

فاعلية الذات الإبداعية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى العمال

Creative self-efficacy and its relationship to professional adjustment among workers

بوعطيط جلال الدين	سناني لبنى*
جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة (الجزائر)	جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة (الجزائر)
مخبر التطبيقات النفسية والتربوية جامعة قسنطينة 2 (الجزائر)	مخبر التطبيقات النفسية والتربوية جامعة قسنطينة 2 (الجزائر)
d.bouatit@univ-skikda.dz	l.snani@univ-skikda.dz

تاريخ الاستلام: 2022/03/11 تاريخ القبول: 2022../07./20

ملخص:

هدفت الدراسة إلى تحديد طبيعة العلاقة بين فاعلية الذات الإبداعية والتوافق المهني في المؤسسات الحديثة التي تعمل على تحقيق مكانة وميزة تنافسية، وذلك من خلال قدرتها على جعل الفرد العامل متوافقا مع المهنة ومرنا نحو التغيرات المفاجئة، حيث استخدمنا المنهج الوصفي بغرض فهم وتفسير العلاقة بين المتغيرين معتمدين في ذلك على بعض الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع، كما تم استخدام الأسلوب الكيفي وذلك وفقا لطبيعة الدراسة، حيث توصلنا إلى أن فاعلية الذات الإبداعية تعزز التوافق المهني لدى الفرد العامل، ذلك أنها تجعله أكثر استقلالية فكريا كما تمنحه الشعور بتحقيق الذات وبالرضا في الوسط المهني، مما يجعله ذلك أكثر إقداما على تحمل المسؤوليات وأكثر اندفاعا نحو تحقيق أهداف المؤسسة.

الكلمات المفتاحية: فاعلية الذات، فاعلية الذات الإبداعية، التوافق، التوافق المهني، الفرد العامل

Abstract:

The study aimed to determine the nature of the relationship between creative self-efficacy and professional adjustment in modern institutions that work to achieve a prestige and competitive advantage, through their ability to make the working individual adjustment with the profession and flexible towards sudden changes.

We used the descriptive approach in order to understand and explain the relationship between the two variables and we used some previous studies that dealt with the subject, also we used the qualitative method according to the nature of the study.

We found that the effectiveness of the creative self-enhances the professional adjustment of the working individual, as it makes him more intellectually independent and gives him a sense of self-realization and satisfaction in the professional environment, this makes him more willing to assume responsibilities and more motivated towards achieving the goals of the institution.

Keywords: self-efficacy, creative self-efficacy, adjustment, professional adjustment, the worker.

1. مقدمة

إن إدراك المؤسسات لمدى أهمية الفرد العامل كمورد منتج جعلها تبحث عن استراتيجيات جديدة يمكن من خلالها زيادة مستوى الرضا وتحقيق الشعور بالراحة في مكان العمل، ذلك أن بلوغ أهدافها لم يعد يقتصر على توفير جودة المدخلات فقط وإنما لابد من التركيز على العمليات التنظيمية التي تعتبر محور الوظيفة الإنتاجية، كما أن تحقيق منتجات ذات جودة عالية تحتاج إلى وجود أفراد فاعلين.

ناهيك عن ذلك فإن توفير الميزة التنافسية لم يعد بالأمر السهل، ذلك أن عنصر الإبداع أصبح ضروريا في ظل التغييرات التكنولوجية والبيئية الراهنة، ولا يمكن تحقيقه في مؤسسات لا تعطي أهمية للعامل ولا توفر ظروف مناسبة للعمل، مما يؤدي ذلك إلى عدم إدراكه لإمكاناته الكامنة وفاعليته الذاتية والتي تعتبر أساسا لتحسين نوعية المنتجات سواء كانت صناعية أو خدمية.

وقد تناول الكثير من الباحثين فاعلية الذات بالدراسة والبحث، ومنهم باندورا Bandura الذي ينظر إليها في كونها توفر لدى الفرد مؤهلات تمكنه من القيام بالسلوك المطلوب وذلك من خلال قدرته على اختيار النشاط أو النشاطات المناسبة، معتمدا على إمكانياته من قدرات ومهارات والتي يمكن أن تكون ناجحة وتستجيب لأهداف المؤسسة، حيث يبذل جهدا من أجل تحقيقها وذلك من خلال التعلم. (محمود، سهيل، 2008) ويضيف باندورا Bandura أن شعور الفرد بالفاعلية يمكن أن يشكل أبنية معرفية تؤثر على ادراكاته حول ذاته وتقويها. (زربي، فراحي، 2017)

كما أن فاعلية الذات تنقسم إلى عدة أقسام من بينها فاعلية الذات الإبداعية، والتي تعتبر من بين المفاهيم التي تصف لنا التميز الذي يمكن أن يظهر على الفرد العامل حيث تساهم في مساعدة المؤسسة على الوصول إلى غاياتها، فتدريب الفرد العامل على القيام بمهمة ما لا يكفي إذا لم تتوفر لديه الآليات المناسبة التي تمكنه من القيام بها بسهولة وإتقان، كما أن توفر لدى الفرد أفكار غير مألوفة يمكن أن يساهم في تطوير المؤسسة إضافة لتحقيق رغباته واحتياجاته كما تساهم في تحقيق توافقه مع المتغيرات التنظيمية والاجتماعية الراهنة.

حيث شعور الفرد العامل بالتوافق أضحى صعبا نوعا ما نظرا إلى صعوبة التأقلم التي يعاني منها العمال في وجود عامل التغيير المستمر خاصة في المؤسسات التي يقل فيها الإبداع، حيث يعتبر هذا الأخير ضروريا في تحقيق المرونة وعدم المقاومة للقرارات الناتجة على المنظمة والتي ترتبط بأهدافها، ومن هنا يمكن القول أن توافق الفرد مع بيئة العمل وظروفها يرتبط ارتباطا وثيقا بمدى إدراكه لمؤهلاته وقدراته التي تساعد على مواجهة مختلف العراقيل والصعوبات المرتبطة بالمهام والمسؤوليات، مما يجعله ذلك متوافقا مهنيا.

وتجدر الإشارة إلى أن التوافق المهني من بين التحديات التي تسعى كل مؤسسة إلى تحقيقه من خلال العمل على توفير حاجات العمال ورغباتهم، مما يعزز ذلك من مستوى دافعيتهم كما يحسن من مستوى أدائهم لتواجههم في محيط صحي ومناخ تنظيمي مستقر، حيث يساهم فيما بعد على إدراكهم لمدى اهتمام المؤسسة بهم وبطموحاتهم.

ومن زاوية أخرى يرتبط إدراك التوافق المهني يرتبط بمدى توفر الشروط المطلوبة في مكان العمل، سواء ارتبط ذلك بالجانب المادي أو المعنوي مما ينعكس على صحة العمال النفسية والجسدية، كما يؤثر على تفاعلاتهم الاجتماعية وتوازنها، فضلا عن ذلك فهو يعد حالة من الانسجام مع مهامهم بحيث يشعرون بالرضا ويتكيفون مع المتغيرات البيئة الاجتماعية والتنظيمية.

ومن الملاحظ أن تحقيق التوافق المهني في ظل التغيرات الاجتماعية والتنظيمية الراهنة أصبح صعبا نوعا ما لإرضاء العامل يحتاج إلى أن يتم تحقيق رغباته من خلال فهم حاجاته ومتطلبات راحته، إضافة إلى بناء تصورات حول ذاته وحول فاعليته في المؤسسة خاصة في ظل الحاجة إلى الابداع في مختلف العمليات التنظيمية، ذلك أن الظفر بمكانة في السوق أصبح يحتاج إلى عمال أكفأ قادرين على تحمل المسؤوليات وحل المشكلات واتخاذ القرارات المناسبة، ومن هذا المنطلق جاءت دراستنا لتحديد الدور الذي تلعبه فاعلية الذات الابداعية في تعزيز التوافق المهني لدى العمال في المؤسسة بهدف تحقيق أهدافها وتحسين إنتاجها وسمعتها بين المؤسسات.

2. فاعلية الذات الإبداعية:

1.2 مفهوم فاعلية الذات:

تعتبر فاعلية الذات من بين المواضيع التي شغلت الكثير من الباحثين في علم النفس ذلك أنها تركز على الفرد في حد ذاته، من خلال استخراج إمكانياته الكامنة واستغلالها في أداء المهام بالطريقة المطلوبة وفي الوقت المحدد، بحيث يتماشى ذلك مع أهداف المؤسسة ومع متطلباتها التنظيمية وجودة مخرجاتها، كما أن تحقيق الفعالية التنظيمية يحتاج إلى وجود موارد بشرية قادرة على تحمل المسؤوليات وحل المشكلات والمخاطرة في التعامل مع مختلف المواقف.

وفي هذا الإطار عرف باندورا Bandura فاعلية الذات على أنها مفهوم واسع يعتمد على التقييم الذاتي لقدرات الفرد وإمكانياته التي تلعب دورا في القيام بالأنشطة وتحمل المسؤوليات مع السعي والاجتهاد والتركيز على النتائج المقدمة، بينما ربطها يو Yu بمدى قدرة الشخص على القيام بالأعمال والتعامل مع مختلف المواقف التي تواجه الفرد العامل، والتي يحتاج إلى إيجاد طرق مناسبة لحلها. (عبد الحفيظ، فليح، 2017)

كما يركز مفهوم فاعلية الذات حسب حمدي وداود على ما يمكن أن يقدمه الفرد للمنظمة من طاقة وجهد من أجل تحقيق نتائج إيجابية وذلك من خلال القدرة على التحكم في الأوضاع والمواقف مع إصدار السلوكيات المطلوبة في الوقت المطلوب، إضافة إلى قدرته على التنبؤ بمختلف الفرص والمخاطر المحيطة بالمنظمة بما يحقق أهدافها ويكسبها ميزة تنافسية في عالم المنظمات. (الشميري، 2017)

واستنادا لما سبق فإن فاعلية الذات ليست سمة من سمات الشخصية وإنما جملة من الأحكام التي ترتبط بما ينجزه الفرد وما يمكن إنجازه مستقبلا وذلك من خلال قدرته على التوقع مما يسمح له باتخاذ القرارات بما يتناسب مع طبيعة الموقف ودرجة الجهد المبذول في التعامل معه. (هادي، 2019)

2.2 مفهوم فاعلية الذات الإبداعية:

يعرفها أبوت Abbott على أنها معتقدات الفرد حول قدراته الإبداعية وتشمل معتقداته حول تفكيره الإبداعي بالإضافة إلى معتقداته حول أدائه الإبداعي. (المصباحين، 2020)

كما عرفها (الزعيبي، 2014) بأنها حالة داخلية تنتج عن تفاعل بين متغيرات الذات والدافعية والتي تؤدي إلى تحسين مستوى الأداء من خلال توفر عناصر الإبداع المتمثلة في: الطلاقة، المرونة، المخاطرة والحساسية للمشكلات وغيرها والتي يمكن أن تجعل الفرد يبدع ويضع لمسته في مختلف المواقف ومع مختلف العمليات التنظيمية.

ومن زاوية أخرى يرتبط مفهوم فاعلية الذات الإبداعية بالأحاسيس والصور الذهنية التي يحملها الفرد عن ذاته حول ما يمكن أن يقوم به أي سقف توقعاته حول إمكانياته الكامنة ومدى قدرته على المخاطرة، حيث يجد نفسه في مفترق الطرق ذلك بأن يضع ذاته في مكانها الطبيعي، بحيث تتساوى مع مستوى قدراته أو يرفعها أعلى من منزلتها والتي إما تدفعه نحو التقدم أو تحبطه وتفشله. (عبد الحفيظ، فليح، 2017)

ويمكننا أن نعرف فاعلية الذات الإبداعية على أنها معتقدات الفرد حول ما يمتلكه من قدرات ومهارات تمكنه من خلق أفكار متميزة وغير مألوفة، كما ترتبط بقدراته الأدائية والتي يمكن التماسها من خلال جودة المخرجات واتجاهات الزبائن نحو المنظمة ومنتجاتها.

3.2 خصائص فاعلية الذات الإبداعية:

في ضوء ما سبق من تعريفات استخلصنا جملة من الخصائص وهي كالآتي:

- ترتكز فاعلية الذات الإبداعية على عناصر الابداع والتي تتمثل في: المرونة، المخاطرة، الحساسية للمشكلات وغيرها.
- هي جملة من المعتقدات التي يحملها الفرد حول ذاته وامكانياته التي من خلالها يقوم باتخاذ القرارات وتحمل المسؤوليات وفقا لما يحتاجه الموقف.

- قدرة الفرد على وضع اللمسات الإبداعية في الأداء.

- لا تركز على مهارات الفرد وما يمكن القيام به بقدر ما تركز على نظريته لذاته حول إمكانياته والتي على أساسها يقوم بالسلوكيات المطلوبة.

- لا ترتبط فعالية الذات الإبداعية بالتوقعات والادراكات فقط وإنما تشمل أيضا التطبيق على أرض الواقع، وذلك من خلال الجهود المبذول من طرف الفرد والذي على أساسه تتحقق أهداف المنظمة وجودة منتجاتها.

4.2 أهمية فاعلية الذات الإبداعية:

تبرز أهمية فاعلية الذات الإبداعية من وجهة نظرنا فيما يلي:

- تسهيل سيرورة العمليات التنظيمية من خلال تحويل المدخلات إلى مخرجات بسهولة.

- تحسين جودة المنتجات وسمعة المؤسسة في البيئة الخارجية.

- تحسين وعي العامل وجعله أكثر مرونة واستجابة للتغيير.

- استغلال طاقة العمال المبدعين في تطوير المؤسسة.

- اتخاذ القرارات المناسبة وحل المشكلات بسهولة.

- رفع مستوى التنافس بين العاملين من خلال خلق أفكار جديدة وتبني طرق غير مألوفة للقيام بالمهام في وجود حوافز ومكافآت.

- دفع العاملين نحو تحسين أدائهم من خلال تحسين صورة ذواتهم وتقديرها.

5.2 عناصر فاعلية الذات الإبداعية:

من وجهة نظرنا تركز عناصر الذات الإبداعية على المزج بين عناصر الإبداع والمعتقدات التي يحملها الفرد حول توفر هذه العناصر لديه ومدى فاعليتها على المستوى الفكري والتطبيقي، حيث يعتبر الإبداع حصيلة جهد منظم يتصل بالإدراك والتجريب وصولا إلى النتائج التي يشترط أن تكون إيجابية تخدم الأهداف المسطرة، وحسب (حليلو، 2015) فإن عناصر الإبداع تتلخص فيما يلي:

أ- الحساسية للمشكلات: وتتمثل في قدرة الفرد على اكتشاف المشكلات والتي ترتبط بالقدرة على التنبؤ بمختلف المخاطر التي قد تهدد استقرار المؤسسة، بحيث يعي الأخطاء ونواحي القصور مع الرؤية الواضحة وإمكانية تحديدها تحديدا دقيقا.

ب- وفرة الأفكار: لا بد أن تكون لدى الفرد المبدع قدرة على استنباط الأفكار والربط بينها مشكلا أفكارا جديدة تتماشى مع الموقف وتخدم أهدافه مع فحص تلك الأفكار وتقييمها وتصنيفها، ويرتبط هذا العنصر بمدى قدرة الفرد على إنتاج أفكار في مدة زمنية قصيرة.

ج- المرونة: ترتبط بقدرة الفرد على التفكير بحرية مع القدرة على تغيير وجهة النظر والطرق المستخدمة في التفكير، حيث يتبنى نمط جديد من التفكير كل مرة ويتجنب الروتين والتكرار والأفكار التقليدية التي لا تخدم مصالحه وأهدافه من خلال عدم حبس نفسه بشكل أو نَحج معين وإنما يكون لديه مستوى عال من قبول التغيير والتعامل معه، مما يجعله يكتشف أفكار وطرق جديدة تمكنه من أن يكون متميزاً من حيث التفكير والأداء.

د- مواصلة الاتجاه: وتتمثل في قدرة الفرد على مواصلة الطريق نحو الهدف والإصرار على بلوغه من خلال العمل على مواجهة العراقيل دون استسلام مع التركيز على كافة جوانبه ودراستها وتقييمها وصولاً إلى النتائج المرغوبة.

هـ- القدرة على التحليل: وتتمثل في القدرة على فهم الظاهرة وتفكيكها وفهم العلاقات بينها، إضافة إلى تشكيل أفكار جديدة غير مألوفة، معتمداً في ذلك على مختلف العمليات العقلية من تفكير وانتباه وخبرات سابقة.

و- المخاطرة: ويقصد بها قدرة الفرد على مواجهة المخاطر الناتجة عن المواقف وعدم الخوف من النتائج والمبادرة في تبني الأفكار والأساليب الجديدة والتعامل معها بمرونة، وذلك لما يتميز به الفرد المبدع من قدرات ومهارات تجعله قادراً على إيجاد الحلول بشكل ارتجالي مع استعداده لتحمل المسؤوليات المترتبة على ذلك.

إضافة إلى العناصر السابقة يوجد عنصر مهم جداً في الإبداع ألا وهو الطلاقة والذي يرتبط بقدرة الفرد على التفكير السريع وغير المألوف في العديد من المواضيع، إضافة إلى القدرة على اتخاذ القرارات من خلال إيجاد بدائل مناسبة وإقناع الآخرين بتبنيها وذلك لقدرته على التأثير على المحيطين به وكسب ثقتهم، كما تعتمد الطلاقة على جملة من العمليات العقلية من انتباه، إدراك وتفكير والتي تساعد المبدع على اقتراح حلول بشكل سهل وسريع.

6.2 مزايا فاعلية الذات الإبداعية:

يمكننا القول أن فاعلية الذات الإبداعية ضرورية في المؤسسات كونها تلعب دوراً هاماً في تحقيق جملة من المزايا وهي كالتالي:

- تساهم فاعلية الذات الإبداعية في تحسين مستوى الإنتاج كما ونوعاً.

- زيادة الثقة بالنفس لدى العامل المبدع مما يشجعه ذلك على خلق أفكار جديدة وغير مألوفة.

- يسهل العمليات التنظيمية ويحسن من جودة المنتجات.

- يساهم في تنشيط مختلف العمليات العقلية لدى الفرد من انتباه، إدراك، تذكر وحل المشكلات.

-تحتاج عملية اتخاذ القرار اختيار البديل المناسب، ومن خلال معتقدات الفرد وأفكاره يمكنه تحديد القرار الذي يتناسب مع الموقف أو الأزمة.

-تحسين من صورة الذات لدى الفرد العامل كما تجعله متميزا عن غيره من العمال.

-التخلي عن الطرق التقليدية وأخذ منحى جديد في التفكير والأداء.

7.2 معوقات فاعلية الذات الإبداعية:

يمكن القول أن فاعلية الذات الإبداعية من الخصائص التي يجب أن تتوفر في المؤسسات التي تسعى إلى تحقيق ميزة تنافسية وتحسين جودة منتجاتها ومع ذلك نجد بعض العراقيل التي قد تكون تنظيمية، اجتماعية أو شخصية حيث تجعل هذه الميزة تتلاشى وتنطفئ تدريجيا لدى الفرد العامل ومن بين هذه المعوقات ما يلي:

-سوء عملية الاختيار بحيث يتم وضع العامل في منصب لا يتناسب مع امكانياته العقلية والنفسية والجسدية

-عدم ترك حرية في أداء المهام وتحمل المسؤوليات مما يصاب الفرد بالجمود على المستوى الفكري والأدائي.

-الرقابة المشددة والتقييد بالتعليمات وعدم ترك مجالاً للحرية.

-إهمال القدرات والمهارات لدى الفرد وعدم استغلالها.

-عدم ترك مجالاً لإبداء الرأي والمشاركة في اتخاذ القرارات.

-عدم فعالية الاتصال إضافة إلى سوء اختيار النمط القيادي المناسب لطبيعة المؤسسة وأهدافها.

-كثرة الصراعات وعدم استقرار المناخ التنظيمي.

-عدم توفير الوسائل والأجهزة المطلوبة في الأداء.

-سوء الظروف المادية وغياب الحوافز.

-عدم الاعتراف بمجهودات الفرد العامل وبإمكانياته.

-ضعف ثقة الفرد بنفسه ونبذ صورة الذات.

3. التوافق المهني:

1.3 مفهوم التوافق المهني:

يرى كاتل Cattel أن التوافق المهني يمكن تحقيقه بالاعتماد على مقاييس سمات الشخصية في عملية الاختيار، ذلك أن الفهم الصحيح للشخصية يساهم بشكل كبير في تحقيق التطابق بين خصائص الفرد ومتطلبات العمل الاجتماعية والتنظيمية بما يحسن من مستوى أدائه ويرفع من معنوياته كما يزيد من فرص الترقية وهو ما يؤدي إلى شعور الفرد بالرضا في المؤسسة. (حجو، 2015)

كما يرى سكوت Scott يعرف التوافق المهني على أنه قدرة الفرد على توافقه مع بيئة العمل بمختلف عواملها، وتوافقه مع خصائصه الذاتية، ومع زملائه ورؤسائه في العمل، إضافة إلى توافقه مع ظروف السوق المتغيرة. (بوعطيط، 2018)

ومن وجهة نظرنا فإن التوافق المهني يعبر عن قدرة الفرد على التأقلم مع المناخ العام للمنظمة بمختلف أبعاده الشخصية، الاجتماعية والتنظيمية إضافة إلى تأقلمه مع البيئة الخارجية لتوفر لديه الآليات الضرورية التي تساعد على التفاعل الايجابي مع مختلف المتغيرات المحيطة به.

2.3 أهمية التوافق المهني:

يمكن أن نلخص أهمية التوافق المهني فيما يلي:

- مساهمة التوافق المهني في زيادة مستوى الدافعية لدى الفرد العامل.
- شعور الفرد بالانتماء للمنظمة.
- يساهم في الرفع من مستوى الولاء التنظيمي.
- ارتفاع مستوى الرضا لدى العامل.
- تحقيق الفعالية التنظيمية والجودة الشاملة من خلال شعور العمال بالهوية التنظيمية.
- مساهمة التوافق المهني في زيادة مستوى الالتزام اتجاه المهام والمسؤوليات، كما يقلل من نسبة الغيابات وحوادث العمل.

3.3 متطلبات التوافق المهني:

إن تحقيق التوافق المهني ليس بالأمر السهل ذلك أن الفرد كائن معقد يتأثر بكل ما يحيط به من متغيرات والتي قمنا بتصنيفها إلى متطلبات شخصية، متطلبات تنظيمية ومتطلبات بيئية حيث يوضح جدول رقم (1) متطلبات التوافق المهني وهي كالآتي:

الجدول 01: بين متطلبات التوافق المهني.

متطلبات التوافق المهني		
متطلبات بيئية	متطلبات تنظيمية	متطلبات شخصية
-المجتمع وثقافته -فرص التوظيف -العوامل الاقتصادية والسياسية -التصورات الاجتماعية -وسائل الاعلام والاتصال	-طبيعة العمل -المناخ التنظيمي -العدالة في توزيع المسؤوليات -العلاقات الاجتماعية -ساعات العمل -جودة حياة العمل -الظروف الفيزيكية	-الصحة النفسية الجسدية والعقلية -الروح المعنوية -الميول والاستعدادات -القيم الشخصية -المرونة والذكاء -الأهداف الشخصية والطموحات -مستوى الدافعية

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على المعطيات المتوفرة.

تعليق:

أ- المتطلبات الشخصية:

-الصحة الجسدية، النفسية والعقلية: ونقصد بذلك أن يكون الفرد سليماً جسدياً (لا يعاني من إعاقات أو أمراض تمنعه من أداء المهام وتحمل المسؤوليات) وأن يتمتع بالتوازن النفسي الذي هو أساس التوافق في بيئة العمل إضافة إلى سلامة العمليات العقلية وسيورتها، كل ما سبق يجعل الفرد قادراً على التكيف مع بيئة العمل بحيث يركز كامل طاقته على العمل وعلى تحقيق أهداف المنظمة.

-الروح المعنوية: إن مستوى الروح المعنوية يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمستوى التوافق المهني، فوجود مناخ يحفز على أداء المهام في وجود اعتراف بالمجهودات، الثناء والاحترام المتبادل، يرفع من الروح المعنوية لدى الفرد العامل إضافة إلى أن الاهتمام بمسار الفرد المهني وبطموحاته يشعره بأهميته وانتمائه وهو ما يزيد من توافقه مع المهنة التي يزاولها.

-الميول والاستعدادات: يعتبر الميول قوة داخلية تجعل الفرد يقبل أو يرفض شخص أو موقف أو بيئة معينة، ذلك أن الميل إلى مهنة ما يرتبط بمدى قدرة هذه الأخيرة على إشباع الحاجات وتحقيق الشعور بالراحة والرضا.

أما الاستعدادات المهنية فتتمثل في القدرات والمهارات التي يتميز بها الفرد والتي تجعله قادراً على إنجاز المهام بالكيفية المطلوبة وفي الوقت المطلوب بما يحقق أهداف المنظمة، وتتمثل الاستعدادات في الذكاء، الإبداع إضافة إلى الاستعدادات التحصيلية والتي ترتبط بالخبرات التي اكتسبها الفرد خلال مساره الوظيفي.

-القيم الشخصية: ونقصد بالقيم الشخصية تلك المرتبطة بالفرد والتي تنبع من ثقافة المجتمع حيث على أساس القيم يقوم الفرد بالحكم على مختلف المواضيع والمواقف بالقبول أو الرفض، بالتالي تلعب القيم الشخصية دورا في تحقيق التوافق المهني من عدمه، ذلك أن وجود قيم تنظيمية تتلاءم مع القيم الشخصية لدى الفرد تجعله قابلا للتكيف وقبول أهداف المنظمة وقوانينها والعكس في حالة عدم التلاؤم.

-المرونة والذكاء: تلعب المرونة دورا هاما في عملية التوافق المهني ذلك أن الشخص المرن يمكنه التأقلم مع التغيير الذي قد يحدث في المنظمة ولا يؤثر على توازنه النفسي بالتالي يجعله متوافقا مع متطلبات العمل مهما تغيرت وذلك لتوفره على آليات تمكنه من التعامل مع المواقف غير المتوقعة مما يجعله أكثر توافقا مهنيا من العمال غير المرنين، كما يلعب الذكاء بمختلف أنواعه دورا بارزا في خلق التفاعلات مع الآخرين، حل المشكلات وتحمل المسؤوليات، ومواجهة الأزمات حيث يعتبر الذكاء من بين القدرات الضرورية في مساندة الأعمال والمهام واتخاذ القرارات، أيضا في إقامة العلاقات مع المحيط والتأثير عليهم وعلى قراراتهم خاصة بالنسبة للمناصب التي يكون فيها الفرد قائدا أين يكون بحاجة إلى تحقيق التوازن في المنظمة والتوافق مع مناصب العمل.

-الأهداف الشخصية والطموحات: ينضم الفرد إلى المنظمة محملا بمجموعة من الأهداف الشخصية والطموحات التي يتوقع من المنظمة تحقيقها، حيث يحتاج الفرد إلى بلوغ أهدافه وطموحاته من أجل تحقيق ذاته، فإذا كانت المنظمة غير قادرة على توفير حاجاته ورغباته أو أن سقف توقعاته أعلى بكثير مما يمكن توفيره في المنظمة، فإنه يدخل في حالة ركود وإحباط، واستخلاصا لما سبق يمكن القول: توجد علاقة وطيدة بين تحقيق الفرد لأهدافه وطموحاته ومستوى توافقه المهني.

-مستوى الدافعية: تعتبر الدافعية للعمل من أكثر العناصر تأثيرا في تحقيق التوافق المهني لدى الفرد العامل خاصة إذا كانت نابعة من الذات، أي أن المهنة التي يزاولها الفرد اختارها عن رغبة وليس لأنها ترتبط بحوافز ومكافآت، بالتالي فالدافعية الذاتية تجعل الفرد أكثر توافقا مهنيا.

ب-المتطلبات التنظيمية:

-طبيعة العمل: تلعب طبيعة العمل دورا في تحقيق التوافق المهني من عدمه، ذلك أن التوافق بين المهام وإمكانيات الفرد تسمح يجعل العمل أسهل، حيث يحافظ ذلك على الصحة النفسية والجسدية ويساهم في تحقيق الرضا المهني.

-المناخ التنظيمي: يرتكز دور المناخ التنظيمي على مدى توفير للفرد الجو المناسب والمحفز للعمل، فتواجهه في محيط تتوفر فيه كل متطلبات الجودة من فعالية الاتصال، فضاء نظيف ومنظم، علاقات اجتماعية سوية، أجر مصحوب بحوافز مشبعة لرغباته وغيرها، تزيد من رغبة الفرد في العمل كما يساهم المناخ التنظيمي الجيد في تحقيق التوافق الاجتماعي والمهني.

-العدالة في توزيع المسؤوليات: إن توزيع المسؤوليات على جميع العمال كل حسب دوره وتخصصه بشكل عادل يساهم في رفع من مستوى التوافق المهني، حيث يدرك الفرد العامل مؤشرات العدالة في المنظمة من خلال ما يلاحظه وما يحمله من تصورات اتجاهها، كما أن نوع

المسؤوليات تلعب دورا في تحقيق التوافق من عدمه فالمسؤوليات التي تتخللها المخاطر قد تؤثر على الموظف الذي يعاني من نقص الخبرة والكفاءة، بالتالي نجده لا يشعر بالراحة في مكان العمل ويتهرب من تحمل المسؤوليات واتخاذ القرارات خوفا من الإخفاق.

-العلاقات الاجتماعية: تلعب العلاقات الاجتماعية السوية دورا في تحقيق التوافق المهني كون الانسان كائن اجتماعي فهو بحاجة إلى التفاعل مع الآخرين حتى يشبع حاجة الانتماء وتقدير الذات، بالتالي فوجود الفرد في بيئة مهنية محاطا بأفراد يتقاسم معهم نفس القيم، الاتجاهات والأفكار يساهم في شعوره بالانتماء وبالهوية التنظيمية، مما يزيد من مستوى ولائه للمنظمة وبالتالي توافقه مهنيا.

-ساعات العمل: إن العمل لساعات طويلة تؤثر على صحة الفرد وذلك على كافة المستويات الجسدية، النفسية والعقلية بالتالي فهو بحاجة إلى الراحة وإلى تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، ولا يمكن بلوغ ذلك إلا من خلال القيام بدراسات على منصب العمل وعلى إمكانيات الفرد العامل من حيث القدرات والمهارات المتوفرة لديه، ومن خلال ذلك يمكن تحديد المدة الزمنية المطلوبة لإنجاز المهام مع الحفاظ على صحته وتوافقه.

-جودة حياة العمل: تلعب جودة حياة العمل دورا في تحقيق التوافق المهني فتوفير متطلبات الراحة للفرد العامل ينعكس إيجابا على صحته النفسية والجسدية ويرفع من مستوى الرضا، وهو ما تسعى إليه كل منظمة من أجل بلوغ أهدافها وتحقيق ميزة تنافسية بين المؤسسات.

-الظروف الفيزيائية: تؤثر الظروف الفيزيائية على الامكانيات الجسدية، النفسية والعقلية لدى الفرد العامل من خلال أبعادها المتمثلة في: درجة الحرارة، درجة الإضاءة، الرطوبة، التهوية، الضوضاء وغيرها من الظروف التي تؤثر بالدرجة الأولى على صحة الفرد كما تؤثر على مستوى دافعيته للعمل في حالة عدم توافقها مع المتطلبات الجسمية، النفسية والعقلية مما ينعكس ذلك على مستوى التوافق المهني.

ج-المتطلبات البيئية:

-المجتمع وثقافته: يؤثر المجتمع من خلال الثقافة المتناقلة والتي ينبثق منها مجموعة من القيم التي يتبناها الفرد ويحملها معه إلى المؤسسة، فوجود الفرد ضمن جماعة تختلف معه من حيث القيم قد يؤثر على توافقه في مكان العمل، بالتالي فالمنظمة بحاجة إلى بناء منظومة قيمية خاصة بها والتي يمكن أن تجمع بين ثقافة البيئة وثقافة المنظمة، مما يساهم في زيادة التماسك بين أفراد الجماعة وأيضا يحقق التوافق المهني لدى العمال.

-فرص التوظيف: تؤثر فرص التوظيف على عملية الاختيار والتوجيه في حالة عدم وجود توازن بين العرض والطلب، حيث قد يتم وضع الفرد العامل في المكان غير المناسب له ولإمكانياته، ذلك لتوفر بعض التخصصات التي تدرس في الجامعات لكن لا توجد مناصب تتوافق معها، بالتالي يلجأ طالب العمل إلى أعمال أخرى التي قد تكون بعيدة عن التخصص فيجد صعوبة في التوافق معها.

-العوامل الاقتصادية والسياسية: تلعب العوامل الاقتصادية دورا في خلق فرص عمل تتناسب مع إمكانيات الفرد، مهاراته، تخصصه ورغبته، كما تلعب العوامل السياسية دورا في تحديد سياسات المؤسسة وقواعدها، بالتالي تؤثر على خططها وأهدافها مما ينعكس ذلك على الفرد العامل وعلى تقدمه الوظيفي كما ينعكس على توافقه مع المهنة.

-التصورات الاجتماعية: تؤثر التصورات الاجتماعية على اتجاهات العمال نحو العمل ونحو المؤسسة، فهناك بعض الأعمال المرغوبة والمقبولة لدى المجتمع والتي تجعل الكثير من العمال يرغبون في مزاولتها لإرضاء المحيطين بهم، وكسب مكانة اجتماعية مرموقة ومنه تحقيق حاجة تقدير الذات والتوافق المهني أما إذا كان العمل غير مرغوب من المجتمع وتصوراته فإنه يؤدي إلى سوء التوافق المهني لدى الفرد العامل.

-وسائل الإعلام والاتصال: يعتبر الإعلام والاتصال من بين المؤثرات الخارجية على الفرد العامل وعلى توافقه مع منصب العمل من خلال ما يتم بثه من برامج حول المهن المختلفة وما يتم تداوله عبر مواقع التواصل الاجتماعي وغيرها من مصادر المعلومات، وهو ما يؤثر على تصورات، اتجاهاته ورغبته في مزاولته مهنة ما والتوافق معها ومع متطلباتها.

4.3 مصادر الشعور بالتوافق المهني:

يمكننا القول أن تحقيق التوافق المهني يحتاج إلى تحقيق بعض الاحتياجات وذلك من خلال توفير ما يلي:

المكافآت والحوافز: تؤثر المكافآت والحوافز على دافعية الفرد العامل وعلى شعوره بالتوافق بحيث تحرك لديه الرغبة في العمل وفي تحمل المسؤوليات.

الاعتراف المهني: إن تقدير ما يقوم به الفرد من مجهودات اتجاه منظمته والاعتراف بها يحفز ويسعده، كما يشبع لديه حاجة تقدير الذات ويزيده من ثقته بنفسه وبقدراته مما ينمي مهاراته وأفكاره الإبداعية.

الظروف المادية الجيدة: إن توفير فضاء عمل نظيف، مرتب ويحتوي على كافة إجراءات الوقاية والأمن يؤثر إيجابا على صحة الفرد النفسية ويدفعه نحو تحقيق أهداف المنظمة، حيث أظهرت الكثير من الدراسات أن نوع الإضاءة ولون الجدران وأيضا الكيفية التي يتم ترتيب بها فضاء العمل تساهم بشكل كبير في رفع من مستوى الرضا والتوافق النفسي والمهني لدى الفرد العامل، كما تساهم في الرفع من مستوى الإنتاجية كما ونوعا.

العلاقات الاجتماعية السوية: إن التفاعل الإيجابي بين العمال الذي يؤدي إلى تحقيق علاقات جيدة يعتبر مصدرا مهما لتحقيق التوافق المهني، ذلك أن الفرد كائن اجتماعي فهو بحاجة إلى التواصل والاحتكاك بالآخرين، ووجود علاقات طيبة قائمة على الاحترام المتبادل، التأزر والمحبة يؤثر على صحة الفرد النفسية وعلى توافقه الاجتماعي والمهني.

5.3 معوقات التوافق المهني:

- عدم توفير برامج تدريبية كافية لتغطية الاحتياجات المعرفية والأدائية.
- ضعف المكافآت والحوافز مما يؤثر ذلك على دافعية العمال بالتالي على توافقتهم المهني.
- الصراعات التنظيمية وضعف فعالية الاتصال على مختلف المستويات التنظيمية.
- ضعف إشباع حاجات العاملين وعدم تحقيقهم لأهدافهم وطموحاتهم.

4. فاعلية الذات الإبداعية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى العمال:

في ظل التغيرات التكنولوجية والتنظيمية أصبحت كل مؤسسة تسعى إلى تطوير مختلف عملياتها من أجل تحقيق مكانة بين المؤسسات الأخرى من خلال التركيز على مواردها المختلفة بالأخص الموارد البشرية، ذلك أن جودة المنتجات أصبحت تقاس بمدى كفاءة الفرد العامل وذلك على المستوى الفكري، النفسي والجسدي من خلال إدراكه لذاته وما يمكن القيام به، من أجل تحقيق أهداف المؤسسة بما يجعله فاعلا ومنتجا.

حيث ترتبط الفاعلية الذاتية بما يمتلك الأفراد من قدرات ومهارات تم تحصيلها خلال مراحل الحياة المختلفة بالتدريب والتجارب والتي تمكنهم من تبني استراتيجيات تساهم في جعلهم قادرين على التنبؤ واستباق الأحداث من خلال تحديد أهداف مسبقة، بحيث يحفزهم ذلك على الرفع من مستوى دافعيتهم مما يحسن أدائهم ويحقق غايات المؤسسة. (العطوي، الختاتنة، 2015)

وتمشيا مع ما سبق، حدد بانديورا Banadura ثلاثة أبعاد أساسية للفاعلية الذاتية وتتمثل في: قدرة الفاعلية، العمومية إضافة إلى القوة، حيث تعبر قدرة الفاعلية على مستوى الدافعية لدى الأفراد ومدى تأثير ذلك على أدائهم، بينما يقصد بالعمومية هي تعميم موقف على مواقف مستقبلية مشابهة مما تمنحه ميزة التنبؤ بما تجمله قادرا على استباق الأحداث، أما القوة فترتبط بمدى شعور الفرد بالفاعلية ومدى إدراكه لمقوماتها مما يحسن ذلك من صورة الذات ويحفز على تبني أهداف المنظمة وقراراتها. (أبو غالي، 2012)

ومن زاوية أخرى فإن فاعلية الذات لا ترتبط بمفهوم أو مجال واحد وإنما هي أوسع من ذلك كونها ترتبط بكل ما يخص الفرد من قدرات والتي يمكنه التعرف عليها من خلال الكفاءة الأدائية ومن خلال قدرته على تقييم ذاته، ذلك أن المنظمة تبحث عن بعض المميزات التي تجعل الفرد العامل يقدم إضافة بحيث يساهم في عملية التطوير خاصة في ظل التنافس الحاد بين المنظمات حول من يمكنه تقديم أفضل المنتجات وجذب أكبر عدد ممكن من الزبائن، حيث يلعب الإبداع في هذه الحالة دورا هاما في جعل المؤسسة تأخذ منحى جديد من التميز والاهتمام من قبل المحيط الخارجي.

لاسيما أن تحقيق الإبداع لا يرتبط فقط بالعمليات الإدارية بما فيها الفنية بل يرتبط بالفرد العامل نفسه من خلال إدراكه للمسرات الإبداعية التي يمتلكها ومدى قدرته على تطبيقها على أرض الواقع، إضافة إلى مدى توفير المؤسسة الظروف المناسبة لتحقيق ذلك، حيث وجود الفرد في مناخ تنظيمي مستقر يحتوي على كافة الاحتياجات التنظيمية يساهم بشكل كبير في جعل الفرد أكثر تقبلا لأهداف المؤسسة، مما يسمح فيما بعد بإدراكه لمدى قدرته على القيام بواجباته.

ولابد من الإشارة إلى أن الإبداع يجعل الفرد قادرا على التحكم في سلوكه لإنجاز الأعمال المطلوبة منه لمواجهة مواقف الحياة، كما يجعله قادرا على تعميم إحساسه بالكفاءة في مواقف متشابهة ومثابرتة في إنهاء المهام، حيث يكتسب من خلال التجارب التي يمر بها في محيط العمل الخبرة الكافية التي تمكنه من اتخاذ القرارات المناسبة، وهو ما يؤدي إلى شعوره بالفاعلية الذاتية الإبداعية كونه أصبح مؤهلا لخلق أفكار جديدة مع إدراكه لإمكاناته التي يمتلكها والتي يستغلها في حل المشكلات.

وأكد (Abbott, 2010) بأن هناك جانبين أساسيين لفاعلية الذات هما: فاعلية الذات في التفكير الإبداعي وفاعلية الذات في الأداء الإبداعي حيث تتمحور فاعلية الذات في التفكير الإبداعي حول كل ما له علاقة بالمهارات الفكرية من حيث حل المشكلات، المرونة والأصالة وغيرها من عناصر التفكير الإبداعي، بينما تميل فاعلية الذات في الأداء الإبداعي إلى كل ما له علاقة بالأداء الذي يرتبط بالتفاعل الاجتماعي، إضافة إلى شخصية الفرد ودوافعه في التفاعل مع مختلف التغيرات الخارجية. (آل مراد، غازي، 2019)

ومما لاشك فيه أن وجود الفرد في مؤسسة تعطي أهمية للإبداع في العمل يؤدي بشكل كبير إلى تحسين مستوى الأداء، ذلك أنه يصبح قادرا على خلق أفكار وطرق جديدة تسهل مختلف العمليات التنظيمية، مما ينتج عنه شعور الفرد بالتحكم في مختلف المواقف والظروف ويؤدي ذلك إلى إبراز فاعليته الذاتية الإبداعية في المؤسسة.

ولا مناص من القول أن البحث عن طرق لإرضاء الفرد العامل تحتاج إلى التعرف على احتياجاته وطموحاته بما يساهم في وضع استراتيجيات مناسبة للتعامل معه، كما يساهم ذلك في الرفع من مستوى دافعيته وتحقيق توافقه مع مختلف المتغيرات النفسية، الاجتماعية والتنظيمية، حيث يحقق ذلك التوافق المهني الذي يعتبر أساسا في استمرار الفرد في المؤسسة وفي تبني أفكاره الإبداعية وفي إدراكه لها فالفرد غير المتوافق مهنيا لا يمكنه أن يدرك مدى فاعليته في المؤسسة، وتفسيرا لذلك فإن (حجازي، 2013) أكد على وجود علاقة ارتباطية قوية بين فاعلية الذات والتوافق المهني يرجع ذلك إلى الدور الذي يلعبه عنصر الفاعلية في تحقيق التوافق المهني كونه يسمح باتخاذ القرارات المناسبة كما أنه يرفع من مستوى الرضا والدافعية، وهو ما يساهم في تحقيق التوافق على كافة المستويات النفسية، الاجتماعية والتنظيمية .

كما توصلت (حنة، 2018) إلى وجود علاقة قوية بين أبعاد فاعلية الذات والتوافق المهني، ذلك أن فاعلية الذات تلعب دورا في تحسين مستوى الثقة كما تساهم في تحقيق التوافق المهني، إضافة إلى بناء علاقات اجتماعية جيدة مما يسهل التكيف مع بيئة العمل والتعاطي مع

مهامها ومسؤولياتها بالشكل الذي يظهر الفاعلية، كما أن قدرة الفرد على اتخاذ القرارات وحل المشكلات وإنجاز المهام والمسؤوليات ترتبط ارتباطا وثيقا بظروف المنظمة والعمليات التنظيمية المرتبطة بها، ومنه يمكن للفرد أن يدرك أبعاد التوافق المهني بما يحقق له الرضا والاستقرار في المنظمة.

ومن هذا المنطلق يمكن القول أن إدراك الفرد لمدى فاعليته وجوده أفكاره وقراراته يكمن في تكيفه مع محيط العمل بمختلف متطلباته وتوافقه اجتماعيا ومهنيا مع المناخ العام للمنظمة، وفي هذا الإطار أكد (هدوفا، 2019) على وجود علاقة إيجابية بين فاعلية الذات الإبداعية وأبعاد المناخ التنظيمي، يرجع ذلك إلى أن فاعلية الذات الإبداعية تساهم بشكل كبير في تحسين المناخ العام للمؤسسة سواء كان ذلك من حيث فاعلية الاتصال أو تحسين العلاقات الاجتماعية والمهنية والتي تلعب بطبيعة الحال دورا هاما في سير العمل، حيث تبرز أهمية فاعلية الذات الإبداعية في مدى جودة المخرجات، ذلك أن مختلف العمليات التي تتم في المؤسسة التنظيمية تحتاج إلى وجود عمال قادرين على تحمل المسؤوليات وحل المشكلات المختلفة بما يسمح بتحقيق الجودة الشاملة على كافة المستويات التنظيمية.

كما يجب الأخذ بالحسبان الظروف المادية التي تحيط بالفرد العامل كونها أساسا في تحقيق التوافق المهني بما يجعله فاعلا في المؤسسة، من خلال تحقيق أهدافها وفقا لتصوراته وأفكاره الإيجابية التي تدفعه نحو المخاطرة وتبني منحى جديد في التفاعل مع مختلف العمليات التنظيمية، وهو ما يجعله قادرا على تحمل المسؤوليات والسيطرة على مختلف المواقف الحرجة التي تحتاج إلى فرد كفء ومتميز فكريا وأدائيا.

ولابد من التأكيد على أن فاعلية الذات الإبداعية ضرورية في كل مؤسسة تسعى إلى تحقيق مكانة في السوق، لما لها من تأثير كبير على سلوك العمال في مختلف المواقف الأمر الذي ينعكس على تفعيل ما يمتلكونه من قدرات بشكل سليم وتحقيق النجاح على الصعيد المهني، وهو ما يؤدي إلى الشعور بالانتماء إلى المؤسسة، كما يحقق المرونة والتي تعتبر أساسا في قبول القرارات ومختلف التغييرات التي تطرأ في المؤسسة بما في ذلك العلاقات الاجتماعية والمسؤوليات التنظيمية.

واستخلاصا لما سبق يمكن القول أن الفاعلية الذاتية الإبداعية من الإمكانيات التي يجب تطويرها لدى الفرد العامل من خلال تنبيهه بقدراته ومهاراته، معتمدين في ذلك مجموعة من الأساليب المتمثلة في: الحوار، ترك مجال لإبداء الرأي، تفويض السلطة، تحميل المسؤولية وغيرها والتي يمكن من خلالها ادراك الفرد العامل لمواهبه الخفية خاصة الإبداع، والذي يعتبر أساسا في تطور المؤسسة وتميزها كما يعتبر عنصرا مهما في تنمية مستوى تقدير الذات والذي يجعل الفرد فاعلا وراضيا على العمل بما يحقق توافقه النفسي، الاجتماعي وخاصة المهني.

5. خاتمة:

تعتبر فاعلية الذات الإبداعية من بين المواضيع التي يجب الاهتمام بها في ظل التغيرات الاجتماعية والتنظيمية الراهنة، ذلك أن وجود الفرد في مؤسسة تهمم بقدراته ومهاراته وتعمل على وضعه في منصب يتناسب مع مؤهلاته ورغباته يمكن أن يحسن تصوراته نحو ذاته، كما يمكن أن يتيقظ لفاعليته الذاتية من خلال وضعه في مواقف أين يحتاج إلى بذل مجهود لاستخراج مهاراته الدفينة وهو ما ينتج عنه بطبيعة الحال شخصا مبدعا قادرا على اتخاذ القرارات مهما كان الموقف صعب، بالتالي يصبح مدركا لقدراته ومتحكما فيها مما يجعل فاعليته الذاتية الإبداعية تظهر من خلال إنجازاته وتحقيقه لأهدافه وأهداف المنظمة، كما يمكن تحقيق رضا الفرد العامل من خلال شعوره بالراحة والامتنان وهو ما يؤدي إلى تحقيق التوافق المهني الذي يعتبر ضروريا لبقاء الفرد في المؤسسة واستمراره في تحقيق أهدافها وتقبل قوانينها، بالتالي يمكن القول أن تحقيق التوافق المهني يتطلب وجود عاملا متوافقا مع المهنة بمختلف مهامها ومتقبلا للمبادئ والقيم ومدركا لفاعليته الذاتية الإبداعية بحيث يبرز دور هذه الأخيرة في جعل الفرد العامل مبدعا، منتجا ومساهما في تطوير المؤسسة وفي الحفاظ على سمعتها وقيمتها في عالم المؤسسات.

6. قائمة المراجع:

- أبو غالي، محمود عطف. (2012). فاعلية الذات وعلاقتها بضغط الحياة لدى الطالبات المتزوجات في جامعة الأقصى. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 20(1)، 619-654.
- آل مراد محمد يونس نراس، غازي نبأ فيصل(2019)، فاعلية الذات الإبداعية لدى مدرسات التربية الرياضية في محافظة نينوى، مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية، المجلد16، العدد1 ص ص 2533-2560.
- بوعطيط، سفيان. (2018). العوامل الديموغرافية وتأثيرها على مستوى التوافق المهني للأستاذ الجامعي. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، 10(5)، 53-64.
- حجازي، جولتان حسن. (2013). فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 9(4)، 419-433.
- حجوج، مسعود عبد الحميد. (2015). مستوى التوافق المهني لأعضاء التدريس بجامعة القدس المفتوحة. مجلة البحوث والدراسات الإنسانية الفلسطينية، 23(2)، 42-71.
- حليلو، نبيل. (2015). الإبداع الإداري كميزة للمنظمة المعاصرة. مجلة العلوم الاجتماعية، 12(12)، 92-105.
- حنة، عبد القادر. (2018). فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط. رسالة ماجستير منشورة في الارشاد والتوجيه. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف.
- زربي، أحلام. فراحي، فيصل. (2017). الفاعلية الذاتية والأداء المهني دراسة الخصائص السيكومترية لأدوات القياس. مجلة التدوين، 9(9)، 191-204.

- الرغبي، محمد أحمد. (2014). فاعلية الذات الإبداعية لدى الطلبة الموهوبين ومعلميهم في الأردن، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 11(1)، 475-488.
- الشميري، علي عبد الكاظم. (2017). فاعلية الذات الأكاديمي لدى طلبة الجامعة. مجلة نسق، (3)، 385-400.
- عبد الحفيظ، عبد الودود ثناء، فليح، كاظم علي. (2017). فاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة الجامعة، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية. (01)، 128-165.
- العطوي، عودة عبد الكريم. الختاتنة، سامي. (2015). فاعلية الذات وعلاقتها بالذكاء الانفعالي لدى عينة من طلبة جامعة تبوك. رسالة ماجستير منشورة في الارشاد النفسي التربوي، كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة.
- محمود، محمد كاظم، سهيل، أحمد حسن (2008)، فاعلية الذات وعلاقتها بالسلوك الفوضوي لدى طلبة المرحلة المتوسطة، مجلة الأستاذ، (72)، 452-486.
- المصباحين، منيرة. الركيبات، أمجد فرحان. (2020). فاعلية الذات الإبداعية وعلاقتها بالتوافق الاجتماعي لدى عينة من الطلبة الموهوبين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز. مجلة دراسات، م47(3)، 222-237.