د/ محمود أحمد أبو مسلم
أستاذ علم النفس التربوي
كلية التربية – جامعة المنصورة

آية نبيل عبد الحميد
باحث ماجستير

مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالتوافق المهني للمعلم

إعداد

أ. د/فؤاد حامد المواوي**

أ. د/محمد أحمد أبو مسلم*

آية نبيل عبد الحميد***

مقدمة

أن مفهوم إدارة الذات من المفاهيم العصرية التي تلعب دوراً إيجابياً في تنظيم حياة الفرد بشكل سليم وتعيينه على التعامل مع المجتمع الذي يعيش فيه وهذا المفهوم أكثر إنتاجية في قدرة الفرد على تقوية وتعزيز ذاته، وهذا يعني أن مهارات إدارة الذات تعد عاملاً مهماً يساعد على النجاح الأكاديمي والاجتماعي (Minzer, 2008).

ترى يو (Yu, 2007) أهمية الاستفادة القصوى من المهارات التي تساعد الفرد على إنجاز أكبر قدر ممكن من أهدافه نحو تطوير العمل، ويرى ديوتشيفا (Ducheva, 2005) أنه حتى يتحقق النمو المهني للمعلم بصفة خاصة ينبغي تنمية المهارات التي تساعد على التكيف مع البيئة المدرسية والمادية والاجتماعية كمهارات إدارة الذات التي يرى كلاً من فراين وجرنجر (Frayne & Geringer, 2000) أنها تساعد الفرد على التفاعل في الحياة اليومية بكفاءة عالية عن طريق محاولة التخلي عن العادات السيئة وإنجاز المهام الصعبة حتى يصل الفرد إلى أهدافه الشخصية.

ترى سوسن اسماعيل (١٩٩٥) أن العمل ضروري لإشباع حاجة الفرد للإنجاز وحفزه على العطاء ومن ثم يزداد تقديره لذاته وإحساسه بقيمته، ويزداد إنتاجه، ويشعر بالارتياح والرضا عن عمله فيتحقق للفرد قدر من الرضا عن بيئة العمل مما يجعله قادراً على الاستمرار في عمله فكلما زاد توافق العامل في عمله نمت صحته النفسية، وكان أكثر حرصاً على إتقان عمله، وسعى إلى كسب الخبرات والمهارات التي تحسن من أدائه، وترفع من كفاءته وتزيد إنتاجه (كمال إبراهيم، ١٩٨٨).

مشكلة الدراسة

لما كان لكل مهنة نشاط سلوكي محدد، فإن مهنة التدريس تتطلب بالضرورة أفراد تتوافق فيهم خصائص وسمات ومهارات معينة إلى درجة ما تؤهلهم لتحقيق التوافق المهني لكي يكونوا قادرين على تحقيق هذا النشاط السلوكي على أعلى مستوى في مهنتهم، فالمعلم غير المتوافق مهنيًا

*

أستاذ علم النفس التربوي - كلية التربية - جامعة المنصورة

** أستاذ ورئيس قسم علم النفس التربوي - كلية التربية - جامعة المنصورة

*** باحث ماجستير

تسوء علاقته بتلاميذه وقد يؤدي ذلك إلى كراهية التلميذ للمعلم والدراسة والرغبة في ترك التعليم والهروب من المدرسة، الأمر الذي ينتهي بالفشل في الحياة التعليمية.

ولن يستطيع المعلم القيام بأدواره المختلفة على أكمل وجه إلا إذا تمكن من مجموعة من القدرات والمهارات والتي أوضح منها كمال عبد الحميد (١٩٩٧) قدرة الفرد على التحكم في سلوكه ومشاعره وأيضاً القدرة على إدارة العمل وتنظيمه في المجموعات الكبيرة والصغيرة، وكما يريا بابوس وسميث (Papo's & Smith, 2002) أن تنمية إدارة المعلم لذاته أحد العوامل الأساسية التي تؤثر على الطلاب تأثيراً إيجابياً وتنمي لديهم مفهوم إدارة الذات في ضوء ما لدى المعلم من تلك المهارات. وعليه يمكن صياغة مشكلة الدراسة الحالية في التساؤلات التالية :

١. هل توجد فروق بين المعلمين والمعلمات في مهارات إدارة الذات ؟
٢. هل تتباين مهارات إدارة الذات لدى المعلمين بتباين المرحلة التعليمية (ابتدائي، إعدادي، ثانوي) ؟
٣. هل توجد علاقة بين مهارات إدارة الذات (مهارات تقدير الذات، إدارة الوقت، إدارة الغضب) والتوافق المهني للمعلم ؟

أهداف الدراسة :

١. التعرف على تأثير كل من نوع المعلم والمرحلة التعليمية على مهارات إدارة الذات لدى المعلمين والمعلمات.
٢. الكشف عن مهارات إدارة الذات (تقدير الذات، إدارة الوقت، إدارة الغضب) وعلاقتها بالتوافق المهني للمعلم.

أهمية الدراسة :

- تتمثل أهمية الدراسة الحالية من الناحيتين الأكاديمية والتطبيقية فيما يلي:
١. أهمية التوافق المهني للمعلم الذي يساهم في رفع إنتاجيته وفاعليته ومن ثم زيادة درجة حماسه للعمل الذي ينعكس على العملية التعليمية ككل.
 ٢. ندرة الدراسات - في حدود علم الباحثة - حيث لم تتناول دراسة عربية العلاقة بين مهارات إدارة الذات والتوافق المهني والعوامل التي يمكن أن تؤثر على مهارات إدارة الذات للمعلم.
 ٣. تزويد المكتبة العربية ببعض المقاييس الخاصة بمهارات إدارة الذات والتوافق المهني للمعلم.

المفاهيم الإجرائية للدراسة:

تعرف الباحثة المفاهيم الأساسية للدراسة إجرائياً كما يلي :

مهارات إدارة الذات

هي عبارة عن مجموعة من الطرق الفعالة لتنظيم حياة الفرد مما يؤدي إلى حدوث نتائج إيجابية على المدى البعيد أو اتخاذ قرارات متعلقة بسلوكيات محددة يريدون ضبطها أو تغييرها، ومن ثم تحقيق الأهداف من خلال بعض المهارات وهي :

مهارات الثقة بالنفس والقدرات والمؤهلات وضبط الذات والقدرة على إحداث تغيير.

والتي تتضمن العديد من المهارات تذكر الباحثة منها:

تقدير الذات وهو شعور الفرد بالقيمة والاستحقاق والجدارة.

مهارات إدارة الشعور والتي تتضمن العديد من المهارات تذكر الباحثة منها:

مهارة إدارة الغضب وهي تحول الشعور بالغضب إلى استشارة تدفع الفرد إلى حل المشكلات وتحسين العلاقات الشخصية مع الآخرين.

مهارات إدارة الضغوط والتي تتضمن العديد من المهارات تذكر الباحثة منها:

مهارة إدارة الوقت وهي انجاز الكثير من المهام في فترة زمنية قصيرة على أن يقوم بترتيب هذه المهام من حيث الأهمية.

التوافق المهني للمعلم

المواءمة بين المعلم والبيئة المدرسية وذلك برضا المعلم عن مهنة التدريس ورغبته في الاستمرار في العمل وشعوره بأن عمله كمعلم يتيح له ما يتمناه في حياته، وإرضاء الآخرين عن طريق زيادة الكفاءة الإنتاجية وإقامة علاقات اجتماعية طيبة مع الآخرين (الزملاء، الإدارة، التلاميذ).

المفاهيم الأساسية للدراسة

(إطار نظري)

أولاً : إدارة الذات

إن مفهوم إدارة الذات مفهوم يتسم بالمرونة لاختلافه باختلاف الأفراد بل وقد يختلف بالنسبة للفرد الواحد باختلاف الموقف، فهي خطة يضعها الفرد بغرض زيادة كفاءته وفعالته عن طريق تطبيق استراتيجيات إدارة الذات (Todd et al , 2003). ويعد هذا المفهوم في غاية الأهمية لأنه يؤدي إلى تعميم السلوك التوافقي لدى الأفراد مما يدعم استقلاليتهم والتغلب على العوائق التي تحول دون بلوغ الهدف (Cole & Bambara, 2000).

ويتفق الباحثون المهتمون بدراسة وتطبيق برامج إدارة الذات على أنها مجموعة من الاستراتيجيات الملائمة لإمكانيات وقدرات الأفراد وتحتوي على مهارات يمتلكها المتعلم ويمكن تنميتها وتطويرها لتحسين أدائه وصولاً إلى المستوي الأمثل الذي يرغب فيه، وتتضمن إدارة الذات مهارات أساسية هي (الإدراك الذاتي، والضبط الذاتي، والإدراك الاجتماعي، والوعي الذاتي) كما تتضمن مجموعة من المهارات الفرعية وهي (التحكم الذاتي العاطفي، وجدارة الثقة، والوعي الضميري، والقدرة على التكيف، وإدارة الوقت، وتحديد الأهداف، وممارسة القيادة، والإحساس بالمشكلة وتحديدها والتعامل معها). (Mitchem et al, 2008 ; Dodd, 2008; Hogan et al, 2008).

هذا وقد أوضح جريشام وآخرون (Gresham et al, 2001) أن أهم أبعاد المهارات الاجتماعية مهارات إدارة الذات التي تساعد الفرد على إقامة علاقات ناجحة مع الآخرين وحل المشكلات بكفاءة، والاستمتاع بحياته ككل.

إن الفرد عندما ينتقل من مرحلة الدراسة إلى سوق العمل فهو يحتاج إلى مهارات عديدة تساعده على اكتساب أنماط التفاعل السليم، والطرق الموضوعية في التفاعل مع الآخر، من أهمها مهارات إدارة الذات التي تتضمن احترام الوقت والقدرة على التعبير عن المشاعر بطريقة صحيحة، وإقامة علاقات ناجحة مع الآخرين، والقدرة على حل المشكلات، وتقدير الذات (Hair et al, 2002).

توصل جونز (Jones, 2008) إلى أن المهارات الاجتماعية المتنوعة كمهارات إدارة الذات والتي تتضمن إدارة الوقت والثقة بالنفس وضبط الانفعالات لدى المعلمين هي المحور الرئيسي لتنمية الذات لدى الطلاب، ويرى شيلدن ودود (Sheldon, 2008; Dodd, 2008) أن تمتع المعلم بمهارات إدارة الذات جزء لا يتجزأ من عمله كمعلم، كما أن استخدام المعلمين لمهارات إدارة الذات أظهر تحسناً في سلوك الطالب أكثر من استخدام التعزيز داخل الفصل.

إن مهارات إدارة الذات مهمة في العملية التعليمية، لأن المعلم يتعامل مع أفراد متفاوتة في القدرات والمواهب وأيضاً البيئة الاجتماعية والاقتصادية وعليه أن يوائم بين هذه الفروق في ظل مقتضيات العصر الحديث وعليه يجب التركيز على إدارة الذات بشكل كبير، فالنموذج المثالي للتعليم يركز على الكيفية التي يدير من خلالها المعلم نفسه وانفعالاته وأيضاً انفعالات طلابه (Goleman, 2008).

أ- تقدير الذات

يعد تقدير الذات مكون سيكولوجي، تلعب اللغة وعمليات التواصل دوراً كبيراً في تحديده (Bush et al, 2002)، كما يشير جنيفر (Jennifer, 2002) إلى أن تقدير الذات من المكونات المحتملة لاستحقاقية الذات وتضمينات إدارة الذات التي يسعى الأفراد إليها من خلال البحث عن فرص يحققون فيها النجاح ويتجنبون الفشل.

ويعتبر تقدير الذات من الأبعاد المهمة في حياة الأفراد التي يعبر فيها عن اعتزازه بنفسه وثقته بها، الذي ينعكس بدوره على أفعاله وسلوكياته في كثير من المواقف والظروف التي يتعرض لها (عادل عبد الله، ٢٠٠٠).

ب- مهارة إدارة الغضب

يستند الإطار النظري لإدارة الذات إلى النموذج المعرفي لعلاج الغضب الذي طوره نوكو Novaco وهو نموذج يهدف إلى تعديل البناء المعرفي وخفض الغضب، وذلك في ضوء إدارة الذات باستخدام بعض استراتيجياتها مثل المراقبة الذاتية والأساليب الخاصة بالاسترخاء واستخدام تقنيات التهدة، ويتم تزويد الفرد آنذاك بمعلومات حول انفعال الغضب وزيادة الدافعية لتغيير استجابة

الغضب من خلال التفكير في النتائج المترتبة على السلوك، وتطوير حل المشكلات الاجتماعية (Taylor et al, 2002)

ويعرف دانييل (Danial, 2000) إدارة الغضب على أنها التحكم في الانفعالات السلبية وكسب الوقت للتحكم فيها وتحويلها إلى انفعالات إيجابية بوساطة تحمل الانفعالات العاصفة التي تأتي بها الحياة وذلك بتقبلها وليس قمعها لأن كل الانفعالات والعواطف والمشاعر لها قيمتها وأهميتها في الحياة.

جم مهارة إدارة الوقت

إن احترام الوقت وتقديره يعد سلوكاً حضارياً غالباً ما يميز الدول المتقدمة، وهو مهم لتنظيم حياة الإنسان، فالإنجاز في مختلف مستوياته يعتمد على إدارة الوقت التي تعد من أهم العناصر التي تحدد تقدم الفرد (الجوهرة عبد الله، ٢٠٠٤)، وفي ظل المتغيرات العالمية ومعطيات الثورة العملية يمكن القول بأن الوقت وليس الألة هو مفتاح التقدم، لأن الأمر لم يعد يتعلق بالقدرة على استحداث معدات وآلات جديدة بقدر ما يتعلق بالسرعة والمهارة في القيام بذلك، وعليه أصبح الوقت واستثماره أحد العناصر الأساسية التي يحكم بها على الجودة في كل المجالات، والتي من بينها مجال التعليم (عنتر محمد، ٢٠٠٩).

يعرف خالد الجريسي (٢٠٠٦) إدارة الوقت بأنها الاستخدام الأفضل للوقت والإمكانات المتاحة وذلك بطريقة تؤدي إلى تحقيق الأهداف ولن يكون ذلك إلا من خلال الالتزام والتحليل والتخطيط والمتابعة من أجل الاستفادة من الوقت بشكل أفضل في المستقبل.

ثانياً: التوافق المهني

يعتبر عطا أبو غالي ونادرة بسيسو (٢٠٠٩) موضوع التوافق المهني من الموضوعات التي تجذب اهتمام الباحثين والدارسين، ذلك لأن التوافق المهني من الجوانب الهامة للصحة النفسية لدى الأفراد، وأمر ضروري لقيام الأفراد بمهامهم على أكمل وجه وعليه فإن التوافق المهني لدى العاملين في أي مؤسسة مؤثر على نجاحها وتحقيق أهدافها.

ويرى مدثر سليم (٢٠٠٤) أن التوافق المهني يعني العملية الدينامية المستمرة بين العامل وبيئته المهنية المادية والاجتماعية والنفسية، يتفاعل من خلالها للوصول إلى حالة من الرضا لذاته والإرضاء لمن حوله محققاً علاقات سوية وجيدة وبناءة، وإنتاجية متميزة، ومرونة تتوافق مع أي تغيرات تطرأ على عوامل بيئة عمله.

العوامل المؤثرة في التوافق المهني :

أوضح سارجنت (Sergent, 1998) أن التوافق المهني يشكل جانباً نفسياً تحدده متغيرات مختلفة بعضها شخصي وبعضها الآخر متصل ببيئة العمل وظروفه من حيث وجود تحديات مهنية فيه علاوة على عوامل أخرى خارج نطاق العمل تؤثر تأثيراً جلياً على التوافق المهني للفرد.

١ . عوامل خاصة بالفرد

هناك عوامل شخصية مؤثرة في التوافق المهني يذكر منها فرج عبد القادر (١٩٩٧) الحالة الصحية والتي ترجع إلى أساس فسيولوجي، والحالة النفسية أو المزاجية، الاضطرابات النفسية والصراع، والقلق والإحباط، السمات الشخصية.

وترى أمينة عباس (١٩٩٦) الارتباط بين الأجور والمكافآت والرضا المهني للمعلمين. وعن الذكاء أوضح موريس (Morris et al, 1995) العلاقة الإيجابية بين الذكاء والتوافق المهني لما للذكاء من دور فعال في إمكانية تشكيل التوافق مع ظروف العمل ومناخه النفسي والاجتماعي.

وقد توصل لياكو وسكمتشر (Liacqu & Schumacher, 1995) إلى أن أهم العوامل المسببة أو الدافعة للرضا عن العمل هو الإنجاز وإتاحة الفرص للنمو المهني.

٢ . عوامل خاصة ببيئة العمل

إن التركيز على بناء العلاقات الاجتماعية والإنسانية الفعالة له علاقة وثيقة بمستوى الرضا المهني للفرد وهذا ما أوضحته دراسة وكلمر (Winkler, 1985).

كما تتصل المكانة المهنية بالرضا عن العمل، ولا تتوقف مكانة المهنة على الطريقة التي ينظر بها الفرد نحوها فحسب، ولكنها تتوقف على نظرة الآخرين الذين يُعتد برأيهم نحو تلك المهنة كما أوضحته دراسة علي أحمد (١٩٩٠).

ويتضمن الشعور بالأمن والأمان إتاحة الفرص للترقية باعتبارها من أهم عوامل الرضا المهني كما أوضحته دراسة رضا عبد الله ورمضان محمد (١٩٩٤).

وأوضحت دراسة كوبر ودونالد (Cooper & Donald, 1997) العلاقة الوثيقة بين مناسبة بيئة العمل وتوافر المعززات في العمل والرضا المهني للمعلم.

٣ . عوامل تتعلق بالفرد خارج نطاق العمل

إن الفرد ليس عضواً في عمله فحسب بل هو عضو في جماعات كثيرة متعددة الأهداف (فرج عبد القادر، ١٩٨٦)، فظروف المنزل غير الملائمة تعد واحداً من أعظم العوامل العامة خارج بيئة العمل، والتي تتصل بسوء التوافق المهني، فعدم السعادة داخل المنزل قد تنمي عادة اتجاهات سلبية لا تؤدي إلى علاقات عمل حسنة (محمود السيد، ٢٠٠٥)، فلو صادف العامل بعض الصراعات في إحدى علاقاته الاجتماعية، أو حالة صحية حرجة لأحد أفراد أسرته، أو أعباء عائلية زائدة، ذلك كله يؤدي إلى عدم توافقه مع عمله (عباس محمود، ١٩٨٨).

محكات التوافق المهني

أ. الرضا Satisfaction

أوضح بديع محمود (٢٠٠١) إن المظهر الأساسي للتوافق المهني هو حالة الرضا عن العمل بصورة إجمالية وعمما يحيط بالعامل من مؤثرات بحيث يشعر بالأمن والارتياح لتحقيق رغباته وميوله وطموحاته وإحساسه بالنجاح الذي يتمثل في حجم الإنتاج ونوعه.

ب. الإرضاء Satisfactoriness

يعبر الإرضاء عن مدى كفاءة العامل وأهليته وكفايته بالطريقة التي يقدره بها رؤساؤه وزملاؤه، وهي التي يعبر عنها سلبياً بتغيب العامل وتأخره عن مواعيد العمل، وعدم استقراره في العمل ويعبر عنها إيجابياً بتوافق قدراته ومهاراته مع مطالب العمل ومقتضياته (عباس محمود، ١٩٨٨).

سوء التوافق المهني

يرى فرج عبد القادر (١٩٨٦) أن سوء التوافق المهني عبارة عن عجز الفرد عن التكيف السليم لظروف عمله المادية أو لظروفه الاجتماعية أو لهما جميعاً، بما يجعله غير راض عنها وغير مرضٍ بها. هناك العديد من مظاهر سوء التوافق المهني والتي قد تبدو في صورة انحراف، أو في صورة مشكلة سلوكية، وهناك مظاهر أخرى لسوء التوافق المهني ككثرة الشكوى أو التمرد أو المشاغبة، كثرة الاحتكاك بالزملاء والرؤساء والمرءوسين، اللامبالاة والتكاسل، كثرة التغيب عن العمل بدون عذر، وقد يبدو سوء التوافق المهني في صورة أشد عنفاً كالأزمات النفسية والأمراض النفسية المهنية، والأمراض النفسية الجسمية والانحرافات الجنسية (فرج عبد القادر، ١٩٩٢).

ثالثاً: العلاقة بين مهارات إدارة الذات والتوافق المهني

ترى الباحثة من خلال العرض السابق لمهارات إدارة الذات والتوافق المهني العلاقة الوثيقة بين مهارات إدارة الذات والتوافق المهني وذلك أن الفرد يستطيع من خلال مهارات إدارة الذات إدارة أفعاله وأفكاره ومشاعره بطريقة متوافقة ومرنة عبر مواقف وبيئات مختلفة سواء كانت اجتماعية أو مادية، وتعد هذه المهارات لازمة للنجاح المهني وشتون الحياة الأخرى (بشير معمرية، ٢٠٠٥).

ويجب على الأفراد العاملين التأقلم بشكل سريع مع بيئة العمل ومتطلباته (Butterwick & Benjamin, 2006)، وهذا يتطلب التأكيد على إنتاج خريجين مستعدين للعمل والذين هم كفاء في مجالهم ويمتلكون قدرات ومهارات محددة للتعامل مع الواقع العملي الذي يتسم بالتغيير المستمر (Barrie, 2006).

إن التحول من المرحلة الجامعية إلى العمل يتطلب مجموعة من المهارات وهي تحديد الأهداف وإدارة الوقت والثقة بالنفس والتي تعد من متطلبات سوق العمل ويجب توظيفها جيداً في عملية البناء الوظيفي (Bridgstock, 2009)، وهي بعض مهارات إدارة الذات التي أشار كوهن وليدفور (Cohen & Ledford, 1991) إلى فاعليتها ومدى تأثيرها على أصحاب المهن المختلفة

ومواقف العمل بالإضافة إلى الأداء الوظيفي وأبعاد التوافق المهني كالرواتب والعلاقات الاجتماعية وعلاقتهم بالمؤسسة التي يعملون بها.

دراسات سابقة

تعرض الباحثة الحالية الدراسات السابقة التي أتيج الاطلاع عليها وفقاً لمحاور ثلاث هي:

المحور الأول: دراسات تناولت مهارات إدارة الذات

قام كاستندا وكوليكو (Castenda & Kolenko, 1999) بدراسة استهدفت تطوير مقياس مهارات إدارة الذات، وصمم الباحثان مقياس ممارسات إدارة الذات المهنية، وقد أجريت الدراسة على (٣٢٠) مديراً من الجنسين في مؤسسات مختلفة، ومن أهم ما توصلت إليه نتائج هذه الدراسة أن بيئة العمل والمناخ التنظيمي والخصائص التنظيمية كالمعايير الثقافية السائدة في العمل ونظام المرتبات والمكافآت من أهم مدعّمات إدارة الذات.

ودراسة ستيرن (Stern, 1999) التي استهدفت الكشف عن فعالية برنامج قائم على إدارة الصراع لإدارة الغضب الناتج عن صراع الآباء والأبناء، وتكونت عينة الدراسة من (٨) أزواج من الآباء والأبناء، واستخدمت الباحثة مقياس تقييم الذات الخاص بالصراع والغضب، ومقاييس حل المشكلات والتواصل والتفاعل ومن أهم نتائج هذه الدراسة فعالية البرنامج في تنمية إدارة الغضب لدى الآباء والأبناء.

وهدفت دراسة فراين وجرنجر (Frayne & Geringer 2000) إلى الكشف عن فعالية برنامج لتنمية مهارات إدارة الذات على الأداء الوظيفي وقد تم اختيار (٦٠) عامل ممن يعملون في مجال المبيعات بأعمار زمنية مختلفة، وقد استخدم الباحث مقياس كفاءة التدريب ومقياس موقفي لتقييم الأداء الوظيفي، وقد أثبت البرنامج فعاليته في تنمية مهارات إدارة الذات، هذا بالإضافة إلى تأثير مهارات إدارة الذات الإيجابي على الأداء الوظيفي.

واهتمت دراسة عادل محمود (٢٠٠٣) بالتعرف على العلاقة بين الرضا عن الحياة وتقدير الذات لدى مديري المدارس الحكومية ومديراتها في محافظات شمال فلسطين وتكونت عينة الدراسة من (٢٥١) مديراً ومديرةً واستخدم الباحث استبانة الرضا عن الحياة، ومقياس تقدير الذات، ومن أهم ما توصلت إليه نتائج هذه الدراسة عدم وجود علاقة بين الرضا عن الحياة وتقدير الذات لدى عينة الدراسة، عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في تقدير الذات.

وقام ايشل وآخرون (Eshel et al, 2003) بدراسة تهدف إلى التعرف على العلاقة بين مهارات إدارة الذات للمعلم وإدارة الفصل، والعلاقة بين المعلم والطالب وأثر ذلك على التحصيل الدراسي للطلاب في مادة الرياضيات. وتكونت عينة الدراسة من مجموعة من معلمي مادة الرياضيات بالمرحلة المتوسطة. ومن أهم نتائج هذه الدراسة وجود علاقة موجبة بين توافر مهارات إدارة الذات للمعلم وإدارة الفصل وتكوين علاقة بين المعلم والطالب .

واستهدفت دراسة عنتر محمد (٢٠٠٩) التعرف على إدارة الوقت لدى طلاب كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية وعلاقته بالتحصيل الدراسي وتم اختيار عينة الدراسة بطريقة طبقية عشوائية من طلاب كلية المعلمين بحائل في التخصصات الأدبية والعلمية بلغ مجموعها (٨٢) طالب، واستخدم الباحث مقياس إدارة الوقت، ومن أهم نتائج الدراسة أن الطلاب يحتاجون إلى أن يكونوا أكثر تمسكاً وحرصاً على تطبيق بعض استراتيجيات توفير الوقت، ووجود علاقة ارتباطيه بين إدارة الوقت والتحصيل الدراسي.

المحور الثاني: دراسات تناولت التوافق المهني

أجرى أيمن علي (١٩٩٩) دراسة استهدفت التعرف على الضغوط المهنية التي يتعرض لها مدرسي التربية الرياضية، وعلاقة هذه الضغوط بتوافقهم المهني. وتكونت عينة الدراسة من (٥٨٢) مدرس ومدرسة، وقد قام الباحث بتطبيق قائمة الضغوط المهنية واختبار التوافق المهني على عينة الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة طردية بين الضغوط المهنية لمدرسي التربية الرياضية وتوافقهم المهني.

أما دراسة جاريود وآخرون (Garud et al, 2000) التي اهتمت بالتعرف على العوامل التي تسهم في التوافق المهني الجيد، حيث قام الباحثون بمسح استهدف استكشاف العوامل المرتبطة بالتوافق المهني الفعال، وتكونت عينة الدراسة من (٧٥٦) عامل تقريباً.

وقد توصل الباحثون إلى مجموعتين من العوامل التي تسهم في التنبؤ بالتوافق المهني:

١. عوامل بنائية وتعني استقلالية العمل ومعايير التقويم .
٢. عوامل علائقية وتعني الثقة والروابط التنظيمية.

أوضحت نتائج دراسة الباحث الحالي إن كلا من العوامل البنائية والعلائقية على مستوى واحد من الأهمية في التنبؤ بالتوافق المهني.

وفي دراسة قام بها بروتن (Bruton,2002) استهدفت معرفة العلاقة بين الرضا المهني ونية البقاء في العمل بالتدريس لدى معلمي التربية الخاصة، وتكونت عينة الدراسة من (١٥٦) معلم من معلمي التربية الخاصة، واستخدم الباحث الحالي مقياس الرضا المهني، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى وجود تأثير إيجابي لكل من سنوات الخبرة التدريسية والرضا المهني على نية البقاء بالتدريس للفئات الخاصة.

ودراسة سالي حسن حبيب (٢٠٠٥) بعنوان القيمة التنبؤية للذكاء الانفعالي في التوافق المهني لمعلمي المرحلة الإعدادية بالإسماعيلية. والتي تهدف إلى التعرف على العلاقة الارتباطية بين أبعاد الذكاء الانفعالي والتوافق المهني لمعلمي المرحلة الإعدادية. وقد تكونت عينة الدراسة من (٢١٠) معلماً ومعلمة من المدارس الحكومية بمحافظة الإسماعيلية، وطبقت عليهم الباحثة مقياس الذكاء الانفعالي إعداد محسن عبد النبي (٢٠٠١) ومقياس التوافق المهني إعداد إجلال سري (١٩٩٠). ومن أهم نتائج هذه الدراسة وجود علاقة ارتباطيه عكسية بين الوعي بالذات بوصفها بعد من أبعاد الذكاء

الانفعالي والتوافق المهني للمعلم وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في مقياس التوافق المهني.

وقد قام جدو (Guido, 2007) بدراسة استهدفت التعرف على علاقة التوافق المهني للمعلم بفاعلية الذات والالتزام بالعمل والتفاعل مع المجتمع المدرسي. وقد تكونت عينة الدراسة من (١٠٥) معلماً ومعلمة، وقد استخدم الباحث مقياس التوافق المهني للمعلم. وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة بين التوافق المهني للمعلم وكل من فاعلية الذات والتفاعل مع المجتمع المدرسي. بينما لا يوجد علاقة بين التوافق المهني للمعلم والالتزام بالعمل.

ودراسة عطا ف محمود ونادرة غازي (٢٠٠٩) التي استهدفت التعرف على العلاقة بين التوافق المهني وأساليب إدارة الصراع لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة وتكونت عينة الدراسة من (١٢٠) مديراً ومديرة في المرحلة الثانوية بمحافظة غزة، وقد استخدمت الباحثتان مقياس التوافق المهني ومقياس إدارة الصراع. وقد توصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة ارتباطية بين التوافق المهني وأساليب إدارة الصراع لدى عينة الدراسة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس.

المحور الثالث: دراسات تناولت مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالتوافق المهني

خلصت دراسة فالزون وبورج (Falzon & Borg, 1989) إلى أن الضغوط المهنية التي يتعرض لها معلم المرحلة الابتدائية تؤدي إلى عدم قدرة المعلم على إدارة الغضب، علاوة على عدم رضاه المهني والتفكير في ترك مهنة التدريس، من خلال استجاباتهم على مقياس (الضغوط المهنية والرضا المهني).

كما قام هوف (Hoff, 1996) بدراسة استهدفت التعرف على أثر تنمية إدارة الوقت على الرضا المهني للمعلمين، وقد تكونت عينة الدراسة من (٤٤) معلم من مراحل مختلفة، وقد استخدم برنامج لتنمية إدارة الوقت، ومقياس إدارة الوقت، ومقياس الأداء المهني، الضغوط المهنية لمقياس الرضا المهني، وقد توصلت الدراسة إلى فعالية البرنامج في تنمية إدارة الوقت، بينما لم تظهر النتائج وجود علاقة بين إدارة الوقت والرضا المهني للمعلم.

كما طبقت دراسة كابل وآخرون (Campdell et al, 2003) على عينة من (١٦٥) فرد ممن يعملون في وظائف مختلفة من خلال استجاباتهم لمقاييس (المحيط الاجتماعي، تقدير الذات، والتوافق المهني)، وقد أوضحت نتائج هذه الدراسة أنه على الرغم من ارتباط تقدير الذات بالتوافق الاجتماعي إلا أنه لم يظهر ارتباط بين تقدير الذات والتوافق المهني، كما لم تظهر علاقات دالة بين المحيط الاجتماعي والتوافق المهني أيضاً.

وقام هود وآخرون (Hodd et al, 2009) بإجراء دراسة استهدفت الكشف عن علاقة مهارات إدارة الذات بالتوافق المهني، تكونت عينة الدراسة من (٢٤٥) من خريجي الجامعة، وقد طبق عليهم الباحثون مقياس التوافق المهني ومقياس إدارة الذات، وقد توصلت الدراسة إلى وجود ارتباط دال بين

مهارات إدارة الذات والتوافق المهني، ووجود ارتباط سالب بين أبعاد التوافق المهني ومخاوف الشباب نحو المهنة.

تعقيب

مما سبق يتضح أن هناك العديد من الدراسات التي تناولت مهارات إدارة الذات وعلاقتها بمتغيرات أخرى كتحسين الأداء الوظيفي كما في دراسة فراين وجرنجر (Frayne & Geringer, 2000)، وعن دور مهارات إدارة الذات لدى المعلم توضح دراسة ايشل (Eshel et al, 2003) العلاقة بين تلك المهارات وتحصيل الطلاب، وتكوين علاقة ايجابية بينهم وبين طلابهم، وقد توصلت أيضاً دراسة كاستندا وكوليك (Castenda & Kolenko, 1999)، إلى أن بيئة العمل والمناخ المؤسسي السائد من أهم العوامل المؤثرة في تنمية مهارات إدارة الذات واكتسابها.

وعن إدارة الوقت فقد قام فقد قامت دراسة كل من (عنتر عبد العال، ٢٠٠٩؛ Tony, 1996) بدراسة علاقته بالتحصيل والدافعية للإنجاز. كما قام عادل محمود (٢٠٠٣) بدراسة علاقة تقدير الذات بالرضا عن الحياة. أما إدارة الغضب فقد توصل سترن (Stern, 1999) إلى أهميته في إدارة الصراع.

أما المحور الثاني فيرتبط بالدراسات المتعلقة بالتوافق المهني كدراسة سالي حسن (٢٠٠٥)، وعن مدرسي التربية الرياضية قام أيمن علي (١٩٩٩) بدراسة الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لديهم، كما قامت عطا ف محمود ونادرة غازي (٢٠٠٩) بدراسة عن التوافق المهني لدى مديري المدارس الثانوية .

كما تناولت دراسة بروتن (Bruton, 2002) الرضا المهني لدى معلمي التربية الخاصة، وعن دراسة العوامل المؤثرة في التوافق المهني فقد قام كل من (Garud et al, 2000؛ Guido, 2007) بدراساتها.

أما المحور الثالث فيتناول بالدراسة أهمية مهارات إدارة لدى خريجي الجامعة ممن يشغلون وظائف مختلفة وما يترتب على اكتساب تلك المهارات من إزالة مخاوفهم المستقبلية نحو المهنة ومن ثم تنمية توافقتهم المهني كما في دراسة هود وآخرون (Hodd, 2009). وقد أظهرت دراسة (Falzon & Borg, 1989) وجود علاقة بين إدارة الغضب والرضا المهني، بينما لم تظهر دراسة هوف (Hoff, 1996) عن وجود علاقة بين إدارة الوقت والرضا المهني للمعلم. ولم تظهر أيضاً دراسة كامبل وآخرون (Campdell, 2003) عن وجود علاقة بين تقدير الذات والتوافق المهني.

وتأسيساً على ما سبق يلاحظ خلو الدراسات العربية في - حدود علم الباحثة - من تناول مهارات إدارة الذات لدى معلمي التعليم العام وعلاقتها بالتوافق المهني لديهم.

فروض الدراسة :

١. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات على مقياس مهارات إدارة الذات.
٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات في المراحل المختلفة على مقياس مهارات إدارة الذات.
٣. يوجد ارتباط موجب دال بين مهارات إدارة الذات (تقدير الذات، إدارة الوقت، إدارة الغضب) والتوافق المهني للمعلمين والمعلمات.

إجراءات الدراسة:

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (٢٧١) معلماً ومعلمة ، وبيانها كما هو موضح بالجدول (١):

جدول (١)

عينة الدراسة من حيث نوع المعلم والمرحلة التعليمية

الإجمالي	المرحلة التعليمية			تصنيف العينة	
	ثانوي	إعدادي	ابتدائي	ذكر	النوع
١٢٠	٤٩	٤٥	٢٦	ذكر	
١٥١	٤٣	٣٩	٦٩	أنثى	
٢٧١	٩٢	٨٤	٩٥	الإجمالي	

أدوات الدراسة:

أولاً: مقياس مهارات إدارة الذات (إعداد الباحثة)

قامت الباحثة باختيار تقدير الذات، إدارة الغضب، إدارة الوقت كأبعاد لمقياس مهارات الذات، وعند صياغة مقياس مهارات إدارة الذات قامت الباحثة بالإطلاع على بعض الدراسات العربية والأجنبية وأيضاً مجموعة استبيانات أو مقاييس أعدت لقياس مهارات إدارة الذات (تقدير الذات، إدارة الوقت، إدارة الغضب)، فقد استعانت الباحثة بمقياس إدارة الوقت إعداد فهد عوض الله زاحم السلمي (٢٠٠٨)، مقياس تقدير الذات إعداد إبراهيم محمد بلكيلاني (٢٠٠٨)، مقياسي تقدير الذات والغضب إعداد (Janda,2001)، مقياس الذكاء الوجداني إعداد هشام عبد الرحمن (٢٠٠٢)، مقياس إدارة الغضب إعداد (Miller,2009).

صدق المقياس :

تحققت الباحثة من صدق المقياس بالطرق التالية:

١. الصدق الظاهري :

بعد إعداد مفردات المقياس، قامت الباحثة بعرض مفردات المقياس في صورته المبدئية المكون من (١٦٥) مفردة على أحد عشر محكماً من المتخصصين في علم النفس والصحة النفسية وذلك للحكم على مدى صلاحية كل مفردة لقياس ما وضعت لقياسه، في ضوء البعد الذي تنتمي إليه وأيضاً الحكم على الصياغة اللغوية لمفردات المقياس. وبناء على آراء السادة المحكمين فيما يتعلق بصلاحية كل مفردة لقياس ما وضعت لقياسه، والصياغة اللغوية لمفردات، تكون المقياس من المفردات التي بلغت نسبة الاتفاق عليها ١٠٠٪ طبقاً لإتفاق المحكمين.

٢. الصدق العملي لمقياس مهارات إدارة الذات

استخدمت الباحثة التحليل العملي كوسيلة من وسائل التحقق من صدق المقياس، حيث استُخدم التحليل العملي الاستكشافي بطريقة المكونات الأساسية وتحديد العوامل مع تدوير المحاور بطريقة الفاريماكس لدرجات أفراد العينة باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS-Version18. وقد كانت النتيجة أن معظم المفردات تنتمي للأبعاد التي حددتها الباحثة في الإطار النظري والذي يندرج تحت ثلاثة أبعاد فسرت مجتمعة معا في (٢٢.٧٣) من التباين الكلي وهذه العوامل هي:

تقدير الذات يتكون من (٢٠) مفردة

إدارة الوقت يتكون من (٢٣) مفردة

إدارة الغضب ويتكون من (٢٢) مفردة

وبالتالي أصبح عدد مفردات المقياس بعد تطبيق التحليل العملي الاستكشافي (٦٥) مفردة.

ثبات المقياس

قامت الباحثة بالتحقق من ثبات المقياس من خلال معامل ألفا كرونباك للعوامل الثلاثة الفرعية ومقياس مهارات إدارة الذات ككل كما هو موضح بجدول (٢):

جدول (٢)

معاملات ثبات ألفا لمقياس مهارات إدارة الذات

مهارات إدارة الذات	معامل ألفا كرونباك
تقدير الذات	٠,٧٦١
إدارة الوقت	٠,٧٥٥
إدارة الغضب	٠,٦٩٢
المقياس ككل	٠,٨٨١

طريقة تصحيح مقياس مهارات إدارة الذات :

تم الاستجابة على مفردات المقياس بأحد الاختيارات التالية: غالباً، أحياناً، نادراً ويحصل المفحوص على ثلاث درجات ودرجتين ودرجة واحدة على الترتيب للمفردات المصاغة في الاتجاه الإيجابي لمهارات إدارة الذات. بينما يحصل المفحوص على درجة واحدة ودرجتين وثلاث درجات على الترتيب للمفردات المصاغة في الاتجاه العكسي لمهارات إدارة الذات. وبذلك تكون أعلى درجة على المقياس (١٩٥) درجة وأقل درجة (٦٥) درجة.

ثانياً: مقياس التوافق المهني (إعداد الباحثة)

قامت الباحثة بمراجعة الأدبيات المختلفة حول التوافق المهني كدراسة إبراهيم مهنيا (٢٠٠١)؛ وديتشييفا (Ducheva, 2005)، ومقياس التوافق المهني لماهر عطوة (٢٠٠٢)، استبيان الرضا الوظيفي لرندة واصف (٢٠٠٣)، مقياس التوافق المهني إعداد فيض محمد (٢٠٠٧)، مقياس الرضا الوظيفي إعداد ايناس فؤاد (٢٠٠٩)، مقياس التوافق المهني إعداد عطا أبو غالي ونادرة بسيسو (٢٠٠٩).

وبناءً على ما سبق تم صياغة مجموعة من المفردات التي تغطي أبعاد مقياس التوافق المهني وفقاً لمحكات التوافق المهني السابق ذكرها في الإطار النظري للدراسة وهي (إرضاء ورضا المعلم مهنياً).

صدق المقياس

تحققت الباحثة من صدق المقياس بالطرق التالية:

١. الصدق الظاهري:

بعد إعداد مفردات المقياس، قامت الباحثة بعرض مفردات المقياس في صورته المبدئية المكون من (١١١) مفردة على أحد عشر محكماً من المتخصصين في علم النفس والصحة النفسية، وبناءً على آراء السادة المحكمين فيما يتعلق بصلاحيته كل مفردة لقياس ما وضعت لقياسه، والصياغة اللغوية لها، تكون المقياس من المفردات التي بلغت نسبتها المئوية ١٠٠٪ طبقاً لإتفاق المحكمين.

٢.الصدق العملي للمقياس:

قد قامت الباحثة بمراجعة المقياس بعد التحليل العملي الاستكشافي وتم حذف بعض المفردات التي كانت قيمة تشبعها أقل من ٠,٣ للعامل ، كما قامت الباحثة بنقل بعض المفردات من بعد إلى بعد حتى توصلت إلى نموذج نهائي يمكن استخدامه.

وقد تشعب مفردات المقياس على بعدين فسرت مجتمعة معاً في (٢٣,٢) من التباين الكلي وهذه

الأبعاد هي:

إرضاء المعلم المهني ويتكون من (٣٣) مفردة.

رضا المعلم مهنياً ويتكون من (٢١) مفردة.

بالتالي أصبح عدد مفردات المقياس بعد التحليل العملي الاستكشافي (٥٤) مفردة.

ثبات المقياس

تم حساب ثبات المقياس من خلال معامل ثبات ألفا لبعدي إرضاء المعلم المهني ورضاه مهنيًا والمقياس ككل كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٣)

معاملات ثبات ألفا لمقياس التوافق المهني

معامل ألفا كرونباك	التوافق المهني للمعلم
٠,٨٤٤	الإرضاء المهني
٠,٨٢٥	الرضا المهني
٠,٩٠٢	المقياس ككل

طريقة تصحيح مقياس التوافق المهني للمعلم

تتم الاستجابة على مفردات المقياس بأحد الاختيارات التالية: غالباً، أحياناً، نادراً ويحصل المفحوص على ثلاث درجات ودرجتين ودرجة واحدة على الترتيب للمفردات المصاغة في الاتجاه الايجابي للتوافق المهني للمعلم. بينما يحصل المفحوص على درجة واحدة ودرجتين وثلاث درجات على الترتيب للمفردات المصاغة في الاتجاه العكسي للتوافق المهني للمعلم. بذلك تكون أعلى درجة على المقياس (١٦٢) درجة وأقل درجة (٥٤) درجة.

نتائج الدراسة وتفسيرها:

نتائج الفرض الأول:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات علي مقياس مهارات إدارة الذات .

للتحقق من هذا الفرض قامت الباحثة بحساب قيمة "ت" للفروق بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات على مقياس مهارات إدارة الذات كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٤)

قيمة "ت" لدلالة الفروق بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات على أبعاد مقياس مهارات إدارة الذات والدرجة الكلية عند درجة حرية (٢٦٩)

مستوى الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	النوع	مهارات ادارة الذات
غير دالة	٠,٥٢٣	٦,٤٩٣	٥٩,٣٠٨	١٢٠	معلمون	إدارة الوقت
		٥,٦٦٥	٥٩,٦٩٥	١٥١	معلمات	
غير دالة	٠,٦١١	٥,٢٦٨	٥٣,٣٥٠	١٢٠	معلمون	تقدير الذات
		٥,٨٠٣	٥٢,٩٣٤	١٥١	معلمات	
غير دالة	٠,١٧٦	٥,٤٨٠	٥٧,٣١٧	١٢٠	معلمون	إدارة الغضب
		٦,٠٢٨	٥٧,١٩٢	١٥١	معلمات	
غير دالة	٠,٨٥	١٤,٥٤٤	١٦٩,٩٧٥	١٢٠	معلمون	الدرجة الكلية
		١٥,١٠٥	١٦٩,٨٢١	١٥١	معلمات	

يتضح من جدول (٤) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مهارات إدارة الذات بين كل من المعلمين والمعلمات سواء على أبعاد المقياس أو الدرجة الكلية، مما يشير إلى تحقق الفرض الأول بصورة كلية .

وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه نتائج بعض الدراسات السابقة سواء أكانت عربية أم أجنبية في عدم وجود فروق بين الذكور والإناث كدراسة (Gerhardt, 2000; Frayne & Geringer, 2005; Bulletin, 2007). واتفقت أيضاً الدراسة الحالية مع ما توصل إليه كل من (عادل محمود، ٢٠٠٣؛ عطا أحمد، ٢٠٠٨) من عدم وجود فروق في تقدير الذات بين الذكور والإناث. وكذلك اتفقت الدراسة الحالية مع ما توصل إليه قاسم سمور ومحمد عواد (٢٠٠٤) من عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في الغضب.

واختلفت الدراسة الحالية في عدم وجود فروق في إدارة الغضب ترجع إلى عامل الجنس مع ما توصلت إليه دراسة منال محمد (٢٠٠٨) من وجود فروق في إدارة الغضب لصالح الإناث، كما اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع ما توصل إليه كل من (زياد علي وجميل عمر، ٢٠٠٤) من وجود فروق في إدارة الوقت لصالح الإناث، كذلك لم تتفق الدراسة الحالية مع ما توصل إليه لما القيسي (٢٠١٠) من وجود فروق في تقدير الذات لصالح الذكور.

وتفسر الباحثة عدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات في مهارات إدارة الذات إلى أن المرأة أصبحت تنافس الذكور في ميدان العمل مما يدفع كلا النوعين إلى الاعتماد على نفسه لإثبات ذاته في عمله وتحقيق النجاح المهني.

وبالنظر إلى الظروف المحيطة بعمل المعلمين والمعلمات نجد أنها متماثلة إلى حد كبير، علاوة على أن متطلبات مهنة التدريس واحدة للجنسين كإدارة الصف، وتدريس المادة العلمية، والأعمال الكتابية الخاصة، ومن ثم فإن مواجهة المعلمين والمعلمات لتلك المتطلبات لا مجال فيها للتباين وبخاصة أن الإدارة المدرسية لن تسمح بالتقصير.

ويدعم تفسير الباحثة ديتشيفا (Ducheva, 2005) الذي يرجع التطوير المهني للمعلم إلى تنمية المهارات التي تساعد على التكيف مع البيئة المدرسية والمادية والاجتماعية بصرف النظر عن نوع المعلم. وما أشارت إليه يو (Yu, 2007) أن التكيف مع بيئة العمل لن يتحقق إلا بالاستفادة القصوى من المهارات التي تساعد الفرد - أياً كان نوعه - على إنجاز أكبر قدر ممكن من أهداف الفرد نحو تطوير العمل.

نتائج الفرض الثاني

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين في المراحل المختلفة على مقياس مهارات إدارة الذات.

للتحقق من هذا الفرض قامت الباحثة بحساب قيمة "ف" لدلالة الفروق بين درجات المعلمين في المراحل التعليمية المختلفة (ابتدائي، إعدادي، ثانوي) على أبعاد مقياس مهارات إدارة الذات والدرجة الكلية باستخدام تحليل التباين الأحادي. وكانت النتائج كما هو موضح بالجدول التالي :

جدول (٥)

قيم "ف" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطات درجات المعلمين في المراحل التعليمية المختلفة على

أبعاد مقياس مهارات إدارة الذات والدرجة الكلية

مهارات إدارة الذات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة
إدارة الوقت	بين المجموعات	١١,٧٨٨	٢	٥,٨٩٤	٠,٢١٧	غير دالة
	داخل المجموعات	٧٢٩٥,٨٥٠	٢٦٨	٢٧,٢٢٣		
	المجموع الكلي	٧٣٠٧,٦٣٨	٢٧٠			
تقدير الذات	بين المجموعات	٨٥,٦٧٣	٢	٤٢,٨٣٦	١,١٧٧	غير دالة
	داخل المجموعات	٩٧٥٥,٩٢١	٢٦٨	٣٦,٤٠٣		
	المجموع الكلي	٩٨٤١,٥٩٤	٢٧٠			
إدارة الغضب	بين المجموعات	٧٥,٢٢٤	٢	٣٧,٦١٢	١,١٢٤	غير دالة
	داخل المجموعات	٨٩٦٩,٢١٢	٢٦٨	٣٣,٤٦٧		
	المجموع الكلي	٩٠٤٤,٤٣٥	٢٧٠			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٣٥٠,٨٤٧	٢	١٧٢,٤٢٤	٠,٨٣٣	غير دالة
	داخل المجموعات	٥٦٤٣٨,٠٩٠	٢٦٨	٢١٠,٥٩٠		
	المجموع الكلي	٥٦٧٨٨,٩٣٧	٢٧٠			

يتضح من الجدول السابق عدم معنوية تأثير المرحلة التعليمية (ابتدائي- إعدادي- ثانوي) على الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية؛ حيث جاءت قيمة "ف" للأبعاد الفرعية والدرجة الكلية غير دالة إحصائياً.

اتفقت نتيجة هذا الفرض مع ما توصل إليه بولتن (Bulletin, 2005) من عدم وجود فروق في مهارات إدارة الذات بين المعلمين في المراحل المختلفة. كما توصل جوردن (Gordon, 1997) إلى أنه لا يوجد فروق في تقدير الذات بين المعلمين تبعاً للمرحلة الدراسية، حيث يرى ربيكا ويونج (Rebecca & Yong, 1997) أن دور المعلم في تنمية تقدير الذات عند الطلاب لا يختلف من مرحلة إلى أخرى، كما توصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق في إدارة الوقت تبعاً للمرحلة التعليمية وهذا يتفق مع ما توصل إليه عنتر محمد (٢٠٠٩) من أن الشق الأهم في مهنة التدريس هو إدارة الوقت التي ترتبط بأي زمان ومكان أو إنسان، أيًا كان نوعه أو طبيعة عمله، فإدارة الوقت لا تقتصر على مدير المدرسة أو وكيلها، وإنما تتعدى ذلك إلى المعلم وإلى الطالب ولا يقتصر تطبيقها على المدرسة دون إدارة الوقت الصفي وإدارة ذات المعلم.

واختلفت نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة زياد علي وجميل عمر (٢٠٠٤) من وجود فروق دالة إحصائياً في إدارة الوقت لصالح معلمي المرحلة الإعدادية.

ويمكن تفسير عدم وجود فروق في الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية في إطار عدم وجود اختلاف في النظام المدرسي المتبع للمعلمين في المدارس الحكومية حتى وإن اختلفت المرحلة التعليمية. فلما كان لكل مرحلة من مراحل التعليم العام (ابتدائي، إعدادي، ثانوي) متطلباتها، كان متوقعاً أن يكون هناك تفاوت في مهارات إدارة الذات، ولكن الباحثة توصلت إلى عدم وجود فروق بين المعلمين في مهارات إدارة الذات تبعاً للمرحلة التعليمية نظراً لعدم توافر الظروف المواتية لتنمية هذه المهارات بالشكل الذي يتلاءم مع كل مرحلة من مراحل التعليم العام.

وهذا ما يؤيده نجدي ونيس ورأفت عطية (٢٠٠٤) من أن المناخ التنظيمي للمدرسة هو مجموعة الخصائص التي تصف نظام العمل بالمدرسة، وتشمل أسلوب تقييم العاملين، وطريقة تنسيق المنهج، وسياسة وقواعد وقوانين النظام المدرسي، وأعباء العمل، وأهداف كل من المواد الدراسية والمدرسة، والمشاركة في اتخاذ القرار.

ثالثاً : نتائج الفرض الثالث

يوجد معاملات ارتباط موجبة دالة إحصائياً دال بين درجات المعلمين على مقياس مهارات إدارة الذات (مهارات تقدير الذات، إدارة الوقت، إدارة الغضب)، ودرجاتهم على مقياس التوافق المهني.

للتحقق من هذا الفرض قامت الباحثة بحساب معامل ارتباط بيرسون، من خلال حساب معامل الارتباط بين مهارات إدارة الذات (إدارة الوقت، تقدير الذات، إدارة الغضب) وبين التوافق المهني (رضا المعلم، إرضاءه) وكانت النتائج كما هو موضح بجدول (٦)

جدول (٦)

معاملات الارتباط ودلالاتها الإحصائية بين درجات المعلمين على مقياس مهارات إدارة الذات ودرجاتهم على مقياس التوافق المهني (ن=٢٧١)

الدرجة الكلية	التوافق المهني للمعلم		الدرجة الكلية	مهارات إدارة الذات		
	الإرضاء	الرضا		إدارة الغضب	تقدير الذات	إدارة الوقت
** .٤٩٩	** .٥٣٧	** .٣٦٥	** .٨٠٩	** .٥٣٧	** .٦٩٣	
** .٥٧٠	** .٦٢٨	** .٤٠٣	** .٨٢٠	** .٥٣٢		
** .٤٨٦	** .٤٩٨	** .٣٧٨	** .٨٨٠			
** .٥٩٣	** .٦٢٨	** .٤٤٣				
** .٩٠٥	** .٦١٤					
** .٨٩١						

❖ دالة عند مستوى ٠,٠٠١

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين الدرجات على مقياس مهارات إدارة الذات ومقياس التوافق المهني للمعلم دالة عند مستوى (٠,٠٠١) وهو ما يدعم وجود معاملات ارتباط دالة موجبة إحصائياً بين مهارات إدارة الذات والتوافق المهني.

وقد اتفقت نتائج هذا الفرض مع ما توصل إليه (على حسين وسرى محمد، ٢٠٠٩؛ Hodd et al, 2009) من وجود علاقة بين أبعاد مهارات إدارة الذات والتوافق المهني للمعلم، واتفقت نتائج الدراسة مع دراسة (zawora, 1999 & Campdell et al, 2003) من وجود علاقة بين تقدير الذات والتوافق المهني. كما اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة هوف (Hoff, 1996) من وجود علاقة بين إدارة الوقت والتوافق المهني.

علاوة على ما اتفقت عليه نتائج الدراسة من وجود علاقة بين إدارة الغضب والتوافق المهني كما في دراسة فالزون وبورج (Falzon & Borg, 1989).

إن الفرد حينما ينتقل إلى ميدان العمل فإنه يحتاج إلى مهارات تساعده على اكتساب أنماط التفاعل السليم، والطرق الموضوعية في التفاعل مع الآخر من أهمها مهارات إدارة الذات التي تتضمن احترام الوقت والقدرة على التعبير عن المشاعر بطريقة صحيحة، وإقامة علاقات ناجحة مع الآخرين، والقدرة على حل المشكلات، وتقدير الذات. (Hair, Jager & Garrett, 2002)

وتفسر الباحثة هذا الفرض في ضوء ما توصل إليه كل من علي حسين الزهراني وسرى محمد (٢٠٠٩) من أن المهارات الاجتماعية على درجة كبيرة من الأهمية في مجال التدريس بالإضافة إلى أن المهارات الاجتماعية باعتبارها مكون من مكونات الذكاء الانفعالي تعد ذات أهمية في مساعدة المعلمين على تحقيق درجات مرتفعة من النجاح المهني والتوافق الشخصي والاجتماعي،

تدعم الانسجام داخل مجموعة العمل، وتزيد الحساسية الوجدانية، وتسهم بشكل إيجابي في الرغبة على مساعدة الآخرين عندما يكون الفرد منخرطاً في مجموعة تحتاج إلى مساعدته.

هذا وقد أوضح جريشام وآخرون (Gresham et al, 2002) أن أهم أبعاد المهارات الاجتماعية مهارات إدارة الذات التي تساعد الفرد على إقامة علاقات ناجحة مع الآخرين و حل المشكلات بكفاءة، والاستمتاع بحياته ككل.

كما يري أيضاً علي حسين الزهراني وسرى محمد (٢٠٠٩) أن المعلم الذي يتمتع بالرضا المهني (التوافق مهنياً) هو المعلم الذي لديه وعى بذاته ولديه القدرة على التحكم في انفعالاته، ولديه القدرة على التفهم العطوف تجاه طلابه وزملائه ورؤسائه وأولياء الأمور، وقادراً على تفهم مشاعر الآخرين وانفعالاتهم وتفهم احتياجاتهم، ولديه القدرة على التواصل بفاعلية، والاستمرار في العمل والتغلب على المشكلات والضغوط وتحقيق الرضا المهني في مهنته.

توصيات الدراسة

توصي الدراسة الحالية بما يلي :

١. الاهتمام بإدخال المفاهيم والمدرجات الخاصة بمهارات إدارة الذات في المناهج التربوية من اجل تنشئة جيل من المعلمين و المعلمات لديهم القدرة علي تحمل مسؤولية ذواتهم ومن ثم النجاح المهني .
٢. الاهتمام بتوجيه جزء من البرامج التي تحتوي على إرشادات لاستراتيجيات إدارة الذات ومهاراتها لدي الطالب المعلم ، بحيث نعدهم باكراً لتحمل المسؤولية في المستقبل. إلى جانب إعداد كتيبات إرشادية في هذا المجال.
٣. يجب على المسؤولين عن العملية التعليمية سواء في المدرسة أو في الإدارات التعليمية تحقيق الاستقرار النفسي للمعلمين من خلال تخفيف الضغوط المهنية ، ومساعدتهم على تحقيق التوافق المهني.
٤. عقد العديد من ورش العمل واجراء البحوث المتعلقة بالتوافق المهني للمعلم في مراحل التعليم العام وحصراً مختلف الأسباب التي تؤدي إلى عدم الرضا المهني حتى تتوفر المعلومات والبيانات اللازمة لدى المسؤولين ومتخذي القرار.

المراجع:

١. إبراهيم محمد بلكيلاني (٢٠٠٨) : تقدير الذات وعلاقته بقلق المستقبل لدى الجالية العربية المقيمة بمدينة أسلو في النرويج، رسالة ماجستير، كلية الآداب والتربية، الأكاديمية العربية المفتوحة بالدمارنك.
٢. إبراهيم مهنا المهنا (٢٠٠١) : العلاقة بين الاتجاه نحو التقنية الحديثة والتوافق المهني لدى العاملين في القطاع الحكومي والقطاع الخاص، رسالة دكتوراه، كلية الآداب، جامعة طنطا.
٣. أمينة عباس كمال العمادي (١٩٩٦) : الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات التعليم العام بدولة قطر وعلاقته ببعض المتغيرات، مجلة كلية التربية، جامعة قطر، عدد (٣)، ١٣٩ - ١٧٢ .

٤. أيمن علي عبد الحميد (١٩٩٩): الضغوط المهنية لمدرسي التربية الرياضية وعلاقتها بالتوافق المهني، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة الزقازيق.
٥. إيناس فؤاد نواوي (٢٠٠٩): الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير، كلية التربية جامعة أم القرى.
٦. بديع محمود قاسم (٢٠٠١): علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
٧. بشير معمرية (٢٠٠٥): الذكاء الوجداني مفهوم جديد في علم النفس، مجلة شبكة العلوم النفسية العربية، جامعة الحاج الخضر، عدد (٦)، ٤٠-٥١.
٨. جولمان دانييل (٢٠٠٠): الذكاء العاطفي، (ترجمة: ليلى الجبالي. مراجعة محمد يونس) الكويت: سلسلة عالم المعرفة عدد (٢٦٢)، (يصدرها المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب).
٩. الجوهرة عبد الله الذواد (٢٠٠٤): اتجاه عينة من طالبات كلية التربية للبنات بجدة نحو تقدير الوقت وعلاقتها بالدافع للانجاز، المؤتمر السنوي الحادي عشر للإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، المجلد الأول، ١٧٨-٢٢٢.
١٠. خالد عبد الرحمن الجريسي (٢٠٠٦): إدارة الوقت من المنظور الإسلامي والإداري، ط ٣. الرياض: مؤسسة الجريسي للنشر والتوزيع.
١١. راندة واصف محمد علي (٢٠٠٣): درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم في محافظات الضفة الغربية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح.
١٢. رضا عبد الله أبو سريع ورمضان محمد رمضان (١٩٩٤): رضا المعلم وتفضيله للشواب والعقاب وعلاقتها بمستوى الضغط النفسي لديه، مجلة التربية للأبحاث التربوية، جامعة الأزهر، عدد (٤١)، ١-٤٩.
١٣. زياد على الجرجاوي وجميل عمر نشوان (٢٠٠٤): عوامل هدر الوقت بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة، بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الأول، "التربية في فلسطين وتغيرات العصر"، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، ٨٦٤-٨٩٢.
١٤. سالي حسن حبيب (٢٠٠٥): القيمة التنبؤية للذكاء الانفعالي في التوافق المهني لعلمي المرحلة الإعدادية بالإسماعيلية، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة قناة السويس.
١٥. سوسن إسماعيل أحمد (١٩٩٥): مستوى الدافعية في الحياة وعلاقتها بالرضا عن العمل في كل من القطاع العام والخاص "دراسة ميدانية"، مجلة الدراسات النفسية، المجلد الخامس، عدد (٢)، ٣٠١-٣٤٤.
١٦. عادل عبد الله محمد (٢٠٠٠): دراسات في الصحة النفسية الهوية - الاغتراب - الاضطرابات النفسية، القاهرة: دار الرشاد.
١٧. عادل محمود محمد (٢٠٠٣): الرضا عن الحياة وعلاقته بتقدير الذات لدى مديري المدارس الحكومية ومديراتها في محافظات شمال فلسطين، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية.
١٨. عباس محمود عوض (١٩٨٨): دراسات في علم النفس الصناعي والمهني، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

١٩. عطا أحمد علي (٢٠٠٨): تقدير الذات وعلاقته بالمشاركة السياسية لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة بغزة، رسالة ماجستير، معهد البحوث والدراسات العربية، جامعة الدول العربية.
٢٠. عطاق محمد أبو غالي و نادرة بسيسو (٢٠٠٩) : التوافق المهني و علاقته بأساليب إدارة الصراع لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)، المجلد السابع عشر، عدد (٢)، ٤١٩- ٤٦٣ .
٢١. علي أحمد العمري (١٩٩٠) : الرضا المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، رسالة الدكتوراه، كلية التربية، جامعة طنطا.
٢٢. علي حسن الزهراني و سري محمد رشدي (٢٠٠٩): الرضا المهني كمنبئ للذكاء الانفعالي لدى معلمي التربية الخاصة، مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق، عدد(١)، ١- ٤٦ .
٢٣. عنتر محمد أحمد عبد العال (٢٠٠٩) : فعالية إدارة الوقت لدى طلاب كلية المعلمين بحائل بالمملكة العربية السعودية وعلاقته بالتحصيل الدراسي، مجلة العلوم الإنسانية، متاح على الشبكة العالمية WWW.UJUM.NL، العدد (٤٠).
٢٤. عويد سلطان مشعان (١٩٨٦) : علاقة القلق بالتوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات في المرحلة الابتدائية بالكويت، رسالة الماجستير، كلية التربية، جامعة الملك سعود.
٢٥. فرج عبد القادر طه (١٩٨٦) : علم النفس الصناعي والتنظيمي، طه، بيروت : دار النهضة للطباعة والنشر .
٢٦. فرج عبد القادر طه (١٩٩٢) : علم النفس الصناعي والتنظيمي، طه، مصر: دار المعارف.
٢٧. فرج عبد القادر طه (١٩٩٧) : علم النفس الصناعي والتنظيمي، طه، القاهرة: عين للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية .
٢٨. فهد عوض الله زاحم السلمي (٢٠٠٨) : ممارسة إدارة الوقت وأثرها في تنمية مهارات الإبداع الإداري لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية بتعليم العاصمة المقدسة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى.
٢٩. فيض محمد الهادي (٢٠٠٧) : ضغوط الحياة وعلاقتها بالتوافق المهني، دراسة مقارنة بين المرأة العاملة في المجال الأكاديمي والمجال الإداري، رسالة دكتوراه، كلية الآداب، جامعة عين شمس.
٣٠. قاسم محمد سمور ومحمد مصطفى عواد (٢٠٠٤) : الغضب كحالة وسمة لدى عينة من طلبة جامعة البرموك وعلاقته ببعض المتغيرات، مجلة العلوم التربوية، كلية التربية جامعة قطر، عدد (٥)، ١٤٣- ١٧٤ .
٣١. كمال إبراهيم المرسي (١٩٨٨) : المدخل إلى علم الصحة نفسية، الكويت : دار القلم للنشر والتوزيع.
٣٢. كمال عبد الحميد زيتون (١٩٩٧) : التدريس نماذجه ومهاراته، الإسكندرية: المكتب العلمي للكيمبيوتر والنشر والتوزيع.
٣٣. لما ماجد القيسي (٢٠١٠): العلاقة بين الأفكار اللاعقلانية والسلوك الدراسي والجنس وتقدير الذات لدى طلبة جامعة الطفيلة التقنية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، كلية التربية جامعة البحرين، المجلد الحادي عشر، عدد (١)، ٢٠٥- ٢٢٨ .
٣٤. محمود السيد أبو النيل(٢٠٠٥): علم النفس الصناعي والتنظيمي، عربياً وعملياً، القاهرة: دار الفكر العربي.

٣٥. مدثر سليم أحمد (٢٠٠٤) : الذكاء الروحي لدى طلاب الجامعة و علاقته بتوافقهم النفسي والاجتماعي وتوافقهم المهني، المؤتمر السنوي الحادي عشر للإرشاد النفسي بجامعة عين شمس (الشباب من أجل مستقبل أفضل)، المجلد الأول، عدد (١)، ٢٨٩ - ٢٣١
٣٦. منال محمد عمر السقاف (٢٠٠٨) : الثقة بالنفس وانفعال الغضب لدى عينة من طلاب وطالبات جامعة الملك عبد العزيز بجدة وجامعة أم القرى بمكة المكرمة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى.
٣٧. نجدي ونيس حبشي ورأفت عطية باخور (٢٠٠٤) : المناخ التنظيمي المدرسي وعلاقته بالالتزام بالعمل و الرضا عن العمل والثقة بالنفس في التدريس لدى معلمي مدارس المنيا، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، المجلد السابع عشر، عدد (٣)، ١٩١ - ٢٤٨ .
٣٨. هشام عبد الرحمن الخولي (٢٠٠٢) : الذكاء الوجداني كدالة للتفاعل بين الجنس، تقدير الذات، السعادة، والقلق لدى عينة من طلاب المرحلة الجامعية، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، المجلد الثاني عشر، عدد (٢)، ١١٩ - ١٥
39. Barrie , S . (2006) : Understanding What We Mean By The Generic Attributes Of Gradates , **Higher Education** , Vol . 51 , PP : 215- 241 .
40. Bridgstock , R . (2009) : The Graduate Attributes We're Over Looked : Enhancing Gradate Employability Through Career Management Skills , **Higher Education Research &Development** , Vol . 28 (1) , PP : 31- 44.
41. Bruton, L. R. (2002). Factors associated with special education teachers , intent to stay in teaching : the testing of a causal model . **D.A.I-A** , vol .62 (7-A) , 23-82 .
42. Bulletin , S . (2005) : Cognitive Strategies Versus Self-Management skills As Adjust To Vocational Rehabilitation , **Behalf of The Mary land Psychiatric Research** , Oxford University Press , Vol . 31 , PP : 55-66.
43. Bush , K . R ; Peterson , G .W ; Cobas , J . A . And Je supple, A . J .(2002) : Adolescents Perceptions Of Parental Behaviors As Predictors Of Ad descent Self-Esteem In Main Land China , **Socio – Logical Inquiry** , Vol .72 (4) , PP : 503-527 .
44. Butterwck , S . & Benjamen , 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** , Vol . 25 (1) , PP: 75-86 .
45. Campbell, J.D. ; Baumeister, R.F.; Krueger, J.I.; & Vohs, K.D. (2003).Does High Self-esteem Cause Better Performance, Interpersonal Success, Happiness, or Healthier Lifestyles? **Psychological Science in the Public Interest**, vol. 4, PP : 1-44.
46. Castaneda , M . ; Kolenko , T . A . & Aldag , R . J . (1999) : Self-management Perceptions and Practices : A Structural Equations Analysis , **Journal of Organizational Behavior** , Vol . 20 (1) , PP :101-120 .

47. Cohen , S . G . & Ledford , G . E . (1991) : **The Effectiveness Of Self-Managing Teams : Aquatic-Experiment** , Working Paper .T91-7 (192) , Los Angeles : University Of Southern California , Center For Effective Organization .
48. 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 , PP: 202- 232.
49. Cooper , C .& Donald , I . (1997) : " Occupational Stress , Job Satisfaction And Mental Health Among Employees Of An Acquired TV Company In Hong Kong " ,**Stress Medicine** , Vol . 3 (2) , PP :99-107 .
50. Dodd J . M . (2008) : Areview Of Self Management Outcome Research Conducted With Students Who Exhibit Behavioral Disorders, **Behavioral Disorders** , Vol . 16 , PP : 169-179 .
51. Ducheve,Z .(2005): professional Adjustment in career Development of The Teacher,**Trakia Journal of sciences** ,Technical college – Yambol , Trakia university.
52. Eshel ,Y . (2003) : Perceived Classroom Control , Self-Regulation , Self Regulated Learning Strategies and Academic Achievement Educational Psychology . **An International Journal Of Experimental Educational Psychology** , Vol . 23 , PP : 249 -260 .
53. Falzon, J . M & Borg, M . G .(1989): Stress and Job Satisfaction among Primary School Teachers in Malta, **Educational Review**, 1465-3397, Vol(41), Issue 3,PP: 271 – 279.
54. Frayne , C . A . & Geringer , M . J . (2000) : Self-management Training For Improving Job Performance : A Field Experiment Involving Sales People, **Journal of Applied Psychology** ,vol . 85 (3) ,PP :301-372.
55. Garud , R . Raghurama , S . Wiesenfeld , B . Gupta , V . (2001) : Factors Contributing to Virtual Work Adjustment , **Journal Of Management** , Vol . 27 (3), PP : 383-405 .
56. Gerhardt , M . (2007) : **Teaching Self-Management : The Design And Implementation Of Self-management Tutorials** , Department Of management , Miami University , (307) Laws Hall , Oxford OH45056 , PP: 11-15.
57. Goleman , D . (2008) : **Primal Leadership , Realizing The Power Of Emotional Intelligence** , Harvard Business school Press .
58. Gordon, D. (1997) : The Relationship among academic self-consept ,academic achivment, and persistence with self-attribution, study habits, and perceived school environment (seven-grade ,Eighth-grade) ,**Dissertation Abstracts International**, A58/12.

59. Gresham . F .M . Sugai , G. And Horner , R . H .(2002) : Interpreting Outcomes Of Social Skills Training For Students With High-incidence Disabilities. **Exceptional**, Vol . 67 (3) , PP : 331-344 .
60. 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** , Vol. 1 (3) . PP: 405-422 .
61. Hair , E .C , Jager , J . Garrett , S . B . (2002) : Helping Teens Develop Health Social skills And Relatin ship : What research Show about N navigating Adolescence , Retrieved 2009 , From **Http :// WWW . Child Trends , Orgfiles / K3 Brief . PDF** .
62. Hoff .M .T .(1996) : Time-management: Effects on Time behaviors, attitudes, and jop performance ,journal of psychology, 00223980, vol. 130, Issue (3).
63. Hogan . S . & Prater , M . A . (2008) : The Effect Of Peer Tutoring And Self-Management On Task , **Academic And Disruptive Behavioral Disorders** , Vol . 18 , PP : 128-188 .
64. Holmes , J . & Fillary , R . (2000) : Handling Small Talk At Work : challenges For Workers With Intellectual Disabilities . **International Journal Of Disability , Development And Education** , Vol 47 (3) , PP : 273-291.
65. Hood , M . Fallon , T. and Creed ,P . A . (2009) : The Relationship Between Career Adaptability , Person and Situation Variables And Career Concerns In Young Adults , **Journal Of Vocational Behavior** , Vol . 74 , PP : 219-229 .
66. Janda , L . (2001) : **The Psychologist's Book Of Personality Test** , John Wiley & Sons Inc , New York .
67. Jennifer , C . (2002) : Contingencies Of Sell-Relationships And Psychological Vulnerability , **Self & Identity** , Vol . L (2) , PP : 143-150 .
68. Jones , C . (2008) : Self-management And Self Direction In The Success Of Native Literacy , **Canadian Journals Of Native Education** , Vol . 19 (5) , PP : 45-54 .
69. Liacqu , J .A . & Schumacher, P. (1995) : Factors Contributing To Job Satisfaction Higher Education , **Education** , Vol . 116 , Issue .1 , Fall , PP: 11 .
70. Miller ,J .C .(2009) :AngerManagement , Available at http://www.associatedcontent.com/article/1404813/anger_management.html?cat=72 .
71. Minzer , K . E . (2008) : Using Self-Management To Improve Home Work Completion And Grades Of Stuent With Learning Disabilities Of Cincinnati ,**Education school Counseling nljm** .

72. Mitchem , K & Benyo , J . (2008) : A class wide Peer Assisted Self-Management Program All Teachers Can Use Adaptations And Implications For Rural Education . **Journal Of Psychology Reports , Evaluation** , Vol . 7 , PP: 322-337 .
73. Morris , T. W . Edward , M . (1995) : The Relationship Between Intelligence And Occupational Adjustment Of Functioning A Literature Review, **Journal Of Counseling And Development** , PP: 473-503 .
74. Papo ,S & Smith , C . (2002) : Self-Regulation Mathematics Skills , **Theory In Practice** , Vol . 41 (2) , PP : 93-101 .
75. Rabecca,T. & Yong,G.H.(1997): The Dangers of the self-esteem Rhetoricin Education children with Disabilities, **Eductional journal**,Vol.118.
76. 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** , Vol . 71 (3) , PP: 219-236.
77. Sheldon , J . B . (2008) : Use of Self-management Procedures People With Developmental Disabilities : A Brief Review , **Research In Developmental Disabilities** , Vol .13 , PP : 211-217.
78. Stern , S . B .(1999) : Anger Management In Parent – Adol- Scent Conflict , **Journal of Family Therapy** , 01926187, Vol . 27, Issue 2.
79. Taylor , J . L ; Novace , R . W . , Gillmer , B . and Thorner, I . (2002): Cognitive Behavioral Treatment Of Anger Intensity Among Offenders With Intellectual Disabilities, **Research in Intellectual Disabilities**, Vol . 15 (1) , PP: 151-165 .
80. Thijssen , J . G . L . ; Lankhvijsen , E .S .K . And Stavenga De Jong . J . A . (2006) : **Psychological Career Contract , HRD And Self-management Of Manager** , J. N. Streumer (ed.), Work-Related Learning , Printed in the Nether Land , PP: 309-331 .
81. Winkler , A . L . (1985) : The Relationship Between Elementary school Teacher Perceptions Of Principal leadership Style Adaptively And Teacher Job Satisfaction With Supervision. **Dissertation Abstract International** , Vol . 45, 3 (A), PP:720
82. Yu ,A (2007) : Definition of success in life , Available at <http://www.al6400.com/blog/2007/03/23/definition-of-success-in-life>.
83. zawora, J.A(1999): The role of self-esteem of asource of job satisfaction in female managers,Dissertation ,**Abstracts International** ,A60/06.