



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم

إدارة: البحوث والنشر العلمي ( المجلة العلمية )

=====

## الكفاءة المهنية وعلاقتها بأسلوب العزو السببي لدى معلمي

المرحلة الثانوية بمحافظة رأس تنورة

بالمملكة العربية السعودية

إعداد

**إبراهيم بن سعود البراهيم**

بكالوريوس علم نفس جامعة الإمام محمد بن سعود

المملكة العربية السعودية

إشراف

**الدكتور / محمد المقداد**

أستاذ علم النفس

جامعة البحرين

﴿ المجلد الرابع والثلاثون - العدد العاشر - أكتوبر ٢٠١٨ م ﴾

[http://www.aun.edu.eg/faculty\\_education/arabic](http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic)

**الملخص:**

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الكفاءة المهنية وأسلوب العزو السببي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة رأس تنورة بالمملكة العربية السعودية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق بطاقة الكفاءة المهنية من إعداد الباحث ومقياس العزو السببي، من إعداد بيترسون (Peterson,1993) وترجمة المقدم (٢٠٠٣)، وذلك على عينة تكونت من (٧٣) معلماً من معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة رأس تنورة بالمملكة العربية السعودية.

ومن خلال استخدام المنهج الوصفي والأساليب الإحصائية، أسفرت الدراسة عن النتائج

**التالية:**

أظهرت نتائج الدراسة أنّ أكثر أبعاد الكفاءة المهنية توافراً لدى معلمي المرحلة الثانوية هي: العلاقات الإنسانية، يليها الكفايات الشخصية، ثمّ بعد الأنشطة والتقويم، فأساليب التعزيز والحفز، وأقلها التمكن العلمي والمهني، وكذلك وجود علاقة ارتباطية بين الكفاءة المهنية وأسلوب العزو السببي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة رأس تنورة بالمملكة العربية السعودية ، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة بين المعلمين في الكفاءة المهنية وفقاً لمتغير التخصص ، إضافة الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في الكفاءة المهنية وفقاً لمتغير الخبرة.

**الكلمات المفتاحية:** الكفاءة المهنية، العزو السببي، المعلم، المملكة العربية السعودية

**Abstract:**

Through descriptive design this study aimed to identify the relationship between professionalism and causal of attribution among secondary school teachers in Ras Tanura province of Saudi Arabia. To achieve the objective, a sample of 73 teachers completed professionalism card prepared by the investigator and instrument of causal of attribution, prepared by Peterson (Peterson, 1993).

Results of the study showed that the most professionalism dimensions presented to secondary schools are: human relations, followed by a skills profile, and then the activities calendar, reinforcement supportive methods, and the least is the scientific and professional mastery. The study revealed that there is a correlation between the score of overall degree of professionalism, and the score of central control from one side and with the score of the ability Center control from other side. This association was also found between all the dimensions of professionalism and dimension of central of the control, stability.

The results also showed the presence of significant differences between teachers in professional competency, according to the variable of specialization in favor of teachers of sciences, and according to the variable experience for the benefit of teachers with years of experience Supreme.

The study recommended spreading the culture of topics related to professional competence and methods of causal of attribution among workers in schools. In addition, to indicate its role in the success of individuals professionally, and to highlight it important to draw the attention of those responsible for the setup and configuration of teachers in colleges and universities and institutes of different teacher preparation to the role attribution methods to raise the professionalism of teachers.

مدخل إلى الدراسة  
مقدمة:

يقع على عاتق المنظومة التربوية والتعليمية اليوم، مهمة بناء مجتمع قائم على المعرفة، والعمل على تنشئة الأجيال بطريقة عصرية، ومساعدتهم على مواكبة الأحداث والتأقلم مع المستجدات، والانطلاق بهم نحو آفاق المستقبل مع المحافظة على أصالة الموروث.

ولهذا يرى (عبد الجواد ومتولي ومصطفى، 1998) أنه ليس هناك مدرسة أفضل من مدرسيها، وليس هناك منهج أو وسيلة للتعلم يمكن أن ترتفع فوق مستوى المعلم، والآمال معقودة في المجتمع المعاصر على المعلم الكفاء القادر على أداء مهام المهنة.

وتهتم سيكولوجية العزو بدراسة الاسباب التي تجعل الافراد يتخذون قرارات معينة بصدد ما يمر بهم من حوادث فالناس عموما ينسبون سلوكهم وتصرفاتهم الى عوامل معينة سواء كانت هذه العوامل سمات شخصية مستقرة ام مظاهر للموقف الاجتماعي الذي يعيشون فيه (علونة، 2004).

ويشير الاتجاه العام للدراسات الترابطية في هذا المجال مثل دراسة ستاجكوفيك وسومر (Stajkovic & Sommer, 2000)، ودراسة هسيه (Hsieh, 2004) إلى أن هناك علاقة طردية بين العزو السببي لعوامل مثل الجهد والقدرة وبين الإحساس بالكفاءة الذاتية من جهة وعوامل النجاح او خبرات الفشل، كما أنه في حالة النجاح، تعزى النتائج إلى سبب ثابت يرتبط إيجابيا مع الكفاءة الذاتية، أما في حالة الفشل، فإن النتائج تعزى إلى سبب عام (شامل) يرتبط سلبيا مع الكفاءة.

والمعلمون شأنهم شأن كل انسان فهم مدفوعون لتفسير نجاحهم وكفاءتهم المهنية وبالتالي نطرح سؤالا: هل هناك علاقة بين العزو السببي والكفاءة المهنية للمعلمين؟

### مشكلة الدراسة:

تعتبر دافعية العزو من الدوافع الهامة في السلوك الانساني، ويعتمد السلوك الانساني على الطريقة التي يعزو بها الفرد اسباب نجاحه او فشله سواء قرر القيام بالمهام او امتنع عن القيام بها

وقد اشارت ستبيك (Stipek,1998) أن الأشخاص الناجحين غالبا ما يكتفون بعزو نجاحهم إلى قدراتهم (عزو داخلي) دون البحث عن عوامل أخرى تكون قد أسهمت في ذلك بينما يقوم الأشخاص الفاشلون بالبحث عن مختلف العوامل التي قد سببت فشلهم ولا ينسبون ذلك إلى أنفسهم (عزو داخلي) إلا عندما لا يجدون تفسيراً بديلاً عن ذلك.

ومن خلال عمل الباحث في مجال التعليم ونظرا لوجود كثير من المعلمين من ذوي الكفاءات المختلفة، فقد لوحظ ان المعلمين يعزون اسباب تدني كفاءتهم الى اسباب خارجية وقلما وجد معلم يعترف بتقصيره في القيام بدوره ومهامه، ويؤكد وينر (Weiner,1994) أن العزو السببي يؤثر على الفرد بطرق عدة، أهمها: توقعات النجاح المستقبلي جنباً الى جنب مع تأثيره

على أدائه، والجهود التي سيبذلها مستقبلاً فإذا عزا الفرد نجاحه أو فشله في عمل ما الى عوامل يمكن التحكم بها، توقع ان يبذل جهد في المستقبل وان يتأثر بقدر أكبر مما لو عزا الى عوامل لا يمكن التحكم بها كالحظ والأنظمة أو المهمة.

**وبناءً عليه تبرز مشكلة الدراسة في تساؤل رئيس هو: هل توجد علاقة بين الكفاءة المهنية للمعلمين والعزو السببي؟ ويتفرع عن هذا السؤال الأسئلة التالية:**

- ١- ما أبعاد الكفاءة المهنية الأكثر توافراً لدى معلّمي المرحلة الثانوية في محافظة رأس تنورة؟
- ٢- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الكفاءة المهنية والعزو السببي لدى معلّمي المرحلة الثانوية في محافظة رأس تنورة؟
- ٣- هل توجد فروق دالة إحصائية في الكفاءة المهنية وأبعادها، لدى المعلم راجعة لمتغيري التخصص والخبرة؟

### **أهداف الدراسة:**

- ١- التعرف على توافر مكونات الكفاءة المهنية لدى معلّمي المرحلة الثانوية في محافظة رأس تنورة.
- ٢- التعرف على العلاقة الارتباطية بين أبعاد الكفاءة المهنية والعزو السببي لدى معلّمي المرحلة الثانوية في محافظة رأس تنورة.
- ٣- التعرف على الفروق في الكفاءة المهنية وأبعادها، لدى المعلم راجعة لمتغيري التخصص والخبرة.

### **أهمية الدراسة:**

**من الناحية النظرية:** تهتم الدراسة بمعرفة مستوى الكفاءة المهنية لدى معلّمي المرحلة الثانوية في محافظة رأس تنورة، والعزو السببي لهذه الكفاءة سلبيًا وإيجابيًا لديهم إيماناً من الباحث بأهمية هذا لما لهما من تأثير مباشر في جودة النتائج التعليمي والتربوي في مدارس التعليم العام، وعلى الرغم من كثرة الدراسات التي تناولت موضوع الكفاءة المهنية للمعلم بوجه عام إلا أنه لا توجد دراسة (في حدود علم الباحث)، ركزت على العوامل المؤثرة في الكفاءة في منطقة الخليج العربي، حيث أنّ معظم الدراسات التي تم الاطلاع عليها كانت من منظور إداري.

**ومن الناحية التطبيقية:** من المؤمل ان نتائج الدراسة قد تكشف عن عامل مهم من العوامل المؤثرة في تباين الكفاءة المهنية للمعلمين، وهو العزو السببي لخبرات النجاح وال فشل لديهم، الأمر الذي قد يلفت اهتمام المسؤولين ومن ثم أخذ هذه الاسباب بعين الاعتبار في برامج

إعداد وتكوين المعلمين. كما أن الاهتمام بالكفاءة المهنية للمعلم، والتعرف على العوامل المؤثرة فيها يساعد في تصميم البرامج التدريبية التي ترتقي بالمعلم والارتفاع بإنتاجيته.

### الدراسات السابقة:

تناولت الدراسات التالية متغيرات الدراسة العزو السببي والكفاءة المهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات حيث استهدفت دراسة سيمون (Simon,2003) تقويم الكفاءة والفاعلية التدريسية للأساتذة الجامعيين من وجهة نظر طلاب المؤسسات التربوية العليا ، وقد استخدمت الدراسة في تحقيق هذا الهدف استبياناً مكوناً من ثماني أسئلة بغرض التعرف على آراء عينة من الطلاب الفاعلية التدريسية من حيث الكفاءة والفاعلية التدريسية، وقد أسفرت الدراسة عن عدم وجود فروق دالة بين آراء الطلاب في جوانب الأداء التي حددتها أسئلة الاستبيان في كل من التطبيقين القبلي والبعدي.

كما هدفت دراسة المغربي (٢٠٠٧) إلى التعرف على العلاقة بين الذكاء الانفعالي ومكوناته والكفاءة المهنية وأبعادها لدى معلّمي المرحلة الثانوية في مدينة مكة المكرمة. واستخدم الباحث المنهج الوصفي، كما استخدم الباحث مقياس الذكاء الانفعالي للمعلمين، من إعداد عثمان وعبد السميع (٢٠٠١)، ومقياس الكفاءة المهنية، وتألّفت عينة الدراسة من (١٤٦) معلّماً، وأظهرت الدراسة أن أكثر أبعاد الكفاءة المهنية توفراً لدى معلّمي المرحلة الثانوية في مدينة مكة المكرمة هي الكفايات الشخصية، يليها الكفايات الاجتماعية، ثم الكفايات مهارية، فالكفايات المعرفية، وأقلها الكفايات الإنتاجية. كما توجد علاقة ارتباطية بين الذكاء الانفعالي ومكوناته، والكفاءة المهنية للمعلم وأبعادها.

كما قام شنج (Chang, 2002) بدراسة هدفت إلى التعرف على كيفية حدوث العزو السببي وعلاقته بالرضا الوظيفي والمتغيرات الديموغرافية كالعمر والجنس، وقام الباحث باستخدام المنهج الوصفي المسحي بالإضافة إلى أسلوب تحليل المضمون وذلك لإيجاد العلاقة بين أساليب العزو والرضا الوظيفي للمعلمين، وقد تكونت عينة الدراسة من (٢٩٠) معلم، وقد بينت نتائج الدراسة إلى أن جميع أبعاد الرضا الوظيفي متصلة بالعزو الداخلي والخارجي، كما توصلت النتائج إلى أن تأثيرات العزو الخارجي كانت إيجابية ومباشرة ومتعلقة بالرضا الوظيفي.

وقامت قاري (2006) بدراسة هدفت إلى التعرف على الفروق بين طالبات جامعة أم القرى في مفهومي التفاوض والتشاؤم وأساليب عزو العجز المتعلم تبعاً للمستوى الدراسي، والتخصص الدراسي، والسن، والحالة الاجتماعية. واستخدمت الباحثة القائمة العربية للتفاوض

والتشاؤم، ومقياس أساليب عزو العجز المتعلم للفرحاتي (1997). وطبقت الدراسة على عينة مكونة من 400 طالبة من طالبات الجامعة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق في مفهومي التفاؤل والتشاؤم وعزو العجز المتعلم في بُعدي الذاتية والثبات تبعاً للسن.

كما هدفت دراسة يانق وهان (Ying & Han, 2007) إلى دراسة العلاقة بين النجاح والفشل الوظيفي والعزو السببي لدى معلمي اللغة الانجليزية بكلية ينزهو الطبية في الصين وبلغ أفراد العينة (53) معلما وقد اظهرت النتائج وجود فروق في اعزات المعلمين تعود لمتغير الجنس والخبرة التدريسية كما اظهرت النتائج وجود علاقة بين اساليب العزو الداخلي والخارجي وخبرات النجاح والفشل لدى المعلمين.

وفي دراسة لهسيه (Hsieh, 2004) على عينة من الطلبة الجامعيين (ن=500) وجد أن هناك علاقة طردية بين الإحساس بالكفاءة الذاتية والعزو السببي إلى عوامل داخلية وثابتة وشخصية، وعلاقة عكسية للإحساس بالكفاءة مع العزو إلى عوامل خارجية. ووجد أن الإحساس بالكفاءة الذاتية يرتبط إيجابيا مع العزو إلى القدرة وسلبيا مع العزو إلى الحظ أو المعلم.

وفي دراسة سكاليرت (Schallert, 2008) التي هدفت إلى التعرف على علاقة العزو السببي بعوامل النجاح والفشل والكفاءة الذاتية المدركة وطبقت الدراسة على 285 طالبا جامعيًا وجد ان الطلبة الذين يعزون فشلهم إلى نقص الجهد كان لديهم مستوى اعلى من الكفاءة من اولئك الذين لا يعزون الفشل إلى نقص الجهد.

أما دراسة اليحيى (2011) فقد هدفت إلى بحث إثر التدريب على العزو السببي في الاحساس بالكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من طلبة السنة الأولى في الجامعة الأردنية حيث تكونت العينة من 128 طالبا، وتمثلت الاجراءات في تطوير برنامج للتدريب على العزو السببي ثم تطبيقه على عينة تجريبية ومن ثم مقارنة الكفاءة على هذه المجموعة مع مجموعة اخرى ضابطة مع اجراء القياس القبلي والبُعدي للمجموعتين. وأشارت النتائج ان هناك اثرا للتدريب على العزو السببي في الكفاءة لدى الطلاب.

### التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال الاستعراض السابق للدراسات التي تناولت متغيري الدراسة يمكن استخلاص نقاط الاتفاق والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة وتتفق الدراسة الحالية مع بعض

الدراسات السابقة في المنهج المتبع والأدوات وأساليب التحليل التي تستخدمها، وذلك كونها أساليب موحدة لا تختص بدراسة دون أخرى ، وإنما تصلح لمعظم الدراسات في المجال الواحد وفقاً لطبيعة المتغيرات والمشكلة والمجتمع في كل دراسة، كما تناولت الدراسات السابقة علاقة كل من متغيري الدراسة على انفراد مع متغيرات أخرى، ولكن لا توجد دراسة واحدة تناولت الكفاءة المهنية وأسلوب العزو معاً عدا دراسة يوكين وهان (Yueqin&Han,2007) والتي تناولت متغير الفشل الوظيفي وليس الكفاءة المهنية، أما دراسة دراسة هسيه (Hsieh,2004) فتناولت الكفاءة الذاتية والتي هي جزء من الكفاءة المهنية وكذلك دراسة اليجي (٢٠١١) وطبقت على عينة الطلاب، وتستفيد الدراسة الحالية من ادبيات الدراسات للدراسات السابقة في اعداد مقياس الكفاءة المهنية للدراسة الحالية وربط نتائجها، ويتوقع أن تشير نتائج الدراسة إلى علاقات مختلفة عما أشارت إليه نتائج الدراسات السابقة، وذلك لطبيعة اختلاف المتغيرات، والعينة، والبيئة التي تُطبق فيها الدراسة، إلى جانب مؤثر تغير الزمن من خلال الفارق الزمني بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، وما يصاحبه من متغيرات تؤثر في الكفاءة المهنية للمعلم وتؤكد على قيم أساليب العزو كما أشارت لذلك بعض الدراسات الحديثة.

### مصطلحات الدراسة

#### الكفاءة المهنية (Vocational Efficiency)

يعرفها الأحمد (٢٠٠٥) " بأنها مجموعة من المعارف والمهارات والإجراءات والاتجاهات التي يحتاجها المعلم للقيام بعمله بأقل قدر من الكلفة والجهد والوقت والتي لا يستطيع بدونها أن يؤدي واجبه بالشكل المطلوب، ومن ثم ينبغي أن يُعد توافرها لديه شرطاً لإجازته في العمل"

ويعرفه الباحث إجرائياً: بأنه الدرجة الخام التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة على بطاقة التقويم الذاتي للكفاءة المهنية التي أعدها الباحث لغرض تحقيق أهداف الدراسة.

#### ثانياً: العزو السببي causal attribution

يعرفه بيترسون (Peterson,1993) بأنه: الاساليب التي يفسر بها الفرد الأحداث الحياتية سواء الايجابية او السلبية التي تعرض لها أو يفترض أنه تعرض لها، والتي تشمل أربعة أبعاد هي:

١. مصدر العزو: داخلي -خارجي.
٢. بعد الاستقرار: مستقر -غير مستقر.
٣. بعد الشمولية: محدد -شامل.
٤. بعد التحكم: متحكم فيه -غير متحكم فيه.



ويعرفه الباحث إجرانيا: بأنه الدرجة الخام التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة على مقياس بيترسون (Peterson,1993) المستخدم في هذه الدراسة.

### حدود الدراسة:

**الحدود الجغرافية:** تقتصر هذه الدراسة على محافظة رأس تنورة بالمملكة العربية السعودية.

**الحدود البشرية:** تقتصر هذه الدراسة على معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة رأس تنورة.

**الحدود الزمانية:** سيتم تطبيق الدراسة في الفصل الأول في السنة الدراسية (٢٠١٤-٢٠١٥).

**الحدود الموضوعية:** ستقتصر الدراسة على موضوع الكفاءة المهنية والعزو السببي لدى عينة من معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة رأس تنورة.

### ادبيات الدراسة

### المبحث الأول: الكفاءة المهنية للمعلمين:

تعددت مفاهيم الكفاءة وتباينت بشكل كبير، وربما يكون السبب هو استخدام هذا المصطلح في أكثر من مجال فاختلف المفهوم باختلاف الاستخدام. فالكفاءة في العمل من الموضوعات التي نالت اهتمام المسؤولين في مختلف المهن في السياسة والإعلام، وفي الصناعة والاقتصاد، وفي الصحة وفي مجال التربية والتعليم وفي غيرها من المجالات.

وتعرف الكفاءة بصفة عامة بأنها: "مهارة مركبة أو أنماط سلوكية أو معارف تظهر في سلوك المعلم من تصور واضح ومحدد لنواتج التعلم المرغوب" (Hall & Jones,1976).

كما عرفها نشوان والشعوان (1990) بأنها "أهداف سلوكية محددة تصف جميع المعارف والمهارات والاتجاهات التي يعتقد أنها ضرورية للمعلم ليصبح أكثر فاعلية مع طلابه".

ويرى نيكولس وجود (Nichols and Good, 1998) أن "الكفاءة هي القابلية على تطبيق المبادئ والتقنيات الجوهرية لمادة حقل معين في المواقف العملية".

ومن ثمّ فالكفاءة المهنية في الدراسة الحالية تشير إلى: مجموعة القدرات وما يسفر عنها من المعارف والمهارات والاتجاهات التي يمتلكها ويمارسها المعلم وتمكنه من أداء عمله وأدواره ومسؤولياته، ويلاحظها ويقيمها مديره وطلابه، ويمكن أن يكون لها تأثير مباشر أو غير مباشر على العملية التعليمية.

وينوه الباحث إلى ضرورة التمييز بين الكفاءة بهذا المفهوم والكفاية. وبين الكفاءات والكفايات، فبالرغم من تقارب المعنى اللغوي بينهما بحيث يسوغ استخدام أحدهما مكان الآخر إلا أنه يرى أن الكفايات هي مجموعة المعارف والمفاهيم والمهارات والاتجاهات التي يحتاجها

العامل لأداء عمله وتسمح له بممارسة مهنته بسهولة ويسر دون عناء، والتي يفترض أن يكتسبها أثناء إعداده وتدريبه للعمل.

كما أن الكفايات بهذا المفهوم مطلب أساسي لبلوغ الكفاءة، فتوفر الكفايات الخاصة بالعمل لدى الفرد تؤدي ولا شك إلى كفاءة الفرد في العمل.

### الكفاءة المهنية في مجال التربية والتعليم:

لا شك أن المعلم وهو حجر الزاوية في العملية التعليمية، يقع عليه العبء الأكبر في تربية النشء وتهيئتهم للحياة الكريمة، وهو مرشد ومصلح اجتماعي يساعد المتعلمين على تكوين اتجاهات ووجهات نظر سليمة نحو المجتمع والحياة والكون، وليس مجرد حشو الأذهان بالمعارف والمعلومات.

وعليه يمكن أن نؤكد أن الكفاءة المهنية للمعلم هي أهم العناصر التي تتوقف عليها الكفاءة الإنتاجية للنظام التعليمي وتوافر المعلم الكفاء والارتفاع بمستوى مهنة التعليم سوف يزيد من فاعلية النظام التربوي (عبد الجواد ومتولي ومصطفى، ١٩٩٣)

يعد مصطلح الكفاءة المهنية من المصطلحات المتداولة في مجال التربية والتعليم، فكثيراً ما نسمع عن الكفاءة التعليمية وكفاءة النظام التعليمي والكفاءة التربوية، والكفاءة الإنتاجية في التعليم وكفاءة المعلم، وقد نال موضوع الكفاءة التعليمية اهتمام الكثير من الدارسين الذين يرون أن الكفاءة في التعليم مطلب مهم لتحقيق أهداف التربية والتعليم.

فنجذ الفتلاوي (٢٠٠٣) تعرف الكفاءة الإنتاجية للنظام التعليمي بأنها " قدرة النظام التعليمي على تحقيق الأهداف المنشودة منه ".

ويذكر بوريش (Borich,2000) أنّ "الكفاءة هي" القدرة على تحويل إجراءات التدريس إلى سلوك يظهر عند التلاميذ".

ويرى ملحم (٢٠٠١) "أنها مجموعة من التصرفات الاجتماعية الوجدانية، ومن المهارات المعرفية، أو من المهارات النفسية الحس حركية التي تمكّن من ممارسة دور، أو وظيفة، نشاط، أو مهمة أو عمل معقد على أكمل وجه".

ومن خلال استعراض الثلاثة تعاريف السابقة للكفاءة فإنّ الباحث يجد أنّها تتفق جميعاً في:

- تتشكل الكفاءة المهنية نتيجة توفر عدّة مهارات ومعارف.

- تترجم الكفاءة بتحقيق نشاط قابل للملاحظة.
- يمكن أن تطبق الكفاءات في ميادين مختلفة منها: الشخصية أو الاجتماعية أو المهنية.

ويخلص الباحث من خلال ما سبق إلى أن الكفاءة المهنية للمعلم تعني قدرة المعلم على القيام بالأدوار والمهام والواجبات التعليمية والتربوية المنوطة به على الوجه الأمثل وبشكل متقن بحيث يمكن قياس هذه الكفاءة من خلال الأداء الذي يظهر في سلوكه المهني.

### تحديد الكفاءات المهنية للمعلم وقياسها

يحدد ميدلي (Medily,1987) ثلاثة معايير رئيسية لتقدير كفاءة المعلم وهي؛ الاول تقدير الكفاءة بناء على مخرجات التعلم؛ الثاني هو تقدير الكفاءة بناء على سلوك المعلم؛ أما المعيار الثالث فهو تقدير الكفاءة بناء على سلوك المتعلم. فإذا كان المعيار الأول يهتم بالإنتاجية ويرى في تعلم الطلاب مؤشراً صادقاً لأداء المعلمين ودليلاً على كفاءتهم. إلا أن هذا المعيار يواجه بالعديد من الصعوبات ومنها إن نمو التلاميذ في المجالات المختلفة عملية مستمرة وترتبط بعوامل كثيرة قد لا يكون للمعلم تأثير فيها إلا بقدر ضئيل، هذا بالإضافة إلى صعوبة فصلها عن الجوانب المتعلقة بتأثير المعلم (مغربي، ٢٠٠٧).

أما المعيار الثاني والخاص بسلوك المعلم فهو يعتبر المعيار السائد في كثير من الأنظمة التربوية، باستخدام التقارير عن كل من يلاحظ المعلم بالفصل المدرسي وخارجه. ويستخدم هذا المعيار عدداً من أساليب التقويم مثل مقاييس التقدير وقوائم ملاحظة الكفاءات المهنية للمعلم داخل الفصل المدرسي وتفاعله اللفظي وغير اللفظي مع الطلاب (حمزة، ١٩٩٢).

ويلاحظ أن المعيار الثالث الخاص بسلوك المتعلم يمثل أكثر الاتجاهات حداثة وقبولاً لدى جمهور التربويين والمعلمين. حيث يتم تقويم كفاءة المعلم بمدى نجاحه في جعل المتعلم يقضي وقتاً أكبر في ممارسة الأنشطة الصفية واللاصفية، والتي يكتسب من خلالها المعارف والمهارات والخبرات التعليمية، أي تطبيق الخبرات التعليمية في حينه ، وهذا المعيار يقوم المعلم في ضوء قدرته على تهيئة البيئة التعليمية.

ولكي يقوم المعلم بدوره المهم والحساس بكفاءة واقتدار، لابد أن يتمتع بقدر كاف من القدرات والكفايات التعليمية. ذلك أن وظيفة المعلم لم تعد قاصرة على تزويد الطلاب بالمعلومات والحقائق كما كان في السابق، بل تعدتها إلى أن أصبحت عملية تربوية شاملة لجميع جوانب نمو الشخصية لدى الطالب في صورها: الجسمية والعقلية والنفسية والاجتماعية (الهذلي، ١٩٩٥).

وفي ضوء التربية الحديثة هناك مجموعة خصائص مطلوبة لمهنة التعليم بشكل عام يمكن تلخيصها في ثلاثة جوانب:

١- الجانب التكويني والنفسي والاجتماعي: ويتضمن الخصائص الاجتماعية والانفعالية والأخلاقية، والجسمية التي يجب أن يتمتع بها معلم الطالب العادي، فالمعلم الجيد هو الذي يمتلك مهارات وقدرات اجتماعية تجعله يتقبل التفاعل مع الآخرين ويتصف بدمائة الأخلاق واحترام الأمانة الاجتماعية ويحافظ على السلامة الشخصية والنفسية لتلاميذه.

٢- الجانب العقلي والمعرفي: ويتضمن القدرات العقلية الخاصة لكي يؤدي مهامه بنجاح ومتمكن من المادة التعليمية التي سيقدمها لتلاميذه بصورة تجعلهم يتذوقونها ويحسون بها كمجال معرفي ويحرك بهم الرغبة في الدراسة.

الجانب المهني: في هذا الجانب يجب أن يمتلك المعلم خصائص تجعله قادراً على عرض الأفكار بصورة سهلة وواضحة وأن يحسن استخدام الوسائل التعليمية المتنوعة في التدريس وتوظيفها في تحقيق الهدف من الدرس (الموسوي ٢٠٠٢).

ومن خلال اطلاع الباحث على التصنيفات السابقة وغيرها، قام بتصنيف الكفاءة المهنية في خمسة أبعاد، يتألف كل بعد من مجموعة من الكفايات المهنية، وفيما يلي هذا التصنيف:

١- الكفاءة المعرفية: وتضم الكفايات المعرفية، ويُقصد بها المعلومات والمهارات العقلية الضرورية لأداء المعلم في شتى مجالات عمله.

٢- الكفاءة الشخصية: وتتألف من الكفايات الشخصية التي يُقصد بها سمات المعلم الانفعالية والاخلاقية، مثل القدوة الحسنة، والوقار والهيبة، والحلم والأناة، وتمسكه بأخلاقيات المهنة، والتقيد بمواعيد العمل.

٣- الكفاءة المهارية أو الأدائية: وتضم الكفايات المهارية أو الأدائية، ويقصد بها مهارات التدريس التي يجب توافرها في المعلم لكي يستطيع أن يؤدي عمله على أكمل وجه لتحقيق أهدافه التربوية والتعليمية. مثل قدرته على التخطيط، وإدارة الصف، واستثارة دافعية المتعلمين، واستخدامه لطرائق تدريس متنوعة، وتمكّنه من توظيف المواد والأدوات التعليمية، ومراعاته للفروق الفردية بين المتعلمين وغيرها

٤- الكفاءة الإنتاجية: وتضم الكفايات الإنتاجية، ويُقصد بها أثر أداء المعلم في سلوك المتعلمين، مثل مدى تحقيقه للأهداف التعليمية، ومستوى التحصيل الدراسي للمتعلمين، واكتساب المتعلمين لسلوكيات، ومهارات متنوعة، وانجازاته المهنية الأخرى.

٥- الكفاءة الاجتماعية: وتتألف من الكفايات الاجتماعية، ويُقصد بها قدرة المعلم على التوافق الاجتماعي، وحسن التعامل والتعاون مع الآخرين، ومدى تفاعله مع المتعلمين والمجتمع من حوله.

## مظاهر ومؤشرات الكفاءة المهنية للمعلمين

تعتمد الكفاءة المهنية للمعلم على إتقان المعلم لعمله، وهذا الإتقان لا يتوقف فقط على الاستعداد العلمي والإعداد المهني للمعلم، بل أنه يركز كذلك على عوامل نفسية ومعرفية منها: استمتاع المعلم بعمله، ثم إدراكه أهمية وقيمة العمل الذي يقوم به، وابتدائه إلى المؤسسة التعليمية، والتي يفترض أن تهتم به كإنسان وتعمل على إرضاء حاجاته المادية والنفسية والاجتماعية، وتستمتع إلى شكواه، وتشركه في الرأي وصنع القرار.

الكفاءة المهنية كسلوك يظهر في الأداء يمكن أن يلاحظ من خلال مجموعة من المظاهر والمؤشرات المتعلقة بالعمل. فكثيراً ما نسمع في مجال العمل أن هذا المعلم كفاء وذلك المعلم غير كفاء، ومع إقرارنا بأن هذا الحكم غير دقيق إلا أنه يؤكد على أن هناك مجموعة من المظاهر والمؤشرات التي يمكن أن تظهر سلوك وأداء المعلم ويستدل من خلالها على مدى كفاءة المعلم.

وبصورة عامة يمكننا القول بأن الكفاءة المهنية للمعلمين يمكن أن تظهر من خلال: تقدير مهنة التعليم، كفايات التدريس، العلاقات الإنسانية.

## المبحث الثاني: أساليب العزو السببي

لقيت نظرية العزو (Attribution Theory) اهتماماً متزايداً من جانب علماء النفس، وبدلوا جهوداً جادة حاولوا فيها توضيح طبيعة عملية العزو وما يحكمها من متغيرات.

فنظرية العزو السببي تقوم على مبدأ ان الأفراد مرتفعي الفاعلية يعززون فشلهم إلى الجهد غير الكافي أو إلى الظروف الموقفيه غير الملائمة، فبينما الافراد منخفضو الفاعلية يعززون سبب فشلهم إلى انخفاض في قدراتهم، فالعزو السببي يؤثر على كل من الدافعية، والاداء وردود الأفعال الفعالة، عن طريق الاعتقاد في الفاعلية الذاتية، ويذكر عبد المنعم (1991) أنه غالباً ما يسبق أحكام الأفراد على المواقف أو الأحداث بعض العمليات المعرفية منها أساليب معينة للتفكير يخرج بعدها الفرد بانطباعات ذاتية عن هذه المواقف أو الأحداث، وهذه الأساليب تعرف بالإعزاء (Attribution).

**نظرية هيدر للعزو السببي (Heider, 1958):** اقترح هيدر (Heider) أن السلوك يتحدد بإدراك كل من القوى الداخلية والقوى الخارجية معا. ويقصد بالقوى الداخلية الخصائص الشخصية كالقدرات والمهارات والجهد المبذول والتعب والكسل وغير ذلك من الخصائص والسمات الشخصية. أما القوى الخارجية فيقصد بها العوامل المرتبطة بالبيئية والمحيط كالقوانين والإجراءات والطقس والازدحام والأشخاص الآخرين (Mullins, 2005). وتسهيلا للفهم، فإننا نسمي القوى الداخلية (العزو الداخلي) بينما نسمي العوامل الخارجية (العزو الخارجي).

ويرى هيدر Heider أن الخطوة التي نخطوها في تحليلنا السببي لما نواجه من أحداث ونتائج هي أن نحدد أولاً موقع السبب الذي قادنا إلى الحادثة أو السلوك أو النتيجة فيما إذا كان يتعلق بالفرد نفسه ويسمى (داخلي) أو عوامل محيطة بالإنسان تسمى (خارجية).

**نظرية وينر (Weiner, 1971):** حيث يرى (وينر) أن السلوك الإنجازي يتطلب معرفة العوامل التي يعزو إليها الناس نتائج مهماتهم من نجاح وفشل. وبعد إجراء سلسلة من التجارب توصل وينر أن هناك أربعة أسباب رئيسة يعزو إليها الناس نجاحهم وفشلهم، وهذه العوامل هي: القدرة، والجهد، والخط، وصعوبة المهمة، وهذه الأسباب إما أن تكون داخلية (القدرة والجهد)، أو خارجية (الحظ، وصعوبة المهمة).

وقد نقل وينر مبادئ النظرية من المستوى النظري إلى المستوى التطبيقي على مجال السلوك الإنجازي للوصول إلى قسم أفضل لهذا السلوك والتنبؤ به، حيث درس تأثير النجاح والفشل في الأحكام التي يصدرها الأفراد حول أنفسهم وحول الآخرين من حيث النجاح أو الفشل في القيام بعمل ما مثلاً. ولهذا الدراسة أهمية عملية حيث تبين أن الفرد الذي يفشل قد يتحمس للعمل بجدية أكبر في المستقبل إذا عزا فشله لقلة الجهد المبذول من طرفه بدلاً من عزوه لضعف القدرة لديه، وقد صاغ وينر (Weiner, 1989) نظريته عن التفسير السببي والتي أطلق عليها نظرية العزو (Theory Attribution) من منظور معرفي، ويستند التوجه الرئيس لهذه النظرية على كيفية تفسير الأفراد لأسباب نجاحهم وفشلهم وكيف تؤثر هذه التفسيرات على السلوك الإنجازي اللاحق لهم حيث يرى وينر أن التحليل أو التفسير السببي للنجاح أو الفشل أكثر فائدة من التركيز على الحاجات والدوافع والخصائص أو السمات الانفعالية. (الزيات، ١٩٩٦).

**نظرية كيلي (Kelley, 1971):** ولقد رأى كيلي أن الفرد العادي يستخدم أسلوباً إدراكياً ويفيد أن عزو أسباب الحدث إلى الظروف التي تتغير بتغير وقوع الحدث أكثر من احتمال وجودها في الأسباب السابقة للحدث، وتبقى كما هي للحدث دون تغيير.

ولفهم تفسير سلوك ما وعزوه لعوامل داخلية أو لعوامل خارجية، تقترح كيلي ثلاثة معايير لفهم اختيار الأشخاص للعزو الداخلي أو للعزو الخارجي في تفسير سلوك ما وهذه المعايير هي:

١- التمييز (Distinctiveness): عندما نلاحظ سلوكاً ما ينبغي أن نتساءل كيف يختلف أو يتميز السلوك في هذه الحالة أو الظروف مقارنة بنفس السلوك في حالات أو ظروف مختلفة؟

٢- الإجماع (Consensus): هل السلوك الملاحظ يختلف أو يشابه السلوك الذي يقوم به الآخرون في نفس الحالة أو الظروف؟

٣- الثبات (Consistency): هل يرتبط السلوك الملاحظ بصفة شخصية ثابتة أو بدافع ثابت في كل الأوقات أم أنه مرتبط بحالة عابرة أو مؤقتة سببتها عوامل خارجية؟

وفي الواقع، فإن سلوك شخص ما قد يكون نتيجة عوامل داخلية وخارجية معا -في بعض الأحيان على الأقل- مما يتطلب الانتباه لكل من العزو الداخلي والعزو الخارجي معا. وباختصار، فإن العزو هو محاولة التفسير السببي للسلوك: لماذا يقوم هذا الشخص بذلك السلوك؟

وقد استنتج وير وكارلسون (Wyer and Carlson, 1979) خلاصة مفادها أن الأشخاص الناجحين غالبا ما يكتفون بعزو نجاحهم إلى قدراتهم (عزو داخلي) دون البحث عن عوامل أخرى تكون قد أسهمت في ذلك بينما يقوم الأشخاص الفاشلون بالبحث عن مختلف العوامل التي قد سببت فشلهم ولا ينسبون ذلك إلى أنفسهم (عزو داخلي) إلا عندما لا يجدون تفسيراً بديلاً عن ذلك.

### نظرية العزو والكفاءة المهنية:

تساهم نظرية العزو في التنبؤ بالنجاح والفشل، والفاعلية المهنية ودافعية الإنجاز حيث أصبحت هذه المسألة على جانب كبير من الأهمية خاصة بعد أن تبين أن الأفراد الذين يوجد لديهم دافع للنجاح أكبر من الدافع لتحاشي الفشل، يميلون إلى عزو النجاح إلى أسباب داخلية. وفي مقابل هذا نجد أن الأفراد الذين يوجد لديهم الدافع لتحاشي الفشل بدرجة أكبر من الدافع لتحقيق النجاح يميلون إلى عزو النجاح إلى أسباب خارجية، وقد تبين ما لهذه النتيجة من تطبيقات في غاية الأهمية. حيث يترتب على النجاح لدى الأشخاص الذين لديهم دافع النجاح أكبر من دافع تحاشي الفشل، يترتب عليه خبرات

وجدانية إيجابية لأن مثل هؤلاء الأشخاص يعززون النجاح إلى قدراتهم، وتشجيعهم مثل هذه الخبرات الوجدانية على الدخول مستقبلا في مواقف إنجاز أخرى، حيث أوضحت (قاري، ٢٠٠٦) أنه عندما نجح غالبية الأشخاص في أداء مهمة ما، فإن المبحوث سوف يميل لأن يعزي نجاحه إلى سبب خارجي (إنها مهمة سهلة). أما حينما يفشل الأغلبية فإنه سوف يعزي فشله إلى سبب داخلي

ومن هنا يرى الباحث أن الاعزوات السببية التي يقوم بها الأفراد تختلف باختلاف مستوى الدافعية للإنجاز والكفاءة المهنية. فالأفراد المرتفعون في كفاءاتهم يعززون أي نجاح

للعوامل الداخلية مثل المجهود والقدرة في حين يعزي الافراد المنخفضون في كفاءتهم المهنية النجاح للعوامل الخارجية مثل صعوبة المهمة والحظ، كما ان عزو النجاح الى الفرد ذاته يترتب عليه الشعور بالفخر والسعادة للإنجاز، بالتالي الى تزايد احتمالية سلوك الانجاز والنجاح.

**منهج الدراسة وإجراءاتها**

اعتمد الباحث خمسة أبعاد للكفاءة المهنية، يتألف كل بعد من مجموعة من الكفايات المهنية التي تشكل في مجموعها الكفاءة المهنية للمعلم، بمعنى أننا يمكن أن نعتبر الكفاءة المهنية المحصلة الكلية لكفايات المعلم المهنية.

**أولاً: منهج الدراسة:**

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي الارتباطي للتعرف على دلالة العلاقة بين أبعاد الكفاءة المهنية والعزو السببي لدى معلّمي المرحلة الثانوية في محافظة رأس تنورة. وإجراء المقارنات حسب المتغيرات الديموغرافية للدراسة.

### ثانياً: مجتمع الدراسة وعينتها:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة رأس تنورة والبالغ عددهم (٩٧) معلماً حسب إحصائيات الإدارة العام للتربية والتعليم بالمنطقة الشرقية للعام ٢٠١٤.

**عينة الدراسة:** تكونت عينة الدراسة من (73) معلماً يعلمون بالتدريس في المدارس الثانوية بقسميها العلمي والشرعي وذوي خبرات مهنية مختلفة في مجال التعليم الثانوي وقد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة.

جدول (١) توزيع أفراد العينة حسب تخصص المعلم

التخصص	العدد	%
تخصص علمي	35	47.9
تخصص شرعي	38	52.1
الإجمالي	73	100.0

جدول (٢) توزيع أفراد العينة وفقاً للخبرة التعليمية



النسبة %	العدد	سنوات الخبرة
35.6	26	١-٥ سنوات
30.1	22	٦-١٠ سنوات
34.2	25	أكثر من ١٠ سنوات
100.0	73	الإجمالي

### ثالثاً: أدوات الدراسة:

#### ١. بطاقة التقويم الذاتي لقياس الكفاءة المهنية للمعلم:

قام الباحث بإعداد بطاقة التقويم الذاتي لقياس الكفاءة المهنية للمعلم "، وذلك بالاسترشاد بالمصادر والدراسات التربوية مثل بطاقة التقويم الذاتي للمعلم من اعداد الرميحي (٢٠١٤) وبطاقة الكفاءة المهنية للمعلم من اعداد مغربي (٢٠٠٨) ومقاييس التقويم الذاتي من إعداد الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي (٢٠٠٩)، واشتملت على خمسة ابعاد فرعية هي:

**الشخصية:** ويقصد بها امتلاك المعلم لمهارات تمكنه من أداء عمله الوظيفي وتحليه بصفات شخصية تجعله محبوبا للطلاب.

**العلاقات الانسانية:** ويقصد بها قدرة المعلم على التوافق الاجتماعي، وحسن التعامل والتعاون مع الآخرين، ومدى تفاعله مع المتعلمين والمجتمع من حوله.

**الأنشطة والتقويم:** ويقصد بها مهارات التدريس التي يجب توافرها في المعلم لكي يستطيع أن يؤدي عمله على أكمل وجه لتحقيق أهدافه التربوية والتعليمية.

**التمكن العلمي والمهني:** ويقصد بها المعلومات والمهارات العقلية الضرورية لأداء المعلم في شتى مجالات عمله.

**أساليب التعزيز والحفز:** ويقصد بها أثر أداء المعلم في سلوك المتعلمين، مثل مدى تحقيقه للأهداف التعليمية، ومستوى التحصيل الدراسي للمتعلمين، واكتساب المتعلمين لسلوكات، ومهارات متنوعة.

وتتكون البطاقة من (٣٤) عبارة تصحح العبارات عليها وفق تدرج مكون من أربع خيارات (تنطبق بدرجة كبيرة، تنطبق بدرجة متوسطة، تنطبق بدرجة بسيطة، لا تنطبق أبدا) للاستجابة لفقرات الاستبانة، وللتحقق من الخصائص السيكمترية للمقياس قام الباحث بالإجراءات التالية:

١- صدق المحتوى: قام الباحث بعرض مقياس الكفاءة المهنية للمعلم على عدد من المحكمين، حيث تألفت أداة الدراسة في صورتها النهائية تتألف من (٣٤) فقرة موزعة على ابعاد بطاقة التقويم الذاتي لقياس الكفاءة المهنية للمعلمين.

٢- صدق المفردات: تم التحقق من صدق بطاقة التقويم الذاتي لقياس الكفاءة المهنية للمعلمين بإيجاد معاملات الاتساق الداخلي لل فقرات، حيث تم حساب معامل ارتباط كل فقرة مع الدرجة الكلية للأداة الذي والجدول أدناه يوضح معاملات الاتساق الداخلي.

جدول ( ٤ ) الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بطاقة التقويم الذاتي للكفاءة المهنية للمعلمين

رقم المفردة	الارتباط	رقم المفردة	الارتباط	رقم المفردة	الارتباط	رقم المفردة	الارتباط
١	**٠.٤٠٨	١٠	**٠.٦٨١	١٩	**٠.٥٩٩	٢٨	**٠.٥٢١
٢	**٠.٣١٦	١١	**٠.٦٢٦	٢٠	**٠.٦٠٥	٢٩	**٠.٧٧٧
٣	**٠.٣٧٥	١٢	**٠.٥٢٠	٢١	**٠.٦٩١	٣٠	**٠.٥٦٠
٤	**٠.٥٩٧	١٣	**٠.٥٠٤	٢٢	**٠.٤٢٨	٣١	**٠.٥٠١
٥	**٠.٢٩٧	١٤	**٠.٤٣٩	٢٣	**٠.٤١٥	٣٢	**٠.٥٩٠
٦	**٠.٣٢١	١٥	**٠.٤٦٢	٢٤	**٠.٥٥٨	٣٣	**٠.٦٥٨
٧	**٠.٣٦٧	١٦	**٠.٥٢٠	٢٥	**٠.٦٨٠	٣٤	**٠.٥١٢
٨	**٠.٣٦٣	١٧	**٠.٦٠٢	٢٦	**٠.٥٢٣		
٩	**٠.٥١٣	١٨	**٠.٦٠٠	٢٧	**٠.٥٧٠		

ويوضح الجدول (٤) أن جميع معاملات ارتباط المحاور بالدرجة الكلية كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، مما يدل على صدق الأداة.

٣- صدق البناء: تم حساب الارتباط الداخلي بين أبعاد المقياس ودرجته الكلية، والجدول (٥) يوضحها

جدول (٥) الارتباط بين أبعاد بطاقة التقويم الذاتي للكفاءة المهنية للمعلمين ودرجته الكلية في الدراسة الحالية

المحور	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية
الشخصية	**٠.٧٠٤
العلاقات الإنسانية	**٠.٨٠٢

**٠.٨٢٧	الأنشطة والتقويم
**٠.٨٠٧	التمكن العلمي والمهني
**٠.٨٥٢	أساليب التعزيز والحفز

يتضح من الجدول (٥) أن جميع معاملات ارتباط المحاور بالدرجة الكلية كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ( ٠.٠١ ) ، مما يدل على صدق المقياس.

### ثبات الاتساق الداخلي:

قام الباحث بحساب معامل ثبات ألفا لكرونباخ (Cronbach Alpha) لكل بعد من أبعاد بطاقة التقويم الذاتي للكفاءة المهنية للمعلمين، إضافة إلى حساب معامل الثبات الكلي، إضافة إلى حساب الثبات باستخدام طريقة التجزئة النصفية، والجدول (٦) يوضح نتائج حساب ثبات بطاقة التقويم الذاتي للكفاءة المهنية للمعلمين:

### جدول (٦) ثبات بطاقة التقويم الذاتي للكفاءة المهنية للمعلمين

المحور	عدد الفقرات	معامل ثبات ألفا لكرونباخ	معامل الثبات بطريقة سبيرمان/ براون
الشخصية	٧	٠.٥٧	٠.٥٦
العلاقات الإنسانية	٨	٠.٧٩	٠.٨٤
الأنشطة والتقويم	٧	٠.٧٩	٠.٧٩
التمكن العلمي والمهني	٦	٠.٧٥	٠.٧٨
أساليب التعزيز والحفز	٦	٠.٧٩	٠.٨٣
المقياس ككل	٣٤	٠.٩١	٠.٨٤

يتضح من الجدول السابق، أن معاملات ثبات ألفا لكرونباخ للأداة ككل ولمحاوره مقبولة إحصائياً، كما أن معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية أيضاً مقبولة إحصائياً، مما يدل على ثبات الأداة.

### ٢. مقياس أسلوب العزو:

من إعداد بيترسون (Peterson,1993) وترجمة المقدم (٢٠٠٣) حيث يتكون المقياس من: اثني عشرة موقفاً من المواقف الحياتية الافتراضية، موزعة على أربعة محاور أساسية

حيث يتضمن كل موقف السبب الذي أدى إلى حدوثه، أربعة أسئلة تقيس أساليب العزو، كما يلي:

السؤال الأول: يقيس مركز الضبط الداخلي والخارجي.

السؤال الثاني: يقيس مدى الاستقرار.

السؤال الثالث: يقيس مدى الشمولية والتحديد.

السؤال الرابع: يقيس مدى القدرة على التحكم في السبب.

وتتم الإجابة عن هذه الأسئلة المقياس يمتد على سبعة درجات، وقد استخدم المقياس في البيئة السعودية بعد تقنينه وتطبيقه من قبل العتيبي (٢٠١٠)، حيث تم التأكد من الخصائص السيكومترية للمقياس على البيئة السعودية حيث قام بحساب معاملات الارتباط بين المفردات المكونة لكل محور وبين المجموع الكلي وتبين أن جميع معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس ودرجته الكلية دالة إحصائياً مما يفيد بصدق المقياس كما قام الباحث بالتحقق من مؤشرات الصدق والثبات للمقياس وكانت النتائج تعطي الثقة لاستخدامه في إجراءات الدراسة الحالية

### النتائج ومناقشتها والتوصيات

يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الحالية، ومناقشتها، وتفسيرها في ضوء الدراسات السابقة.

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما أبعاد الكفاءة المهنية الأكثر توافراً لدى معلّمي المرحلة الثانوية في محافظة رأس تنورة؟

للإجابة على هذا السؤال، قام الباحث بحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية للكفايات المهنية الممثلة لأبعاد الكفاءة المهنية، كما يوضحها الجدول (١٠) كما يلي:

جدول (١٠) المتوسطات والانحرافات المعيارية لأبعاد الكفاءة المهنية

م	أبعاد الكفاءة المهنية للمعلم	المتوسطات	الانحرافات المعيارية	الترتيب
٢	العلاقات الإنسانية	٢٩.٣٩	٢.٧٤	١
١	الشخصية	٢٤.٩٨	٢.٢٢	٢
٣	الأنشطة والتقييم	٢٢.٩٧	٣.٦٨	٣

٤	٢.٣٢	٢٢.٠٤	أساليب التعزيز والحفز	٥
٥	١.٧٩	٢١.١٠	التمكن العلمي والمهني	٤

من خلال النظر إلى المتوسطات نلاحظ أنّ ترتيب توافر أبعاد الكفاءة المهنية جاء على النحو التالي: أكثر أبعاد الكفاءة المهنية توافراً وممارسة لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة رأس تنورة هي العلاقات الإنسانية، يليها الكفايات الشخصية، ثم بعد الأنشطة والتقييم، فأساليب التعزيز والحفز، وأقلها التمكن العلمي والمهني. ويرى الباحث أن بعدي الشخصية والعلاقات الإنسانية هي كفايات غالباً ما تتوفر في المعلمين لكونها تتألف من سمات ترتبط بالتربية والأخلاق والتواصل مع المجتمع المحيط، كما أنه من الطبيعي في التقييم الذاتي أن يعطي المفحوص لنفسه قيمة عالية. وجاء بعد الأنشطة والتقييم ثالثاً لكون هذا البعد هو الأكثر وضوحاً في أداء المعلمين، ولعل هذا سبب توفرها إذا ما قورنت ببعد التمكن العلمي والمعرفي وأساليب الحفز والتعزيز والتي تدخل ضمن التمكن المعرفي والمهني، الأكثر صعوبة في التقييم والتي تعتبر في الحقيقة مصدر التمكن المعرفي والمهني. أمّا بعد التمكن المعرفي والمهني فقد جاء أقل الكفايات المهنية للمعلم ويرجع الباحث ذلك كون التقييم الذاتي المستخدم في هذه الدراسة من أساليب التقييم الحديثة المتبعة وقد اعتاد غالبية المعلمين ان قياس هذا البعد يقع دوماً على عاتق مدير المدرسة والمشرف التربوي المختص.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الشريكة (٢٠٠٥)، ودراسة مغربي (٢٠٠٧) في ترتيب توافر أبعاد الكفاءة المهنية لدى المعلمين.

ويذكر الحكمي (٢٠٠٤) أن الخصائص المعرفية والمهنية، والانفعالية وسمات شخصية المعلم تؤدي دوراً مهماً في فاعلية وكفاءة العملية التعليمية.

**ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:** " هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الكفاءة المهنية والعزو السببي لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة رأس تنورة؟"

وللإجابة عن السؤال تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين أبعاد الكفاءة المهنية والعزو السببي لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة رأس تنورة من عينة الدراسة، كما يوضحها الجدول (١١) التالي:

**جدول رقم (١١) معامل ارتباط بيرسون بين ابعاد الكفاءة المهنية للمعلمين ومحاور أساليب العزو لدى عينة الدراسة**

القدرة على التحكم	الشمولية	الاستقرار	مركز الضبط	ابعاد العزو ابعاد الكفاءة
**٠.٤٠١	**٠.٣٧٧	**٠.٢٨١	**٠.٣٨٣	الشخصية
**٠.٣٨٤	**٠.٤٠١	**٠.٣١١	**٠.٣٢٦	العلاقات الإنسانية
**٠.٣١٠	**٠.٤١٧	**٠.٣٧٧	**٠.٢٨٩	الأنشطة والتقويم
٠.١٢٥	٠.٠٨٥	**٠.٣٢٤	**٠.٣٣٠	التمكن العلمي والمهني
**٠.٣١١	*٠.٢٢٣	**٠.٥٢	**٠.٤٣٩	أساليب التعزيز والحفز
**٠.٣٣٧	2٠.٠١	٠.١١٧	**٠.٣١٢	الكلي

\* دالة عند مستوى ( ٠.٠٥ ) ، \* \* دالة عند مستوى ( ٠.٠١ )

توضح نتائج الجدول (١١) وجود علاقة ارتباطية موجبة وذات دلالة إحصائية بين الكفاءة المهنية للمعلمين وأساليب العزو في محوري مركز الضبط والقدرة على التحكم عند مستوى الدلالة (٠.٠١)

بينما لا توجد علاقة بين الكفاءة المهنية ومحوري الاستقرار والشمولية ضمن محاور أساليب العزو، إضافة إلى وجود علاقة بين أبعاد الكفاءة المهنية وجميع محاور أسلوب العزو عند مستوى الدلالة (٠.٠١) ومستوى الدلالة (٠.٠٥) عدا بعدي الشمولية مع بعد التمكن المهني والعلمي وبعد أساليب التعزيز والحفز، إضافة إلى عدم وجود علاقة بين بعد التمكن المهني والعلمي وبعد القدرة على التحكم.

ويفسر الباحث هذه النتيجة بأن المعلمين ذوي التحكم الداخلي يدركون تماماً ما يملكونه من قدرات وإمكانات مختلفة وبالتالي فإن لديهم القدرة على تقييم كفاءتهم المهنية بطريقة موضوعية الأمر الذي ينعكس بطريقة إيجابية على تقديرهم الذاتي ويستخدمون جوانبهم الشخصية وعلاقاتهم الاجتماعية ومهاراتهم التدريسية للوصول إلى أهدافهم من خلال احساسهم بذاتهم، كما أن معرفة المعلم بقدراته سواء المهارية أو المهنية يعطيه الثقة بكفاءته المهنية، وتتفق هذه النتيجة مع عدد من الدراسات ذات العلاقة الارتباطية التي أكدت على وجود علاقة بين العزو السببي والكفاءة، حيث أكدت ان العزو السببي له تأثيراً إيجابياً في الكفاءة والالتزام المهني واكتساب المهارات، وأثراً إيجابياً في الشعور بالكفاءة والدافعية منها دراسة اليجي (٢٠١١) ودراسة (Schallert, 2008) ودراسة (Hsieh,2004).

ويرى الباحث ان التغذية الراجعة لأساليب العزو تمثل طرق اقناع اجتماعية يتم من خلالها نقل المعلومات حيث ان اخبار المعلم انه يستطيع تحقيق نتائج جيدة من خلال تطويره المهني وبذل الجهد يساعد في اقناعه انه قادر على الرفع من مستوى كفاءته المهنية.

**ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:** " هل توجد فروق دالة إحصائياً في الكفاءة المهنية وأبعادها، لدى المعلم راجعة لمتغيري التخصص والخبرة لدى معلّمي المرحلة الثانوية في محافظة رأس تنورة؟"

استخدم الباحث اختبار (ت) وتحليل التباين الأحادي للتعرف على دلالة الفروق في الكفاءة المهنية للمعلمين عينة الدراسة تبعاً لمتغير التخصص الدراسي والخبرة وبوضوح الجدول ( ١٢ ) المتوسطات لمتغيري التخصص والخبرة

**جدول (١٢) متوسطات درجات الكفاءة المهنية وأبعادها في ضوء التخصص والخبرة**

ابعاد الكفاءة المهنية	التخصص		الخبرة		الكلية
	علمي	شرعي	٥-١ سنوات	٦-١٠ سنة	
الشخصية	25.30	23.93	24.46	24.63	25.84
العلاقات الإنسانية	30.80	27.68	28.88	29.63	29.72
الأنشطة والتقييم	22.60	20.81	21.50	23.45	24.08
التمكن العلمي والمهني	20.40	19.68	19.96	21.59	21.88
أساليب التعزيز والحفز	22.20	20.62	21.23	22.31	22.64
الكلية	121.30	112.75	116.03	121.63	124.16

**وللإجابة على الجزء الأول من السؤال الثالث** استخدم الباحث اختبار (ت) في المقارنة بين متوسطات درجات الكفاءة المهنية لدى المعلمين من عينة الدراسة وفقاً لمتغيري التخصص (شرعي/ علمي) والجدول (١٣) يوضح نتائجه:

**جدول رقم (١٣) نتائج اختبار ت للمقارنة بين متوسطات الكفاءة المهنية وفقاً لمتغير**

**التخصص**

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	درجات الحرية	شرعي		علمي		المتغير
			ن=٣٨	ع	ن=٣٥	ع	
			م	ع	م	ع	

.106	1.681	٧١	2.02	23.93	2.43	25.30	الشخصية
.006	2.981	٧١	2.75	27.68	2.72	30.80	العلاقات الإنسانية
.225	1.244	٧١	3.59	20.81	3.78	22.60	الأنشطة والتقييم
.497	.689	٧١	2.52	19.68	2.73	20.40	التمكن العلمي والمهني
.026	2.368	٧١	2.14	20.62	2.47	22.20	أساليب التعزيز والحفز
.016	2.600	٧١	9.94	112.75	11.81	121.30	الكلي

\* دالة عند مستوى ( ٠.٠٥ ) ، \* \* دالة عند مستوى ( ٠.٠١ )

يتضح من الجدول رقم (١٣) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين المعلمين في الكفاءة المهنية وفقا للتخصص الذي يقوم بتدريسه المعلم في الدرجة الكلية لصالح معلمي التخصصات العلمية من خلال النظر لمتوسطات المجموعتين، وكذلك فروق ذات دلالة إحصائية في ابعاد الكفاءة المهنية العلاقات الإنسانية وأساليب التعزيز والحفز لصالح معلمي التخصصات العلمية، وتعني هذه النتيجة أن أصحاب التخصصات العلمية أكثر كفاءة مهنية وإنتاجية، كما أن لديهم جدية في أساليب التدريس التي يقومون بتدريسها أكثر من أصحاب التخصصات الشرعية.

ولإجابة على الجزء الثاني من السؤال قام الباحث باستخدام تحليل التباين الأحادي (Anova) ويوضح الجدول ادناه نتائج تحليل التباين الأحادي.

جدول (١٤) نتائج تحليل التباين الأحادي لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات الكفاءة المهنية وفقا لمتغير الخبرة

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين	لابعاد
6٤.0	3.006	14.037	2	28.074	بين المجموعات	الشخصية
		4.670	70	326.912	داخل المجموعات	
			72	354.986	الكلي	
.499	.703	5.347	2	10.695	بين المجموعات	العلاقات الإنسانية



		7.611	70	532.785	داخل المجموعات	
			72	543.479	الكلية	
.031	3.641	46.075	2	92.151	بين المجموعات	الأنشطة والتقويم
		12.654	70	885.795	داخل المجموعات	
			72	977.945	الكلية	
.017	4.342	27.102	2	54.204	بين المجموعات	التمكن العلمي والمهني
		6.242	70	436.920	داخل المجموعات	
			72	491.123	الكلية	
5٤.0	2.687	13.864	2	27.729	بين المجموعات	أساليب التعزيز والحفز
		5.159	70	361.148	داخل المجموعات	
			72	388.877	الكلية	
.022	4.015	440.417	2	880.834	بين المجموعات	الكلية
		109.706	70	7679.412	داخل المجموعات	
			72	8560.247	الكلية	

\* دالة عند مستوى ( ٠.٠٥ ) .

يتضح من الجدول (١٤) السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطات درجات الكفاءة المهنية في المجموع الكلي وإبعاد الكفاءة لدى عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة عدا بعد العلاقات الإنسانية حيث بلغت قيمة (ف) في المجموع الكلي (4.015) وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠٥)، ولمعرفة اتجاه الفروق بين متوسطات الكفاءة المهنية في مجموعها الكلي ذات الدلالة لدى عينة الدراسة وفقاً لمتغير الخبرة ولصالح أي مستوى من المستويات الثلاثة تم إجراء المقارنات البعدية باستخدام اختبار شيفيه (Sheffe) وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) لدى المعلمين لصالح سنوات الخبرة الأعلى وهذا يعني أنه كلما زادت سنوات الخبرة لدى المعلم زادت كفاءته المهنية، ويعتبر الباحث أن سنوات الخبرة من المتغيرات التي تعزى إليها اختلاف المعلمين في الكفاءة المهنية، كما أنه مع زيادة سنوات الخبرة يرتفع المستوى المهني لدى المعلم، ويمكن أيضاً في ضوء هذه النتيجة الحكم بأن الكفاءة المهنية للمعلم تزداد بزيادة عدد سنوات الخبرة

وهذه النتائج التي توصلت إليها الدراسة منطقية، حيث أنّ خبرة المعلم بمهنة التدريس تمكنه من معرفة مهامه وأدواره المتعددة، وتكسبه الثقة بالنفس وتقدير قيمة العمل الجاد، وتزيد من إيمانه بمهنة التدريس والاعتزاز بها.

ويذكر السمدوني (٢٠٠١) أن الخبرة بالتدريس تمكن المعلم من القيام بدوره في الحياة بنجاح، وإجادته لمادة تخصصه، وسعة أفقه، وعمق إدراكه للأمور، ونضج تفكيره، وحسن تصرفه، ورحابة صدره، بالإضافة إلى اتزانه النفسي، وقدرته على فهم الحالة العاطفية لطلابه،

وإدارته لانفعالاته والتغلب على ما قد يعترضه من صعوبات، وتكون تلك المهارات التي يكتسبها هامة لرفع مستوى أدائه.

### ملخص نتائج الدراسة:

١- أظهرت نتائج الدراسة أن أكثر أبعاد الكفاءة المهنية توافراً لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة رأس تنورة هي العلاقات الإنسانية، يليها الكفايات الشخصية، ثم بعد الأنشطة والتقويم، فأساليب التعزيز والحفز، وأقلها التمكن العلمي والمهني.

٢- وجود علاقة ارتباطية بين الكفاءة المهنية ومكوناتها، وأساليب العزو السببي في الكلية للكفاءة المهنية، ومحوري مركز الضبط والقدرة على التحكم عند مستوى (٠.٠١)، وكذلك بين كافة أبعاد الكفاءة المهنية ومحور مركز الضبط، والاستقرار عند مستوى (٠.٠١)، إضافة الى وجود علاقة بين أبعاد الكفاءة المهنية ومحوري الشمولية والقدرة على التحكم عدا بعد التمكن العلمي والمعرفي، عند مستوى (٠.٠١).

٣- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين المعلمين في الكفاءة المهنية وفقاً لمتغير التخصص لصالح معلمي التخصصات العملية، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين المعلمين في الكفاءة المهنية وفقاً لمتغير الخبرة لصالح المعلمين ذوي سنوات الخبرة الأعلى.

### التوصيات

- ١- نشر ثقافة الموضوعات المتعلقة بالكفاءة المهنية وأساليب العزو السببي في أوساط العاملين بالمدارس، وتبيين دورها في نجاح الأفراد مهنيًا.
- ٢- ضرورة توجيه نظر المسؤولين عن إعداد وتكوين المعلمين في الكليات والجامعات ومعاهد إعداد المعلمين المختلفة إلى دور أساليب العزو في رفع الكفاءة المهنية للمعلم.

٣-تحسين وتطوير بطاقة التقويم الذاتي للكفاءة المهنية المستخدمة في هذه الدراسة والتي قام الباحث بإعدادها واستخدامها في دراسات جديدة.

### الدراسات المقترحة

- ١-تكرار هذه الدراسة مع إدخال متغير الجنس إليها.
- ٢-إجراء المزيد من الدراسات التجريبية للتدريب على أساليب العزو السببي للطلاب والمعلمين.

المراجع:

المراجع العربية:

الأحمد، أمل (١٩٩٩). العلاقة الارتباطية بين دافعية الإنجاز والعزو السببي، دراسة ميدانية لدى عينة من طلبة جامعة دمشق في كليتي التربية والعلوم، مجلة جامعة دمشق ١٥ (٢) ١٢١-١٧١.

الحكمي، إبراهيم الحسن. (٢٠٠٤). الكفاءات المهنية المتطلبية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة رسالة الخليج العربي، (مكتب التربية العربي لدول الخليج) (٢٤)، ١٣-٥٦.

حمزة، مختار. (١٩٩٢). مبادئ علم النفس. جدة: دار البيان العربي.

الخالدة، محمد محمود ومرعي، توفيق. (١٩٩١). مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك للكفايات الأدائية المهمة لوظائفهم المهنية. مجلة اتحاد الجامعات العربية، ٢٦، ٦٧-٨٥.

الزيات، فتحي مصطفى. (١٩٩٦). سيكولوجية التعلم بين المنظور الارتباطي والمنظور المعرفي، القاهرة: دار النشر للجامعات.

دروزة، أفنان نظير. (١٩٩٣). مركز الضبط وعلاقته بالتحصيل الأكاديمي للطلاب، وجنسه وتخصصه المجلة التونسية للعلوم الاجتماعية، الجامعة التونسية، ٩١. (٨٨).

السبيعي، هدى. (٢٠٠٣). دراسة الكفايات التدريسية في علاقتها ببعض السمات الشخصية لمعلمي ومعلمات المهارات البحثية في قطر، مجلة مركز البحوث التربوية، (جامعة قطر)، العدد (٢٣)، ٦٥-١٠٣.

السمادوني، السيد إبراهيم. (٢٠٠١). الذكاء الوجداني والتوافق المهني للمعلم، دراسة ميدانية على عينة من المعلمين والمعلمات بالتعليم الثانوي العام، عالم التربية، (٣)، ٦٣-١٥٢.

الشرّاح، يعقوب أحمد. (٢٠٠٣). التربية وأزمة التنمية البشرية، الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج.

الشريكة، فلاح حمود. (٢٠٠٥). كفايات معلمي الطلبة المتفوقين في دولة الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

الشعراوي، علاء جاد. (٢٠٠٢). بعض المتغيرات الديموغرافية وسمات الشخصية وعلاقتها بعزو المسؤولية عن الضغوط المهنية لدى معلمي التعليم العام، مجلة كلية التربية، (جامعة المنصورة)، ٢ (٣٦)، ٨٧-٩٠.

عبد الجواد & ومتولي، نور الدين محمد ومصطفى محمد. (١٩٩٨). مهنة التعليم في دول الخليج العربية، الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج.

- عبد المنعم، ثروت محمد. (١٩٩١). اعزاء المتفوقين والمتأخرين دراسياً للنجاح والفشل. لعلم النفس، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- عفانة، عزو إسماعيل. (١٩٩٨). الكفايات التدريسية التي يمارسها أساتذة الجامعة الإسلامية بغزة كما يراها طلبتهم، مجلة كلية التربية، (٤٧)، ٣٧-٨٢.
- علاونة، شفيق. (٢٠٠٤). الدافعية في كتاب محمد الريماوي، علم النفس العام، عمان: دار المسيرة.
- قاري، نسيمه عبد القادر. (٢٠٠٦). التفاؤل والتشاؤم: وأساليب عزو العجز المتعلم لدى عينة من طالبات جامعة أم القرى بمكة المكرمة. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- الفتلاوي، سهيلة محسن كاظم. (٢٠٠٣). كفايات التدريس: المفهوم والتدريب والأداء. عمان: دار الشروق.
- مغربي، عمر عبدالله مصطفى (٢٠٠٧) الذكاء الانفعالي وعلاقته بالكفاءة المهنية رسالة ماجستير جامعة أم القرى كلية التربية قسم علم النفس.
- ملحم، سامي محمد. (٢٠٠١). سيكولوجية التعلم والتعليم، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- الموسوي، عبد الله. (٢٠٠٢). التعليم وتحديات القرن الحادي والعشرين. المؤتمر العلمي الأول، جامعة مؤتة، الأردن. من ٢٧-٣١ أكتوبر.
- نشوان، يعقوب، الشعوان عبد الرحمن. (١٩٩٠). الكفايات التعليمية لطلبة كليات التربية بالمملكة العربية السعودية. مجلة جامعة الملك سعود، (٢٢) ١٠١-١٢٥.
- الهدلي، عبد الله محسن. (١٩٩٥). مدى توفر الكفايات التعليمية لدى معلمي المواد الاجتماعية في المرحلة الابتدائية من وجهة نظر المشرفين التربويين. المجلة التربوية، (٩) ٣٥، ١٤٥-١٧٤.
- اليحيى، يحيى بن إبراهيم (٢٠٠١). عقدة التشاؤم. الرياض: دار القاسم للنشر.

### المراجع الأجنبية:

- Borich, G.D. (2000). Observation skills for effective learning, 4th edit. UK: Prentice Hall.
- Chang, E. (2002). Dispositional optimism and secondary appraisal of a stressor: Controlling for confounding influences and relations to coping, psychological, and physical adjustment. *Journal of personality and Social Psychology*, 74 (4), 1109-1120.
- Hsieh, P. P. (2004). *How college students explain their grades in a foreign language course*: The interrelationship of attributions, self-efficacy, language learning beliefs, and

- achievement. Ph.D. dissertation, The University of Texas at Austin.
- Hall E. & Jones L. (1976): competency Based Education. A Process for improving of education. Englowd Cliffs, N.J. : Prentice-hall.
- Heider, F. (1958) Perception and Attribution. In "Perspectives On Attribution Research And Theory" Edited by: Gorlitz, D., Ballinger Publishing Company, Cambridge, Massachusetts.
- Kelley, H. H. (197١) Magic Trick: The Management of Causal. In "Perspectives on Attribution Research And Theory" Edited by: Gorlitz, D., Ballinger Publishing Company, Cambridge, Massachusetts.
- Mullins, J. L. (2005). *Management and Organizational Behavior*, 7th, Ed. UK: Prentice Hall,
- Nichols. S., & Good, T. (1998). *Students' perceptions of fairness in School setting: A gender analysis. Teachers college record 100 (2)*, 369, 402.
- Peterson, C. (1980). *Theories of counseling and psychotherapy*, New You're: Harper & Row.
- Simon, C. (2003). An Alternative Method to Measure (MIS) Faculty Teaching Performance. *The International Journal of Educational Management*, 17 (5), 195
- Stajkovic, A. D. Sommer, S. M. (2000). Self-efficacy and causal attributions: Direct and reciprocal links, *Journal of Applied Social Psychology*, (30), 707-737.

- 
- Stipek, D.J. (1998). *Motivation to Learn from Theory to Practice*. 3rded, Boston: Allyn & Bacon.
- Weiner, B. 1994. Ability versus effort revisited: The moral determinants of achievement evaluation and achievement as a moral system, *Educational Psychologist*, (29), 163-172.
- Wyer, R. S.; Carlson, E. D. (1979). *Social Cognition, Inferences, and Attribution*. Lawrence Erlbaum Associates. Publisher: New Jersey <http://en.wikipedia.org>.
- Ying, Y., & Han, M. (2007). A Longitudinal effect of intergenerational gap in acculturation on conflict and mental health in Southeast Asian American Adolescents, *American Journal of Orthopsychiatry*, 77(1), 61-66.