

الكفاءة التكيفية لدى ضباط قوى الأمن الداخلي في الفرات الأوسط

أ.د. حيدر حسن اليعقوبي
الباحث: حيدر عبد الرضا حسين
جامعة كربلاء / كلية التربية للعلوم الإنسانية
hmmjok@gmail.com

المخلص :

يهدف البحث إلى: التعرف على الكفاءة التكيفية لدى ضباط قوى الأمن الداخلي من حملة شهادة البكالوريوس في الفرات الأوسط ، والدلالة الإحصائية للفروق في الكفاءة التكيفية لدى ضباط قوى الأمن الداخلي من حملة شهادة البكالوريوس في الفرات الأوسط على وفق متغير (الرتبة، الصنف ، المحافظة). ولتحقيق أهداف البحث قام الباحثان ببناء اداة البحث: مقياس الكفاءة التكيفية تم تطبيق أدوات البحث على عينة البحث الأساسية تتألف من العينة (٤٢٧.٥ - ٤٢٨) ضابط وضابطة، وتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية Random Sample ذات التوزيع المتناسب. بحسب الوكالات والمحافظات التابعة له وبعد جمع البيانات وتحليلها إحصائياً بإستعمال الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS توصل الباحثان الى النتائج الآتية:

■ أن ضباط قوى الأمن الداخلي في منطقة الفرات الأوسط يتمتعون بمستوى مرتفع في الكفاءة التكيفية.

■ الكفاءة التكيفية من حيث الرتبة العسكرية بحسب الترتيب

- المرتبة الاولى رتبة (اللواء).
- المرتبة الثانية رتبة (العميد).
- المرتبة الثالثة رتبة (المقدم).
- المرتبة الرابعة رتبة (النقيب).
- المرتبة الخامسة رتبة (العقيد).
- المرتبة السادسة رتبة (الرائد).
- المرتبة السابعة رتبة (ملازم اول).
- المرتبة الثامنة رتبة (الملازم الثاني).
- الكفاءة التكيفية من حيث الصنف العسكري بحسب الترتيب
- المرتبة الاولى صنف (وكالة الوزارة لشؤون الشرطة).

- المرتبة الثانية صنف (مديرية الاستخبارات ومكافحة الارهاب).
- المرتبة الثالثة صنف (مديرية المرور).
- المرتبة الرابعة صنف (مديرية الدفاع المدني).
- المرتبة الاخيرة صنف (مديرية الاحوال المدنية والجوازات والاقامة).

Adaptability for officers of the Internal Security Forces In the middle Euphrates

Prof. Dr. Haider Hassan Yaqoub

Haider Abdul-Redha Hussain

Abstract :

Summary of the research

The research aims to: Identify the adaptive competence of officers of the Internal Security Forces who hold a BA in the Middle Euphrates. And the statistical significance of the differences in the adaptive competence of officers of the Internal Security Forces who hold a bachelor's degree in the Middle Euphrates according to the variable (rank, class, governorate). To achieve the research objectives, the two researchers built the research tool: The adaptive competency scale was applied to the research tools on the basic research sample consisting of Of the sample ($427.5 \approx 428$), male and female subjects, and the sample was selected using a random sample of proportional distribution. According to the agencies and governorates affiliated to it, and after collecting and analyzing data statistically using the SPSS statistical package, the two researchers reached the following results:

- Internal Security Forces officers in the Central Euphrates region enjoy a high level of adaptive competence.
- Adaptive efficiency in terms of military rank, by ranking
 - First rank, rank (Major General).
 - Second rank, rank (brigadier general).
 - Third Rank (Lieutenant Colonel)
 - Fourth rank, rank (Captain)
 - Fifth rank, rank (Colonel).
 - Sixth rank, rank (Major).
 - Seventh rank, rank (First Lieutenant)
 - Eighth rank, rank (Second Lieutenant)
- Adaptive efficiency in terms of military category, by order
 - First place class (Ministry Agency for Police Affairs)

- The second place, class (Directorate of Intelligence and Combating Terrorism)
- Class 3 (Traffic Directorate).
- Fourth place, class (Civil Defense Directorate).
- Last rank, class (Civil Status, Passports and Residence Directorate).

الفصل الأول : التعريف بالبحث

أولاً: مشكلة البحث :Problem of The Research

في ظل الظروف العصيبة التي يمر بها العراق اليوم، والتي يفترض من منتسبي ضباط قوى الامن الداخلي العراقي أن يكونوا بأعلى مستويات الاداء المهني والأخلاقي في مجابهة المواقف الصعبة غير أن الباحثان ولكونه يعمل في هذا السلك (ضابط برتبة مقدم في المرور)، وجد أن هنالك حالات من الاخفاق والتراجع في هذا الاداء وايضا في تنفيذ الواجب بما ينبغي، ولعل هذا الاخفاق قد تم توجيهه وتعديله بالضوابط القانونية والادارية أو حتى بالتوجيهات الشخصية من قبل من هم أعلى رتبة في هذه المديرية ولكن لم يكن هنالك أدنى عمل بحثي وبصيغته العلمية لمداولة تلك السلوكيات بهدف معالجتها أو حتى انمائها وتطوير السلوك المهني لها بما يكفي.

أن أبرز ما يمكن تحديه في هذه المشكلة البحثية هو قدرة ضباط قوى الأمن الداخلي العراقي في تمثيل كفاءتهم التكيفية مع المواقف التي تتسم عادة بالتغيير السريع والاختلاف الشديد من حيث المهمة التي يفترض ان يكلف بها وان يتمها بإنجاز عال فضلا عن صعوبة المهمة وتعقيدها، فيلاحظ حالات من الاخفاق في تلك المهمات او انجازها بطريقة لم تتصف بالاكتمال التام، وهذا يعطى مؤشرا واضحا الى الحاجة البحثية في تلك الكفاءة في المواقف التكيفية لهم اذ ان الكفاءة التكيفية ربما تضعف او تهتز اما اداء المهمات الصعبة مما يقود الى نظرة ورؤية ضيقة وشعور سلبي لدى الضابط المكلف بهذه المهام ما يؤدي الى عدم تقبله لذاته وعدم قبول مسؤوله عليه نتيجة الاخفاق والضعف الادائي في تنفيذ الواجبات بأعلى مستوى وافضل صورة بما يبعد الضابط عن الاجتهاد في تدبير الامور والتغلب على الاحداث الحرجة للمواقف العصيبة. ومن هذا يمكن تحديد مشكلة البحث في السؤال الاتي : هل يتسم ضابط قوى الامن الداخلي العراقي بالكفاءة التكيفية في ظل الظروف الحالية؟

ثانياً: أهمية البحث Importance of the Research:

ومن ما بينته النظرية المعرفية الرامية إلى عدد من المحاور ومن ابرزها الى مفهوم الكفاءة التكيفية Efficiency Adaptive، والتي ترى أن للفرد القدرة على ضبط سلوكه لما لديه من معتقدات شخصية، فالأفراد لديهم نظام من المعتقدات تمكنهم من التحكم في مشاعرهم وأفكارهم (١٩٨٦:٤٥ Bandura). وأيضاً قدرته على التعامل مع المشاعر والعواطف، والقدرة على التكيف مع الصعوبات والتوترات والمواقف، والتي تؤدي إلى تحقيق النجاح في المجتمع والعمل والاسرة (اليعتي ٢٠٠٤: ١٥). وبهذا الصدد يؤكد شنك (Schunk ٢٠٠٣) أن الأفراد ذوي الكفاءة العالية يعتقدون أن لديهم القدرة على إنجاز المهمات المقدمة لهم بنجاح، بينما يميل الأفراد ذوي الكفاءة المتدنية عند مجابهة مهام معينة إلى الإستسلام بسهولة والاصابة بالكسل، وبالتالي أداء هذه المهمات بأداء ضعيف وأحياناً تركها بدون أداء (Schunk ٢٠٠٣:١٩)، ويميز هتلمان (Hitman) بين الكفاءة والأداء، فالكفاءة هي القدرة على أداء سلوك ما، في حين أن الأداء هو إظهار المهارة بشكل يمكن قياسه، فالأداء هو المظهر العملي للكفاءة (مقداي ٢٠٠٩: 47)، ويشير أيضاً روجرز (Rogers) أن لدى الفرد دافعاً فطرياً للنمو وتحقيق كل جوانب شخصيته ووجوده، فالفرد الذي يحقق كفاءته الشخصية والتكيفية لا تقتصر فائدته على الفرد فقط وإنما يفيد المجتمع أيضاً (شلتز ١٩٨٣: ٢٨٧). لذا أصبح الاهتمام بالمهارات والكفاءات التكيفية أمراً ضرورياً لأنها تعد إحدى وسائل توافق الفرد مع بيئته على اعتبار أن مشاعر الفرد وانفعالاته هي بمثابة عوامل موجهة للسلوك وطريقة التفكير وعملية إصدار الأحكام واتخاذ القرارات، فكلما كانت عملية ادراك الانفعالات سريعة ودقيقة سمحت بردود أفعال وجدانية وسلوكية سريعة ودقيقة أيضاً، وإلا فقد الفرد حساسيته للموقف السلوكي الذي يظهر بضعف قدرته على مجابهة المشكلات بشكل مناسب (الخولي ٢٠١١: ١١).

إذ أن ما يملكه الفرد من مهارات يشكل الأساس الأول في تحقيق توافقه في المجتمع والتكيف النفسي، والتحكم بالانفعالات السلبية والتوتر، وأشارت كثير من الدراسات إلى أن الأشخاص المتميزين بالكفاءة التكيفية يكونون على وعي بمشاعرهم الخاصة، ويقومون بإدارتها وهم أكثر من غيرهم إحساساً بالرضا عن أنفسهم والتميز بالكفاءة في حياتهم، وقدرتهم على السيطرة على عملياتهم العقلية مما يدفع إنتاجهم قدماً إلى الأمام، أما الذين لا يمتلكونها فيدخلون في صراع نفسي داخلي يعمل على تدمير قدرتهم على التركيز في مجالات عملهم (جولمان ٢٠٠٠: ٥٨).

حيث أن أهمية المهارات والكفاءات لا تقتصر على علاقة الفرد بمجتمعه وقدرته على تحقيق التوافق معه وإنما يتعدى ذلك إلى تحقيق الاستقرار والرضا النفسي إذ نجد الأشخاص الذين يتمتعون

بالمهارات المتطورة هم أكثر من غيرهم إحساساً بالرضا عن أنفسهم، والتميز بالكفاءة في حياتهم، وبقدرتهم على السيطرة على بنيتهم العقلية بما يدفع إنتاجهم قدماً إلى الأمام جراء العديد من الضغوط والمشكلات الاجتماعية المختلفة، لكن ما يميز الأشخاص ذوي الكفاءة من الناحية النفسية ليس مقدار ما يواجهون من مشكلات بل طريقة استجاباتهم لهذه المشكلات ومقدرتهم على مواجهتها، بحيث لا تقدهم القدرة على التكيف معها، ويطلق عادة على القدرة على مجابهة مشكلات الحياة بكفاءة، وفقدان الثقة بالنفس وفقدان الاتزان الانفعالي قوة الأنا أو الصلابة النفسية (الريان ٢٠٠٦: ١٦).

وأن سلوك الفرد يعد مؤشر من مؤشرات التوافق مع البيئة المحيطة اجتماعية أو مهنية، وامكانية تعديل وتهذيب هذا السلوك بالاتجاه السوي، كما أن ظهور الاضطرابات النفسية والسلوكية يعود إلى عدم انسجام السلوك مع المألوف في البيئة المهنية، وهذا يعزى إلى فشل الفرد في اعتماد السلوك النموذجي أو المطلوب مهنيًا، لما أن الكفاءة التكيفية هي قدرة من قدرات الذكاء الوجداني وهي تساعد الأفراد على التوافق مع التغيرات الاجتماعية التي تفرض ضغوطاً تلجئه إلى التكيف معها فيغير من سلوكه استجابةً لها. ويمتد أثر الكفاءة التكيفية ليشمل المجال المهني عبر تأثيرها الكبير في قدرة الفرد على التكيف من خلال توجيهه دافعيته نحو الإنجاز وفاعلية الأداء (Bar-On 2006: 4)، كما بينتها دراسة (ملتون براون ولنت) (Multon Brown & Lent 1991) التي أكدت الدور الإيجابي للكفاءة التكيفية في الدافعية المثابرة (Zimmerman 2000: 8). أما دراسة (خالد ٢٠١٠) فقد كانت نتائجها توضع العلاقة الإيجابية بين التكيف الأكاديمي والكفاءة الذاتية، كما أوضحت دراسة (طلاحة والحرمان ٢٠١٣) أن للتدريس القائم على استخدام التفاعل المعرفي الوجداني أثرًا في تنمية الكفاءة الذاتية المدركة لدى الطلاب (طلاحة والحرمان ٢٠١٣: ١٢٣٤). ومن خلال ما تقدم يمكن توضيح الأهمية النظرية والتطبيقية على النحو الآتي:

أولاً: الأهمية النظرية: تبرز الأهمية النظرية للبحث الحالي في:

- تستمد الدراسة أهميتها من طبيعة المساهمة في دراسة شريحة ضباط قوى الامن الداخلي العراقي ودورهم المؤثر في ضبط المجتمع وتحملهم المسؤوليات التي تقع على عاتقهم مما يحتاجون الى رعاية خاصة في البحث العلمي.
- تكمن أهمية الدراسة من أهمية متغيرات البحث الأساسية فأن موضوع الكفاءة التكيفية لضباط قوى الامن الداخلي.

ثانياً: الأهمية التطبيقية: تسهم الدراسة الحالية من الناحية التطبيقية في الآتي:

- كونها ستقدم مقاييس تتمتع بخصائص سيكو مترية مناسبة للبيئة المحلية في قياس وتشخيص مقاييس منفصلة في كل من الكفاءة التكيفية لضباط قوى الامن الداخلي، والتي تفتقر لها مكتبة القياس العراقية والعربية على حد علم الباحثان واطلاعها.
- يمكن الاستفادة من نتائج الدراسة الحالية في لفت انتباه المسؤولين في المؤسسات الامنية والاكاديمية .
- يمكن أن تساهم نتائج الدراسة الحالية في التوصل الى حقائق تتعلق بشخصية ضباط قوى الامن الداخلي وطبيعة كفاءتهم التكيفية لهم.

ثالثاً: أهداف البحث: **Aims of the Research** تهدف الدراسة الحالية إلى:

١. الكفاءة التكيفية لدى ضباط قوى الأمن الداخلي من حملة شهادة البكالوريوس في الفرات الأوسط.
٢. الدلالة الإحصائية للفروق في الكفاءة التكيفية لدى ضباط قوى الأمن الداخلي من حملة شهادة البكالوريوس في الفرات الأوسط على وفق متغير (الرتبة ، الصنف ، المحافظة).

رابعاً: حدود البحث: **Limitations of the Research** يتحدد البحث الحالي بالحدود الآتية:

الحدود الموضوعية: تشمل متغير البحث الحالي في الكفاءة التكيفية. الحدود البشرية: يقتصر البحث على عينة من ضباط قوى الأمن الداخلي ومن حملة شهادة البكالوريوس في الفرات الأوسط المتمثلة في مديريات (الشرطة ، الإستخبارات ، المرور ، الدفاع المدني ، الأحوال المدنية والجوازات والإقامة)، بحسب (الرتبة ، الصنف ، المحافظة). الحدود المكانية: يقتصر البحث على ضباط قوى الأمن الداخلي من حملة شهادة البكالوريوس في الفرات الأوسط المتمثلة في محافظات (كربلاء المقدسة، النجف الأشرف، الديوانية، بابل، واسط). الحدود الزمانية: للعام الدراسي (٢٠١٩-٢٠٢٠م) (١٤٤٠-١٤٤١هـ).

تحديد المصطلحات: Definition of The Terms

الكفاءة الكفاءة في اللغة كما بينها (الرازي ١٩٨٣) في باب (الكفئ) بالمد النَّظِير، وكذا (الكفء) و (الكفؤ) بسكون الفاء وصمها بوزن فَعْل وُقِعْل، وقيل في أكثر نسخ الصحاح فُعُول. والمصدر (الكفاءة) بالفتح والمدّ (الرازي ١٩٨٣: ٥٧٣). والكفاءة في الإصطلاح بينها (عاقل ١٩٧٧) وهي

مشابهة للاستعداد في إشارتها الى الانجاز الممكن الكامن بدلاً من الانجاز الفعلي. وإن كفاءة الفرد في تعلم مهارة ما قد تكون فطرية وقد تتوقف على التعلم السابق أو قد تتوقف على مزيج من الأمرين وهي كثيراً ما تكون كذلك (عاقل ١٩٧٧ : ٢٣)، وبينه فيجوتسكي (Veygotsky 1978) الاداء الذهني او التفكيرى الذي ينتج عنه فعل مبطن (Veygotsky 1978:22).

الكفاءة التكيفية Adaptive Efficiency

- تعريف كيم (kim 1991)
قدرة الفرد على تعديل بعض العادات الثقافية القديمة لمعرفة واستيعاب عادات ثقافية جديدة من خلال ايجاد سبل لإدارة ديناميكية الفرق بين الثقافات المختلفة والاجهاد المصاحب لها (kim 1991:٢٦٨).
- تعريف بار – أون (Bar-On 1997):
كيفية نجاح الفرد في التكيف مع متطلبات البيئة وظروفها من خلال ميله للتخلي بالمرونة في التعامل مع الاخرين وحل المشكلات بمنطقية ومهارة (القاضي ٢٠١٢ : ٤٥).
- تعريف تشان (Chan 2000):
تغيير فعال في الاستجابة لموقف متغير مما يفرض على الفرد ان يميز الحاجة للتغيير الذي يستند الى بعض التغيير المحسوس الحالي أو المستقبلي في المجتمع وان يغير السلوك بشكل يتلائم معه (Chan 2000:١٤٩).
- تعريف كوهن (Kohn 2003):
هي المرونة المناسبة في استجابة الفرد ليتوافق مع المواقف العصبية (Kohn 2003: ٢٣)
- تعريف ناصر ومسرور (Nasir&Masrur 2010):
فاعلية الفرد في التعامل مع المتغيرات والمشكلات اليومية بشكل إيجابي كما وتمثل القدرة على التكيف مع المتغيرات في حياة الفرد والتعامل مع المشكلات التي ترافقها (Nasir&Masrur 2010:٤٠:٤٠)
ومن خلال ماتقدم يحدد الباحثان التعريف النظري والإجرائي في الآتي:
- التعريف النظري: تبنى الباحثان تعريف بار – أون (Bar-On 1997) تعريفاً نظرياً لبحثه.
- التعريف الإجرائي: الدرجة الكلية التي يحصل عليها المُستجيب على مقياس الكفاءة التكيفية .
الذي سيقوم الباحثان ببناؤه لأغراض البحث الحالي.

الفصل الثاني : إطار النظري ودراسات سابقة

مفهوم الكفاءة التكيفية Adaptive Efficiency

أشار فهمي (١٩٩٨) إلى أن التكيف الشخصي هو أن يكون الفرد راضيا عن نفسه ووثقا فيها بعيدا عن التوترات والصراعات النفسية التي تقترن بمشاعر الذنب والقلق. يتكون هذا النوع من التكيف من أبعاد رئيسية من أهمها إشباع حاجات الفرد ودوافعه بطريقة تتفق مع معايير المجتمع، كما أن للضمير دورا أساسيا في تكيف الفرد فهو يمثل السلطة الداخلية التي تراقب الفرد وتوجهه وتعاقبه في آن واحد والشخص المتكيف مع نفسه والمجتمع هو أقدر على ضبط نفسه في المواقف التي تثير الانفعال، ولا يعبر عن انفعالاته بطريقة غير موزونة، هذا إلى جانب قدرته على معاملة الناس بصورة واقعية لا تتأثر بما تصوره له أفكاره و أوهامه عنهم. لذلك يوصف الفرد المتكيف مع المجتمع بأنه ناضج انفعاليا . وان الشخص غير المتكيف يعاني ضغوطا وصراعات داخلية تستنفد طاقته التي يجب أن تستغل في مجابهة تلك الضغوط والصراعات، لذا نجده قليل الحيوية، سريع الغضب، عاجزا عن المثابرة والإنتاج (فهمي ١٩٩٨ : ٣٤)

وقد أستعمل مفهوم الكفاءة التكيفية مؤخرا بشكل يشير الى تفسير السلوك الإنساني، إذ يشير هرتر (hirtir1991) أن الكفاءة التكيفية تعد أحد عوامل تفسير السلوك الإنساني في العديد من النظريات المعرفية الإجتماعية ونظرية التعلم الاجتماعي(خالد ٢٠١٠: ٤١٥). لذا فهي تؤثر بالسلوك عند ثلاثة مستويات وهي اختيار الفرد المواقف البيئية التي يستطيع السيطرة على مشكلاتها ودرجة دافعية الفرد عند حل تلك المشكلات والتقدير الذاتي للفرد في التغلب على الصعوبات (Bandura 75-78: 2000)، وبين (Chan 2000) بأنها تغيير فعال في الإستجابة لموقف متغير، وهذا يفرض على الفرد أن يميز الحاجة للتغيير الذي يستند إلى بعض التغيير المحسوس الحالي أو المستقبلي في المجتمع وان يغير السلوك بشكل يتلاءم معه (Chan 2000:14).

وقد حظيت كفاءة الفرد التكيفية باهتمام كبير فقد تعرضت نظرية وجهة الضبط لروتر (Rotter 1966) للكفاءة التكيفية كأحد السمات الأساسية للفرد ذو الذكاء الوجداني كي يكون مؤثرا في تكوين شخصيته معززا لاتزانة الانفعالي، كما أشار موران وهوى (Moran & Hue 2008) إلى أن الكفاءة التكيفية تمكن الفرد من تطوير قدراته للتغلب على العقبات التي تعترض سبيل قيامه بحل المشكلات المختلفة التي تواجهه في بيئته الجديدة والتي يجب عليه التكيف مع مصادرها وامكانياتها، هذا فضلا عن مرونته في التعامل مع حالات تتطلب ذكاء وجدانيا اكثر من غيره ممن لا يمتلكون كفاءة تكيفية عالية وتحمله المواقف التي تتطلب بذل المزيد من الوقت والجهد لإحراز تقدم في مجالات حياتية

مختلفة (Zacher 2015:76) وقد أسهمت النظرية المعرفية الاجتماعية لباندورا (Bandura 1997) في تعريفها للفاعلية التكيفية للفرد: قدرته على تنظيم وتنفيذ مسارات حياته المختلفة وتوفيقها مع البيئة الجديدة التي يعيش فيها تبعاً لخصائصها وإمكاناتها الجديدة أيضاً كي يحقق نتائج طيبة يتوقعها؛ ومن أجلها يضاعف جهده كي يحقق ذاته وينمي إمكاناته، إن السلوك المهني في نظرية باندورا يتطلب عمليات معرفية وأخرى دافعية وثالثة وجدانية ورابعة انتقائية إذ تسهم جميعها في الكفاءة التكيفية للشخص التي تجعله قادراً على تحمل الصعاب ومواجهة الفشل وتقبل المسؤولية والسيطرة على المعوقات البيئية الجديدة بأن يكون أكثر مرونة في التعامل مع الضغوط اليومية، وأكثر فهماً لمصادرها، وأكثر قدرة على انتقاء الإيجابيات وتدعيمها وترك السلبيات دون التأثير بها أو حتى الالتفات إليها. (Bandura 1997:101)

التوجهات النظرية التي فسرت الكفاءة التكيفية

صدمة الثقافة Culture Shock

بدأت نظرية الكفاءة التكيفية عبر الثقافات منذ الخمسينيات عندما قدم (ليزغارد) (Lysgaard) نظرية المنحني على شكل (U) للتكيف. طبقاً لهذه النظرية فإن أوطاً نقطة من (U) تعكس المرحلة أو الحالة الأكثر صعوبة من الضبط بعد مرحلة النشاط الأولية التي يتبعها انخفاض التكيف التدريجي. وإن استخدام اصطلاح "الصدمة الثقافية" يعود إلى أوبرغ (Oberg 1960) إذ تصوّر الصدمة الثقافية على أنها الاستجابة العاطفية للاختلافات الثقافية وتتضمن فقدان معنى العاطفة المكتسبة وأنماط التفاعلات الشخصية المتداخلة، وإنها ظهرت نتيجة الإعياء الناتج عن التكيف الثابت والمستمر مع الاختلافات الشخصية المتداخلة مقترحاً بذلك إنها مشابهة لاستجابة الضغوط والإجهاد، وقد ناقش سيلي (Selye 1979) مرحلة الإعياء الملازمة لمرحلة التكيف العامة موضعاً إنها مرحلة انهيار دفاعات الفرد بوجه الأزمات والضغوط في المجتمع. في حين يرى آخرون الصدمة الثقافية على إنها مرحلة تقبل معايير وقيم جديدة لمجتمع ذي قيم ومعايير ثابتة (Garza: 87) Guerrero 1974.

التكيف عبر الثقافة Cross-Cultural Adaptability

إن التكيف عبر الثقافة والفاعلية الثقافية هي مصطلحات جارية تصف فعالية الأفراد عند التعامل مع ثقافات مختلفة. وقد أشار الباحثون إلى أن التكيف الثقافي يتنوع ويختلف تبعاً لاختلاف الأفراد مؤكداً على دور العوامل الشخصية المتداخلة التي لها أهمية أولية في الكفاءة التكيفية. وقد عرف فورهام وبوشنر (Furnham & Bochner 1986) التكيف الثقافي على أنه القدرة على مناقشة مواقف

جديدة والاستجابة بصورة فعالة لها، أما كاردر (١٩٦٢) فقد أشار إلى أن التكيف الثقافي مرتبط بقدرة الفرد وفاعليته في التعامل مع الآخرين وامتلاكه درجة عالية من التكامل العقلي ودرجة منخفضة من الأمراض العصبية، إذ اعتقد أن هؤلاء الأشخاص يتصفون بأنهم منفتحون ويمتلكون درجة عالية من الانتماء وتقدير الذات (Gardner,1962:248)، أوضح روبن (١٩٧٦) أن التعاطف وتحمل الغموض عاملان مهمان في التكيف الثقافي الناجح (Ruben1976:342)، واتفق كوي وأو (Cui&Awa1992) أن النجاح الثقافي يتضمن التعاطف والمرونة وتحمل الغموض والصبر والقدرة على تكوين العلاقات والمحافظة عليها (Cui&Awa 1992:315).

أنموذج الكفاءة التكيفية (بار أون)

لقد أضاف بار أون في نموذجه للذكاء الوجداني، بعدا هاما وهو البعد الاجتماعي وذلك إلى جانب المكونات المعرفية والانفعالية، فهو يمثل كل مهارات الفرد في التعامل مع انفعالاته الشخصية، وكذلك مهاراته الاجتماعية في إقامة علاقات اجتماعية قائمة على أسس سليمة تجعل من تلك العلاقات ذات طابع إيجابي (رزق الله 2006: ٧)، وبين أن ما يملكه الفرد من مهارات الذكاء الوجداني يشكل الأساس الأول في تحقيق توافقه في المجتمع والتكيف النفسي، والتحكم بالانفعالات السلبية والتوتر، كما أن الأشخاص المتميزين في الذكاء الوجداني يكونون على وعي بمشاعرهم الخاصة، ويقومون بإدارتها وهم أكثر من غيرهم إحساسا بالرضا عن أنفسهم والتميز بالكفاءة في حياتهم، وقدرتهم على السيطرة على عملياتهم العقلية مما يدفع إبتاهم قداما إلى الأمام، أما الذين لا يمتلكون مهارات الذكاء الوجداني فيدخلون في صراع نفسي داخلي يعمل على تدمير قدرتهم على التركيز في مجالات عملهم (جولمان ٢٠٠٠: ٥٨)، وتساعد القدرات العاطفية الأفراد على التكيف الأكاديمي والاجتماعي، إذ إن العمل الأكاديمي والتطور الفكري يتطلب القدرة على استخدام وتنظيم العواطف لتسهيل التفكير وتعزيز التركيز والتحكم بالسلوك المندفع والأداء بصورة فعالة تحت الضغط، أما التكيف الاجتماعي فيتضمن توظيف القدرات العاطفية في تكوين علاقات سليمة مع الأقران والتواصل بينهم والعمل على إيصال المعلومات عن أفكار الناس ونواياهم وتنسيق اللقاءات الاجتماعية (Keltner&Haidt2001:195)، إن التعبير بمشاعر إيجابية يساعد على انتزاع الاستجابات المفضلة من الأفراد بينما يؤدي التعبير عن المشاعر بشكل سلبي إلى إبعاد الأفراد عن بعضهم مما يؤدي إلى التناثر (Argyle&Lu1990:1257)، إن تنظيم المشاعر يسهل تنظيم التوقعات الإيجابية للتفاعل الاجتماعي (Cunningham1988:317) واستخدام استراتيجيات تفاعل

اجتماعي فعالة، كما أن التكيف الاجتماعي في المدرسة والأداء الأكاديمي يساعد بصورة متبادلة في تقوية وتعزيز وتطوير العلاقات بين الأقران (Langston & Cantor 1989: 652).

يتعرض الأفراد الذين لديهم صعوبات في تنظيم ردود أفعالهم العاطفية أو تنقصهم المهارات العاطفية إلى صعوبات في التكيف مع المجتمع (Caspi 2000:163) وأشارت الدراسات إلى أن القدرة على فهم الانفعالات وتنظيمها يرتبط بقدرة الفرد على التكيف الاجتماعي والعاطفي (Halberstadt et al 2001:93)، كما ترتبط القدرات العاطفية بصورة إيجابية تبعاً لنوعية التفاعلات الاجتماعية والسلوك الاجتماعي السائد (Lopes et al 2004:1023) إن تقييم الانفعالات العاطفية يؤكد تطور الكفاءات العاطفية ويقترح أيضاً أن التعلم العاطفي يساعد في تعديل السلوك الاجتماعي والأكاديمي (Greenberg et al 1995: 122).

وأوضحت دراسة هاماشك (Hamachek 2000) أن مهارات الذكاء الوجداني تساعد الفرد على التوافق والانسجام مع العالم المحيط به من خلال كيفية إدارته لذاته حتى يتمكن من التفاعل بكفاءة مع مثيرات البيئة (Hamachek 2000:489) كما أكد باندورا (Bandura 1987) على أهمية الكفاءة التكيفية، فالأفراد الذين يمتلكون كفاءة تكيفية عالية يتصف تفكيرهم بالتحليل والمنطقية عند محاولتهم التوصل إلى حلول فعالة للمشكلات التي يواجهونها، أما الأفراد الذين يمتلكون مستوى منخفضاً من الكفاءة التكيفية يتجه تفكيرهم نحو الداخل مما يجعلهم مترددين في سلوكهم عند مواجهتهم للمشكلات مقللين من كفاءتهم التكيفية وغير قادرين على الاستخدام الفعال لقدراتهم العقلية (يعقوب ٢٠١٢: ٧٥).

ومن هنا أشار بار - أون في نموذج الذكاء الوجداني إلى القدرة على التكيف أو الكفاءة التكيفية Adaptation بأنها فاعلية الفرد في التعامل مع التغيرات والمشكلات اليومية بشكل إيجابي. وبينها (Chan 2000) الكفاءة التكيفية بأنها تغير فعال في الاستجابة لموقف متغير وهذا يفرض على الفرد أن يميز الحاجة للتغيير الذي يستند إلى بعض التغيير المحسوس الحالي أو المستقبلي في المجتمع وإن يغير السلوك بشكل يتلاءم معه (Chan 2000: ١٤٩)، وأوضحها كل من ناصر ومسرور (Masrur & Nasir 2010) بأنها القدرة على التكيف مع التغيرات في حياة الفرد والتعامل مع المشكلات التي ترافقها (Nasir & Masrur 2010: 40).

مكونات الكفاءة التكيفية تبعا للنموذج المختلط (Bar-On,1997):

وتشمل ثلاثة مكونات وهي:

▪ اختبار الواقع Reality test

هو القدرة على تقدير مدى التطابق بين ما يخبره أو يشعر به الفرد وبين ما هو موجود بشكل موضوعي. ويشير هذا المفهوم إلى القدرة على فهم مشاعر وأفكار وسلوكيات الآخرين في المواقف الاجتماعية المختلفة، والتعامل الصحيح معهم وفق هذا الفهم، وتحقيق نواتج اجتماعية جيدة ومفيدة له وللآخرين. ويُعدّ اختبار الواقع بمثابة أسلوب للإدراك يرتبط ارتباطاً مرتفعاً بكل من الصحة النفسية، والرضا والقناعة الشخصية، والابتكار، ويستخدم في التواصل والاستجابة مع الآخرين، ويوظف أيضاً في التعاطف والذكاء الاجتماعي (أبو هاشم ٢٠٠٨: ١٥٩). كما يعد مهارة ضرورية تساعد الفرد على التكيف مع المجتمع الذي يعيش فيه وتحقيق الانسجام لمجابهة صعوبات التعايش ضمن الاختلاف والتباين (رزق الله ٢٠٠٨: ٤٤٨).

▪ المرونة Flexibility

يشار إلى قدرة الفرد على التصرف عندما تتغير الإعدادات البيئية المألوفة له مما يجعل المهارات المكتسبة سابقاً غير فعالة في مواجهة التغيرات الحديثة في البيئة المحيطة (Albery ١٩٩٨: ١١) والمرونة عملية دينامية تمكن الأفراد من إظهار تكيف سلوكي عندما يواجهون مواقف عصبية أو صادمة أو مأساوية أو تهديد أو حتى مواقف ضاغطة (Bluth 2014: 1298)، وتلعب المرونة دوراً هاماً في تحديد مدى قدرة الأفراد على التكيف مع الصعوبات والمواقف الضاغطة التي تواجه الفرد في حياته، ويفيد الشرقاوي ١٩٨٣ بأن الشخص الصحيح نفسية والذي يمتلك اتزاناً انفعالية هو الذي يمكنه السيطرة على انفعالاته بمرونة عالية والتعبير عنها بحسب طبيعة الموقف، وهذا يساعد الفرد على المواجهة الواعية لظروف الحياة وأزماتها فلا يضطرب أو ينهار للضغوط والصعوبات التي تواجهه (الريان ٢٠٠٦: ٣٥).

▪ حل المشكلات Problem Solving

هي القدرة على التعرف على المشكلة وتحديدها وإيجاد حل فعال لها. وهو أسلوب تكيفي يستخدمه الفرد في مجابهة مشكلات الحياة اليومية وهي حالة يسعى إليها الفرد للوصول إلى الهدف الذي يصعب الوصول إليه بسبب عدم وضوح أسلوب الحل أو بسبب عقبات تعترض هذا الحل وتحول دون وصول الفرد إلى ما يريد (الزغلول والزرغول ٢٠٠٣: ٢٦٨)، وقد عرف غيتس وآخرون

حل المشكلة على أنها: حالة يسعى خلالها الفرد للوصول إلى هدف يصعب تحقيقه بسبب عدم وضوح أسلوب الحل أو صعوبة تحديد وسائل وطرق الوصول إلى هذا الهدف، أو بسبب وجود عقبات تعترض الحل، وأن الأداة التي يستخدمها الفرد في حل المشكلة هي عملية التفكير وما يبذله من جهد عقلي يحاول خلاله انجاز مهمات عقلية والخروج من مأزق يتعرض له (الزغول والزلغول ٢٠٠٣).

دراسات سابقة: سيتناول الباحثان دراسات التي تناولت المتغير وعلى النحو الآتي:

• دراسة (Williams ٢٠٠١) تأثير الدراسة في الخارج على مهارات التواصل بين الثقافات لدى الطلاب: الكفاءة التكيفية والحساسية. هدفت الدراسة التعرف فيما اذا كان الطلاب الذين يدرسون في خارج البلاد لديهم الكفاءة التكيفية أكثر من الطلاب الذين يدرسون داخل البلاد الحرم الجامعي. وأجريت الدراسة في جامعة تكساس في أمريكا وقد بلغ عدد المشاركين من خارج البلاد في هذه الدراسة (٤٤) طالباً أما طلاب داخل البلاد فكان عددهم (٤٨) وكانت أدوات القياس (١٩٩٥) لقياس الحساسية. وأظهرت النتائج أن الطلاب الذين يدرسون خارج بلادهم يمتلكون كفاءة تكيفية أكثر من طلاب الحرم الجامعي (Williams, ٢٠٠١).

• دراسة (Mestre & et al ٢٠٠٦) الذكاء الوجداني والكفاءة التكيفية الاجتماعية والأكاديمية للمدرسة هدفت الدراسة التعرف إلى علاقة الذكاء الوجداني بالكفاءة التكيفية الاجتماعية والأكاديمية المدرسية لدى المراهقين في المدارس الثانوية في مدينة سان فرناندز وكان المشاركون في هذه الدراسة من طلاب الثانوية في إسبانيا وبلغ عددهم (١٢٧) طالباً منهم (٦٤) إناث و (٦٣) ذكور وكانت الأعمار تتراوح ما بين (١٣-١٧) وكانت أدوات الدراسة مقياس (٢٠٠٢) (MSCEIT) لقياس الذكاء العاطفي ومقياس الكفاءة التكيفية الذي قام بإعداده (٢٠٠٢) Berrocal Extremera and Fernandez وأظهرت النتائج وجود علاقة دالة إحصائياً بين الذكاء الوجداني وبين الكفاءة التكيفية الاجتماعية والأكاديمية (Mestre ٢٠٠٦: ١١٢)

• دراسة (Meyers et al 2008)

العلاقة بين الكفاءة التكيفية عبر الثقافات والذكاء الوجداني هدفت الدراسة التعرف إلى العلاقة بين الكفاءة التكيفية عبر الثقافات والذكاء الوجداني. وقد بلغ عدد المشتركين (٢٠٠) تم تحديدهم من قبل اختبار مينيسوتا المتعدد المراحل الشخصية، منهم (١٠٣) ذكور بمتوسط عمر (٣٩٩) و (١٠٢) من الإناث بمتوسط عمر (٣٢٠.٥). وكانت أدوات القياس مقياس (١٩٩٥) (CCAI) (Meyers & لقياس الذكاء الوجداني. وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً موجبة بين الكفاءة التكيفية عبر الثقافة والذكاء الوجداني: 7: 2008 (Meyers et al).

• دراسة (الجاوشي ٢٠١٩)

الكفاءة التكيفية وعلاقتها بالحساسية العاطفية عند طلبة الجامعة هدف البحث الحالي التعرف الى: الكفاءة التكيفية عند طلبة الجامعة . ودلالة الفروق الإحصائية في الكفاءة التكيفية تبعاً لمتغيري الجنس (ذكور، وإناث) والتخصص (علمي، وإنساني) والحساسية العاطفية عند طلبة الجامعة، دلالة الفروق الإحصائية في الحساسية العاطفية تبعاً لمتغيري الجنس (ذكور، وإناث) والتخصص (علمي، وإنساني). والعلاقة بين الكفاءة التكيفية والحساسية العاطفية عند طلبة الجامعة تبعاً للجنس والتخصص. وقد تبني الباحثان نظرية (Bar-On1997) للكفاءة التكيفية كتعريف نظري، وتبنى أيضاً نظرية (Guarino2003) للحساسية العاطفية تعريفاً نظرياً. تكونت عينة الدراسة من (٤٠٠) طالباً وطالبة، من التخصص العلمي والإنساني من طلبة الجامعة وواقع (٢٠٠) طالباً و(٢٠٠) طالبة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. ولتحقيق أهداف البحث قام الباحثان بتبني مقياس (Bar-On,1997) للكفاءة التكيفية، وتكون المقياس من (٢٦) فقرة، تم التحقق من الخصائص الاحصائية والخصائص السايكومترية للمقياس، بإيجاد كل من الصدق الظاهري وصدق الترجمة وكذلك إيجاد الثبات بطريقتي إعادة الاختبار والفاكرونباخ إذ بلغ معامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار (٠,٨٢) في حين بلغ معامل الثبات بطريقة الفاكرونباخ (٠,٨٨). وقام الباحثان بتبني مقياس (Guarino1997) للحساسية العاطفية، وتكون المقياس من (٤١) فقرة، تم التحقق من الخصائص السايكومترية للمقياس، بإيجاد كل من الصدق الظاهري وصدق الترجمة وكذلك إيجاد الثبات بطريقتي إعادة الاختبار والفاكرونباخ إذ بلغ معامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار (٠,٨٠) في حين بلغ معامل الثبات بطريقة الفاكرونباخ (٠,٨٦). وباستخدام الوسائل الاحصائية : (الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، معامل ارتباط بيرسون، الفاكرونباخ، الاختبار التائي لعينة واحدة. تحليل تباين توائي، الاختبار التائي لدلالة معاملات الارتباط). تم التوصل الى يتمتع طلبة الجامعة بالكفاءة التكيفية. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة التكيفية تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الاناث بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة التكيفية تبعاً لمتغير التخصص و وجود علاقة ارتباطية موجبة طردية بين الكفاءة التكيفية والحساسية العاطفية.

الفصل الثالث : منهجية البحث وإجراءاته

أولاً: منهجية البحث: استخدم الباحثين في البحث الحالي المنهج الوصفي Description Research وذلك لملائمته في تحقيق أهداف البحث.

ثانياً: مجتمع البحث **Population of the Research**:

ويتكون مجتمع البحث الحالي من ضباط قوى الأمن الداخلي حملة شهادة البكالوريوس في محافظات الفرات الاوسط البالغ عددهم الإجمالي (4275)، موزعين على: وكالة الوزارة لشؤون الشرطة البالغ عددهم الكلي (2813) موزعين على محافظة النجف الاشرف (594) ضابط وضابطة، ومحافظة كربلاء المقدسة (482) ضابط وضابطة، ومحافظة واسط (346) ضابط وضابطة، ومحافظة بابل (902) ضابط وضابطة، ومحافظة الديوانية (489) ضابط وضابطة، ومديرية الاحوال المدنية والجوازات والاقامة البالغ عددهم الكلي (555) موزعين على محافظة النجف الاشرف (133) ضابط وضابطة، و محافظة كربلاء المقدسة (87) ضابط وضابطة، ومحافظة واسط (111) ضابط وضابطة، ومحافظة بابل (136) ضابط وضابطة، ومحافظة الديوانية (88) ضابط وضابطة. ومديرية الاستخبارات ومكافحة الارهاب البالغ عددهم الكلي (381) موزعين على محافظة النجف الاشرف (78) ضابط وضابطة، ومحافظة كربلاء المقدسة (73) ضابط وضابطة، ومحافظة واسط (72) ضابط وضابطة، ومحافظة بابل (82) ضابط وضابطة، ومحافظة الديوانية (76) ضابط وضابطة، ومديرية المرور البالغ عددهم الكلي (370) موزعين على محافظة النجف الاشرف (63) ضابط وضابطة، و محافظة كربلاء المقدسة (73) ضابط وضابطة، ومحافظة واسط (76) ضابط وضابطة، ومحافظة بابل (109) ضابط وضابطة، ومحافظة الديوانية (49) ضابط وضابطة، ومديرية الدفاع المدني البالغ عددهم الكلي (106) موزعين على محافظة النجف الاشرف (30) ضابط وضابطة، ومحافظة كربلاء المقدسة (34) ضابط وضابطة، ومحافظة واسط (32) ضابط وضابطة، ومحافظة بابل (38) ضابط وضابطة، ومحافظة الديوانية (22) ضابط وضابطة.

عينة البحث **Sample of the Research**: واشتملت على ما يأتي:

العينة الاستطلاعية (عينة وضوح الفقرات والتعليمات):

كان الغرض من العينة الإستطلاعية التحقق من مدى فهم أفراد العينة لفقرات المقياس وتعليماته لديهم (فرج 1997:100)، وحساب الزمن المستغرق في الإجابة عنه، والتعرف على الصعوبات التي تواجه المستجيب (الخطاب 2007: 43)، وتم إختيار العينة الاستطلاعية بطريقة عشوائية Random

Sample والتي تضمنت (٤٠) ضابط، بواقع (١١) وكالة الوزارة لشؤون الشرطة، و(٧) مديرية المرور و(١٠) مديرية الاستخبارات ومكافحة الارهاب، و(١٢) مديرية الاحوال المدنية والجوازات والاقامة. عينة التحليل الإحصائي:

تذهب معظم أدبيات القياس النفسي إلى ضرورة إجراء التحليل الإحصائي لفقرات المقاييس النفسية على عينات كبيرة تكون ممثلة للمجتمع الذي تنتسب إليه. ويرى Henryson أن حجم العينة المناسبة لعملية التحليل الإحصائي للفقرات يفضل أن لا يقل عن (٤٠٠) وألا يزيد على (٥٠٠) فرد على ان يتم اختيارهم بدقة من المجتمع الأصلي (Henrysoon 1971:132)، والغرض منها الحصول على بيانات لإجراء عملية التحليل الإحصائي لفقرات المقياس والتي تعد من الخطوات الأساسية لبنائه (Anastasi 1988: 192)، إذ تم إختيار عينة التحليل الإحصائي للفقرات بطريقة عشوائية وللحصول على عينة اكثر تمثيلاً تم اعتمادا على ذات الراي، غير أن (Anastasi 1989) تشير أن أفضل حجم لعينة تحليل الفقرات هو أن يكون في كل مجموعة من المجموعتين الطرفيتين في الدرجة الكلية (١٠٠) فرد إذ اعتمدت نسبة (٢٧%) من حجم العينة في كل مجموعة في الدرجة الكلية، بحيث يكون عدد أفراد عينة تحليل الفقرات (٣٧٠) فرداً (Anastasi 1989:27). ولما أن حجم مجتمع البحث الحالي كبيراً، أخذ الباحثان حجم العينة بما يناسب (٤٠٠) ضابط التي سيستعملها الباحثان في استخراج القوة التمييزية للفقرات باستخدامها لاستخراج الفروقات بين المجموعتين الطرفيتين، فضلاً عن حساب معامل صدق البناء والثبات، على إعتبار أن عملية التحليل الإحصائي لفقرات المقياس من الخطوات الأساسية، وأن اعتماد الفقرات التي تتميز بخصائص سيكومترية جيدة لكي يصبح المقياس أكثر صدقا وثباتا (الدوري ٢٠٠٤: ٦٨). كما أن عملية الفحص أو إختبار إستجابات الأفراد على كل فقرة من فقرات الاختبار (الخطيب والخطيب ٢٠١٠: ٤٩).

عينة البحث الأساسية:

ويشير خطاب (2009) إذا كانت مفردات المجتمع الأصل متجانسة فإن عينة صغيرة تكون كافية، أما إذا كانت مفردات المجتمع الأصلي غير متجانسة لزم الحصول على عينة أكبر كثيراً (خطاب 2009: 41)، حيث يتعلق ذلك بدرجة الدقة المطلوبة، إذ كلما زاد حجم العينة، كلما قل الخطأ المعياري للمتوسط الحسابي، أو الخطأ المعياري للفرق بين المتوسطات وكلما قلَّ الخطأ المعياري، كلما زادت درجة الدقة في نتائج الدراسة (خطاب 2009: 43). في وقت يشير (جاي 1992) أن أحد الأدنى المقبول لحجم العينة لدراسة ما يتوقف على نوع هذه الدراسة، فالحد الأدنى المقبول لحجم العينة في الدراسة الوصفية (٥%) من مجتمع الأصل، الذي تمثله هذه العينة (الخطاب

2009: 44). وقد أقتراح (Greswell,2005) أعداد العينات في مناهج الدراسة المختلفة، وأكد أن حوالي (350) من أفراد العينة مناسباً للدراسات الوصفية (أبو علام 2013: 154)، لذا إختيرت عينة البحث الأساسية بنسبة (١٠%) من المجتمع الأصل فبلغت العينة (٤٢٧.٥ ≈ ٤٢٨) ضابط وضابطة، وتم إختيار العينة بالطريقة العشوائية Random Sample ذات التوزيع المتناسب، بحسب الوكالات والمحافظات التابعة له.

رابعاً: أداة البحث:

الكفاءة التكيفية Adaptive Efficiency وإستكمال بناء المقياس قام الباحثان بالإجراءات وبحسب تسلسلها على التتابع:
تحديد مفهوم الكفاءة التكيفية :

إطلع الباحثان على الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بمفهوم الكفاءة التكيفية، وإستنادا إلى الإطار النظري المعتمد لمفهوم الكفاءة والكفاءة التكيفية، وقد إعتد الباحثان على نظرية بار- أون (Bar-On 1997) في بناء مقياس الكفاءة التكيفية، ومنها تبني الباحثان تعريفه على أن: الكفاءة التكيفية Adaptive Efficiency تتمثل في: كيفية نجاح الفرد في التكيف مع متطلبات البيئة وظروفها من خلال ميله للتخلي بالمرونة في التعامل مع الآخرين وحل المشكلات بمنطقية ومهارة (القاضي ٢٠١٢: ٤٥).

تحديد مكونات الكفاءة التكيفية:

بعد أن تم تحديد التعريف النظري للكفاءة التكيفية، وإستنادا إلى الأدبيات والدراسات السابقة التي تناولت مفهوم الكفاءة التكيفية Adaptive Efficiency، وبحسب نظرية بار- أون (Bar-On 1997) حددت المكونات الثلاث والتي هي: المكون الأول: المرونة Flexibility : تتمثل في القدرة على تكيف انفعالات وأفكار وسلوكيات الفرد مع المواقف المتغيرة، والمكون الثاني: إختبار الواقع Reality Testing: هو تقدير مدى التطابق بين ما يشعر به الفرد وبين ما هو موجود بشكل موضوعي، والمكون الثالث: حل المشكلات Problem Solving: القدرة على التعرف على المشكلة وتحديدها وإيجاد حل فعال لها (القاضي ٢٠١٢: ٤٥)

الأهمية النسبية لمكونات مقياس الكفاءة التكيفية:

قام الباحثان بتقدير الأهمية النسبية للمكونات الثلاثة، والتي من خلالها يتسنى للباحثان تحديد عدد الفقرات اللازمة لكل مكون وبحسب خبرة المختصين، حيث عرضت إستبانة منفصلة لبيان

الأهمية النسبية لمكونات المقياس وعدد الفقرات اللازمة لها على (30) محكماً ومختصاً في العلوم النفسية والتربوية، وتبين أن: المكون الأول المرونة حدد في (9.78≈10) فقرة بنسبة (31%)، والمكون الثاني إختبار الواقع حدد في (12≈12.112) فقرة بنسبة (38%)، والمكون الثالث حل المشكلات حدد في (10≈10.104) فقرة بنسبة (31%)، وعلى أثر ذلك حدد الباحثان بشكل أولي (40) فقرات للمقياس ككل تحرزا من تعرضها للخصائص السايكومترية لإجراءات بناء المقياس بواقع (13) فقرة للمكون الأول، و(13) للمكون الثاني، و(14) للمكون الثالث.

صياغة الفقرات لمقياس الكفاءة التكيفية:

بعد أن تم تعريف الكفاءة التكيفية تعريفاً نظرياً، وتحديد المكونات التي تتألف منها، تم اعتمادها في جمع وإعداد فقرات كل مكون، بحيث تكون منسجمة مع تعريف المكون، والأخذ بنظر الإعتبار طبيعة وخصائص العينة التي سيطبق عليها المقياس والذين هم ضباط قوى الأمن الداخلي، وبعد مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة، قام الباحثان بصياغة عدد من الفقرات (اللفظية التقريرية) مع مراعاة شروط صياغة الفقرات التي بينها الباحثان أيضاً، وكانت النتيجة صياغة (40) فقرة توزعت على ثلاث مكونات الكفاءة التكيفية، بواقع (13) فقرة للمكون الأول، و(13) للمكون الثاني، و(14) للمكون الثالث، بصورتها الأولية، كما بين عددها انفاً وذلك تحسباً لتعرض الفقرات أثناء القياس (الخصائص السايكومترية للفقرات).

الصدق الظاهري لمقياس الكفاءة التكيفية وصلاحيته:

عرض الباحثان مقياس الكفاءة التكيفية بفقراته ل(40) على مجموعة من المحكمين والمختصين في ميدان علم النفس والقياس والتقويم، والاستبانة المعدّة لذلك واعتمد الباحثان النسبة المئوية وهو الحصول على نسبة (80%) فأكثر من آراء المحكمين، واستبعاد الفقرة التي حصلت على نسبة أقل من ذلك، ومربع كأي للحكم على صلاحية الفقرة وقبولها احصائياً، وذلك للحصول على درجة أعلى من قيمة مربع كأي الجدولية البالغة (3.84) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية واحد، وبناءً على ذلك حُدفت فقرتين هي الفقرة (3-12) في المكون الأول، لحصولها على قيمة مربع كأي البالغة (0.13) وبنسبة (53%)، وفي المكون الثاني حذفت فقرة واحدة هي (15)، لحصولها على قيمة مربع كأي البالغة (2.1) وبنسبة (63%)، وفي المكون الثالث حذفت ثلاث فقرات وهم (31-35-40) لحصولها على قيمة مربع كأي البالغة (1.2) وبنسبة (60%)، وقد أخذ الباحثان بكافة التعديلات التي بينها المختصون والمحكمون، وبذلك بلغ عدد فقرات المقياس لحد هذا الإجراء (34) فقرة، وجدول (1) يوضح ذلك

الجدول (١) آراء المحكمين والمختصين في صلاحية فقرات مقياس الكفاءة التكيفية
على وفق مربع كاي (Chi-square) والنسبة المئوية

الدالة عند نسبة D٠.٠٥	قيمة Chi-square المحسوبة	النسبة المئوية	استجابة المحكمين والمختصين		أرقام الفقرات	مكونات الكفاءة التكيفية
			غير موافق	موافق		
دالة	١٩.٢	%٩٠	٣	٢٧	١٣-١١-١٠-٩-٨-٧-٦-٥-٤-٣-٢-١	المرونة
غير دالة	٠.١٣	%٥٣	١٤	١٦	١٢-٣	Flexibility
دالة	١٣.٣	%٨٣	٥	٢٥	-٢٢-٢١-٢٠-١٩-١٨-١٧-١٦-١٥-١٤ ٢٦-٢٥-٢٤-٢٣	إختبار الواقع
غير دالة	٢.١	%٦٣	١١	١٩	١٥	Reality Testing
دالة	٢٢.٥	%٩٣	٢	٢٨	-٣٦-٣٤-٣٣-٣٢-٣٠-٢٩-٢٨-٢٧ ٣٩-٣٨-٣٧	حل المشكلات
غير دالة	١.٢	%٦٠	٢	١٨	٤٠-٣٥-٣١	Problem Solving

إعداد تعليمات مقياس الكفاءة التكيفية: تعد تعليمات المقياس بمثابة الدليل الذي يسترشد به المُستجيب، ولما أن الفقرات المعدّة من قبل الباحثان بالصيغة اللفظية التقريبية، لذا سعى إلى أن تكون تعليمات المقياس واضحة ودقيقة لضباط قوى الأمن الداخلي بحسب تصنيفاتهم ورتبهم العسكرية والمحافظة، والتأشير يكون بعلامة ($\sqrt{\quad}$) تحت البديل الذي ينطبق على المُستجيب من بين البدائل الخمس (تنطبق علي دائماً ، تنطبق علي غالبًا ، تنطبق علي أحيانًا ، تنطبق علي، لا تنطبق علي)، إذ طلب من المُستجيبين الإجابة عنه، بكل صراحة وصدق لغرض البحث العلمي، ولا توجد هناك إجابة صحيحة وأخرى خاطئة بقدر ما تعبر عن رأيهم، وأنّ الإجابة لا يطلع عليها أحد سوى الباحثان، ولا داعي لذكر الاسم لكي يطمئن المُستجيب على سرية استجاباته (النبهان، ٢٠١٣: ٨٥). ومن أجل التأكيد من وضوح تعليمات المقياس وفقراته ووضوح بدائل الاستجابة والكشف عن الصعوبات التي تواجه المُستجيب وتلافيها، والوقت الذي تستغرقه الإستجابة على المقياس، تم تطبيقه على (٤٠) ضابط عشوائيًا، قد سبق الإشارة لها في العينة الإستطلاعية، وقد إتضح أنّ فقرات المقياس وتعليماته كانت واضحة لأفراد العينة وأنّ الوقت المستغرق في استجاباتهم على المقياس تتراوح بين (٢٥-٣٠) دقيقة.

التحليل الإحصائي لفقرات مقياس الكفاءة التكيفية:

أولاً: القوة التمييزية للفقرات (Discriminating Power of Items): تم تحقق الباحثان من القوة التمييزية للفقرات بإستعمال أسلوب المجموعتين الطرفيتين (Contrasted Groups) بتطبيق فقرات المقياس على عينة التحليل الإحصائي، البالغة (400) ضابط، ومن ثم تحديد الدرجة الكلية لكل إستمارة من إستمارات المستجيبين، ثم ترتيب الاستمارات تنازلياً حسب الدرجة الكلية، من أعلى درجة الى أقل درجة، ثم تعيين (27%) من الإستمارات الحاصلة على الدرجات العليا، و (27%) من الإستمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا، وبلغ عدد أفراد كل من المجموعتين الطرفيتين العليا والدنيا (108) ضابط، وبعد تطبيق الإختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين، لمعرفة دلالة الفرق بين المجموعتين العليا والدنيا لدرجات كل فقرة من فقرات المقياس، كانت جميع فقرات المقياس من خلال مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) مميزة عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (216)، وبذلك احتضنت عدد الفقرات لحد هذا الأجراء (34) فقرة، موزعة على المكونات الثلاث، جدول (٢) يوضح ذلك

جدول (٢) القوة التمييزية لفقرات مقياس الكفاءة التكيفية بإستعمال أسلوب المجموعتين الطرفيتين

مستوى دلالة ٠.٠٥ ١.٩٦٠	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		رقم الفقرة	ت	المكونات
		Std.	Mean	Std.	Mean			
	38.17	.627	2.71	.000	5.00	1	.١	المرونة Flexibility
	30.13	.650	2.37	.463	4.69	2	.٢	
	41.90	.599	2.57	.000	5.00	4	.٣	
	28.96	.663	2.49	.450	4.72	5	.٤	
	36.83	.561	2.72	.263	4.93	6	.٥	
	25.84	.639	2.68	.474	4.67	7	.٦	
	27.13	.799	2.42	.418	4.78	8	.٧	
	38.64	.609	2.72	.000	5.00	9	.٨	
	24.94	.676	2.52	.501	4.54	10	.٩	
	34.62	.590	2.63	.327	4.88	11	.١٠	
	34.03	.586	2.55	.374	4.83	13	.١١	
	26.13	.601	2.56	.502	4.52	14	.١٢	إختبار الواقع Reality Testing
	30.39	.750	2.58	.278	4.92	16	.١٣	

دالة	28.13	.681	2.39	.483	4.64	17	.١٤	
دالة	35.22	.525	2.20	.485	4.63	18	.١٥	
دالة	22.58	.871	2.27	.501	4.46	19	.١٦	
دالة	28.29	.644	2.57	.450	4.72	20	.١٧	
دالة	25.60	.722	2.24	.490	4.39	21	.١٨	
دالة	26.55	.708	2.28	.502	4.51	22	.١٩	
دالة	24.48	.752	2.30	.497	4.43	23	.٢٠	
دالة	29.51	.708	2.32	.454	4.71	24	.٢١	
دالة	27.59	.688	2.56	.440	4.74	25	.٢٢	
دالة	27.79	.762	2.29	.470	4.68	26	.٢٣	
دالة	24.18	.891	2.19	.499	4.56	27	.٢٤	
دالة	27.97	.644	2.34	.500	4.55	28	.٢٥	
دالة	39.35	.645	2.56	.000	5.00	29	.٢٦	
دالة	25.27	.586	2.55	.495	4.42	30	.٢٧	
دالة	21.84	.805	2.31	.411	4.21	32	.٢٨	
دالة	29.15	.731	2.37	.430	4.76	33	.٢٩	
دالة	29.20	.603	2.19	.488	4.38	34	.٣٠	
دالة	26.90	.751	2.16	.502	4.50	36	.٣١	
دالة	29.73	.648	2.52	.435	4.75	37	.٣٢	
دالة	57.30	.380	2.88	.000	5.00	38	.٣٣	
دالة	24.52	.573	2.63	.495	4.42	39	.٣٤	

حل المشكلات
Problem Solving

* القيمة التائية الجدولية تساوي (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية (٢١٦).

ثانياً- صدق البناء لمقياس الكفاءة التكيفية: وتمثل في الاجراءات الآتية:
علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس: تشير في ذلك إنستازي (Anastasi1976) الى أنه عندما لايتاح المحك الخارجي فان أفضل محك داخلي هو الدرجة الكلية للمقياس (Anastasi 1976:206). إضافة الى ذلك فانه يعتمد هذا الاسلوب لمعرفة فيما إذا كانت كل فقرة من فقرات المقياس تسير في المسار نفسه الذي يسير فيه المقياس كله أم لا، فهي تمتاز في أنها تقدم لنا مقياساً متجانساً(عبد الرحمن ١٩٩٨: ٢٠٧)، لذا قام الباحثان بهذا الإجراء لإستخراج مقدار العلاقة الإرتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس بواسطة معامل إرتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient)، وباستعمال عينة التحليل ذاتها المشار إليها في الفقرة السابقة عينة التحليل الإحصائي،

والبالغة (٤٠٠) ضابط، بعد استخدام الإختبار التائي لدلالة الإرتباط ومقارنتها بالقيمة التائية الجدولية والبالغة (٢.٥٨) عند مستوى دلالة (٠.٠١)، ودرجة حرية (٣٩٨)، وقد عدّ المقياس صادقاً بنائياً وفق هذا المؤشر، فاتضح أن جميع الفقرات حققت إرتباطاً ذا دلالة إحصائية تراوحت بين مستوى (٠.٠١) والتي تمثلت في كل من الفقرات على التتابع: (١-٤-٥-٧-٨-١٠-١٣-١٤-١٦-١٧-١٨-١٩-٢٠-٢٢-٢٣-٢٤-٢٦-٢٧-٢٨-٢٩-٣٠-٣٢-٣٣-٣٤-٣٦-٣٧-٣٩)، في وقت الفقرات التي كانت بمستوى (٠.٠٥) تمثلت في كل من الفقرات على التتابع: (٢-٦-١١-٢١-٢٥). وقد بين الإحصاء أن الفقرة (٩) بالقيمة التائية البالغة (0.320)، والفقرة (٣٨) بالقيمة التائية البالغة (0.045) كانتا أقل من القيمة الجدولية (1.٩٦)، لذا أستبعدهما الباحثان. الموضح في جدول (٣) يوضح ذلك جدول (٣) قيم معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس والقيمة التائية للارتباط بالدرجة الكلية لمقياس الكفاءة التكيفية

القيمة التائية لمعامل الإرتباط	معامل إرتباط الفقرة بالدرجة الكلية	رقم الفقرة	ت	القيمة التائية لمعامل الإرتباط	معامل إرتباط الفقرة بالدرجة الكلية	رقم الفقرة	ت
2.446*	.578	21	١٨	6.256**	.310	1	1
5.633**	.497	22	19	2.123*	.392	2	2
4.928**	.553	23	20	7.810**	.350	4	3
3.711**	.367	24	21	8.139**	.268	5	4
2.203*	.376	25	22	1.977*	.150	6	5
3.129**	.433	26	23	7.482**	.154	7	6
4.628**	.292	27	24	8.177**	.388	8	7
3.444**	.442	28	25	0.320	.020	9	8
4.056**	.190	29	26	7.799**	.262	10	9
5.099**	.441	30	27	2.110*	.175	11	10
3.658**	.369	32	28	8.793**	.425	13	11
6.949**	.350	33	29	5.480**	.316	14	12
5.555**	.360	34	30	7.110**	.298	16	13
3.847**	.424	36	31	7.566**	.524	17	14
4.133**	.377	37	32	2.570**	.456	18	15
0.045	.015-	38	33	4.522**	.302	19	16
3.133**	.363	39	34	4.300**	.325	20	17

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمكون الذي تنتمي إليه: قام الباحثان بإستخراج مقدار العلاقة الإرتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمكون الذي تنتمي إليه البالغ عددها (٣٤) فقرة، بواسطة معامل إرتباط بيرسون (Pearson Correlation coefficient)، وقد تبين أن جميع معاملات إرتباط الفقرات بالدرجة الكلية للمكون، دال إحصائياً بعد إستخدام الاختبار التائي لدلالة الارتباط ومقارنتها بالقيمة التائية الجدولية والبالغة (٢.٥٨) عند مستوى دلالة (٠.٠١)، لذا يعد المقياس صادقاً بنائياً على وفق هذا المؤشر، في وقت أكد ضعف الفترتين (٩) بالقيمة التائية البالغة (1.036)، والفقرة (٣٨) بالقيمة التائية البالغة (1.091) كانتا أقل من القيمة الجدولية (١.٩٦). وجدول (٤) يوضح ذلك

جدول (٤)

قيم معاملات الإرتباط بين درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمكون الذي تنتمي إليه الفقرة لمقياس الكفاءة التكيفية

ت	رقم الفقرة	معامل إرتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمكون	القيمة التائية لمعامل الإرتباط	ت	رقم الفقرة	معامل إرتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمكون	القيمة التائية لمعامل الإرتباط
1	1	.441	4.444**	١٨	21	.550	4.343**
2	2	.459	3.535**	19	22	.495	5.139**
3	4	.562	2.927**	20	23	.550	4.330**
4	5	.281	3.226**	21	24	.438	5.652**
5	6	.153	4.737**	22	25	.482	4.688**
6	7	.405	3.926*	23	26	.547	4.728**
7	8	.577	2.487*	24	27	.506	5.961**
8	9	.042	1.036	25	28	.567	4.348**
9	10	.257	4.354**	26	29	.290	3.900**
10	11	.532	5.511**	27	30	.547	4.820**
11	13	.425	3.835**	28	32	.509	3.174**
12	14	.340	3.573**	29	33	.524	4.573**
13	16	.304	4.344**	30	34	.543	4.022**
14	17	.629	4.828**	31	36	.480	3.910**
15	18	.481	5.264**	32	37	.424	3.805**
16	19	.415	4.433**	33	38	.078	1.091
17	20	.372	4.598**	34	39	.478	2.434*

**القيمة التائية الجدولية تساوي (2.58) عند مستوى دلالة (٠.٠١) وبدرجة حرية (٣٩٨).

علاقة درجة المكون بالدرجة الكلية للمقياس:

إستخرج الباحثان مصفوفة الارتباطات الداخلية بين مجالات مقياس الكفاءة التكيفية بإستعمال معامل إرتباط بيرسون (Pearson Correlation coefficient)، وتبين أن جميع الارتباطات سواء بين المكونات أو إرتباط المكونات بالدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائيًا بعد إستخدام الأختبار التائي لدلالة الإرتباط ومقارنتها بالقيمة التائية جدولية البالغة (٢.٥٨) عند مستوى دلالة (٠.٠١) ودرجة حرية (٣٩٨)، وهذا يشير إلى أن المجالات يقسن المفهوم العام للكفاءة التكيفية، وعليه تطابق الإفتراض النظري مع التحليل التجريبي، وهذا يعد مؤشراً من مؤشرات صدق البناء (فرج ١٩٨٠: ٣١٥)، و جدول (٥) يوضح ذلك

جدول (٥) مصفوفة الارتباطات الداخلية بين المجالات الفرعية والدرجة الكلية للمقياس

الدرجة الكلية للمقياس	حلّ المشكلات Problem Solving	إختبار الواقع Reality Testing	المرونة Flexibility	المكونات
4.657**	4.٤٣٦**	2.454*	1	المرونة
3.433**	٤.265**	1	2.545*	إختبار الواقع
3.710**	1	4.265**	4.436**	حلّ المشكلات
1	3.710**	3.433**	4.657**	الدرجة الكلية للمقياس

**القيمة التائية جدولية تساوي (٢,٥٨) عند مستوى دلالة (٠.٠١) وبدرجة حرية (٣٩٨).

الخصائص السايكومترية لمقياس الكفاءة التكيفية:

قد تم التحقق من هاتين الخاصيتين لمقياس الكفاءة التكيفية وكما يأتي:

١- مؤشرات صدق المقياس (Validity Scale):

يعد الصدق من أهم الخصائص السايكومترية التي ينبغي توافرها في القياس النفسي، إذ إنه يؤشر قدرة المقياس على قياس ما يجب قياسه فعلا (Harrison 1983: 11)، لذا تم التأكد من صدق المقياس الحالي من خلال ثلاث أنواع الصدق الآتية: الصدق الظاهري (Face Validity): يُعد هذا المؤشر من الصدق بأنّه المظهر العام للمقياس أو الصورة الخارجية له من حيث نوع الفقرات وكيفية صياغتها ومدى وضوح هذه الفقرات (الجلبي 2005: 92)، وقد تحقق الباحثان من ذلك من خلال الإجراءات المشار إليها في الفقرة الخاصة بالتحقيق من صلاحية فقرات المقياس ومكوناته وبدائلة. وصدق البناء (Construct validity): يعني تحليل درجات المقياس إستناداً إلى البناء النفسي

للخاصية المراد قياسها، أي أنه يبين مدى ما تضمنه المقياس من بناء نظري محدد أو سمة معينة (Stanley & Hopkin 1972 :111). أو أنه المدى الذي يمكن أن نقرر بموجبه أن المقياس يقيس بناءً نظرياً محدداً أو خاصية محددة (Anastasi 1988:151)، وهو يعني قدرة المقياس على التحقق من صحة فرضية ما، مستمدة من الإطار النظري للمقياس والدراسات السابقة (أبو حطب ٢٠٠٨ :١٩٦)، وأن صدق البناء يبحث في العوامل أو المكونات التي تكوّن الظاهرة، وقد نجد له تسميات عدة مثل، صدق البناء أو صدق المفهوم أو صدق التكوين الفرضي (Anastasi & Urbina 1997:126-129). وقد تم التحقق من صدق البناء للمقياس الحالي من خلال المؤشرات الآتية التي مر ذكرها سابقاً في التحليل الإحصائي لفقرات المقياس وهي كالآتي:

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه وعلاقة درجة المكون بالدرجة الكلية للمقياس.

مؤشرات ثبات المقياس (Reliability Scale) التحقق من ثبات المقاييس والإختبارات النفسية بطرائق عدة ، منها:

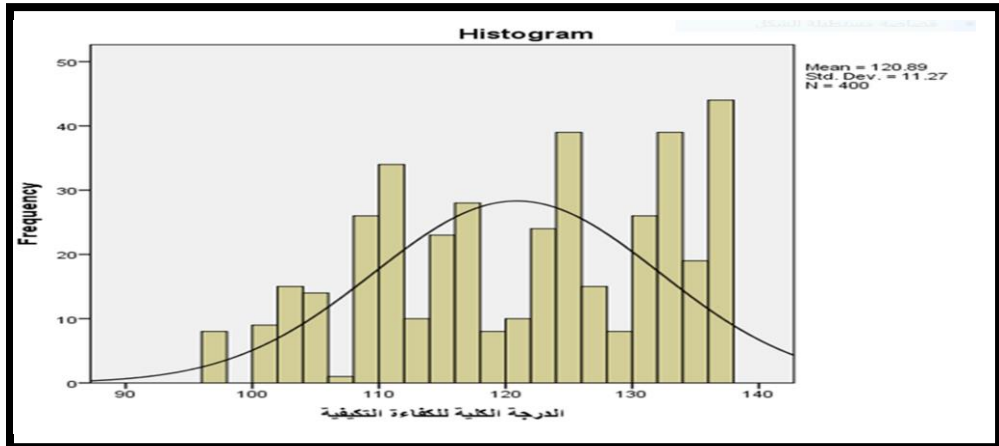
طريقة التجزئة النصفية Split-Half Method: يسمى معامل الثبات المحسوب بهذه الطريقة باسم معامل الإتساق الداخلي، وهو الذي يستهدف بيان مقدار الإتساق بين جزئي الفقرات في قياس السمة أو الخاصية ويستعمل هذا الأسلوب غالباً في الإختبارات والمقاييس التي تكون فقراتها متجانسة أي التي تقيس جميعها خاصية نفسية ولاسيما تلك التي يكون عدد فقراتها زوجية (اليقوي ٢٠١٣ :٢٥٦)، ومنها تحقق الباحثان من قيمة معامل الثبات بهذه الطريقة وكانت بتقدير (٠.٧٦٧). وصححت بمعادلة سبيرمان براون فكانت بقيمة (٠.٨٧)، وهو معامل ثبات جيد. وطريقة ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha): تقيس معادلة (ألفا كرونباخ) إتساق أداء الفرد من فقرة إلى أخرى، ويشير إلى الدرجة التي تشترك بها جميع فقرات المقياس في قياس خاصية معينة عند الفرد (ثورندايك وهيجن ١٩٨٠ :٧٩)، وتؤدي هذه الطريقة إلى إتساق داخلي لبنية المقياس، ويسمى أيضاً معامل التجانس (علام ٢٠٠٠ :١٦٥). لإستخراج الثبات بهذه الطريقة للمكونات وللمقياس ككل إستعمل الباحثان معادلة ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach Formula) ، إذ بلغ معامل ثبات المقياس ككل (٠.٨١٨) وهي مؤشرات جيدة على ثبات المقياس، إذ أكد كرونباخ أن المقياس الذي معامل ثباته عال هو مقياس دقيق (Cronbach 1964:639).

المؤشرات الإحصائية لمقياس الكفاءة التكيفية: إنَّ الظواهر النفسية تتوزع بين أفراد المجتمع توزيعاً إعتدالي، وعليه فإنَّ إستخراج المؤشرات الإحصائية تعمل على إيضاح مدى قرب توزيع درجات افراد

العينة من التوزيع الطبيعي، الذي يعد معياراً للحكم على تمثيل العينة للمجتمع المدروس، مما يسمح بتعميم النتائج (منسي والشريف ٢٠١٤: ١٨٢)، وبعد إستخراج المؤشرات الإحصائية لدرجات إستجابات عينة البحث، تبين إن توزيع درجات عينة التحليل الإحصائي على مقياس الكفاءة التكيفية، كان أقرب إلى التوزيع الاعتدالي Normal Distribution. الجدول (٦) وشكل (١) يوضح ذلك

جدول (٦) يوضح المؤشرات الإحصائية لمقياس الكفاءة التكيفية

ت	المؤشرات الاحصائية	القيم
	العينة	٤٠٠
	الوسط الحسابي	120.89
	الوسيط	123.00
	المنوال	133a
	الانحراف المعياري	11.270
	التباين	127.004
	الالتواء	-.248
	الخطأ المعياري في الالتواء	.122
	التفرطح	-1.088-
	الخطأ المعياري في التفرطح	.243
	اقل قيمة	97
	اعلى قيمة	137



شكل (١) التوزيع الاعتدالي لدرجات أفراد العينة على مقياس الكفاءة التكيفية

وصف مقياس الكفاءة التكيفية بصيغته النهائية: بعد التحقق من الخصائص القياسية المتمثلة بمؤشرات التحليل الاحصائي والصدق والثبات للمقياس، أصبح مقياس الكفاءة التكيفية بصيغته النهائية مكون من (٣٢) فقرة موزعة على ثلاثة مكونات هما: (المرونة Flexibility) و(إختبار الواقع Reality Testing) و(حلّ المشكلات Problem Solving)، ويتضمن المكون الأول (١٠) فقرة، بينما يتضمن المكون الثاني (١٢) فقرة، ويتضمن المكون الثالث (١٠) فقرة، وأمام كل فقرة مدرج خماسي للإستجابة هو: [تطبق عليّ دائماً، تطبق عليّ غالباً، تطبق عليّ أحياناً، تطبق عليّ، لا تطبق عليّ]، وتعطى عند تصحيح الدرجات من درجة (1) أدنى درجة، ودرجة (5) أعلى درجة، لذا فإن أعلى درجة يمكن ان يحصل عليها المستجيب عن إجابته على فقرات المقياس هي (١٦٠) درجة وأقل درجة يمكن ان يحصل عليها هي (٣٢)، درجة والمتوسط الفرضي للمقياس مقداره (٩٦) درجة، وبذلك أصبح المقياس جاهزاً للتطبيق على عينة البحث الأساسية.

الوسائل الإحصائية **Statistical Means**: تم استخدام الوسائل الإحصائية المناسبة بواسطة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

الفصل الرابع:

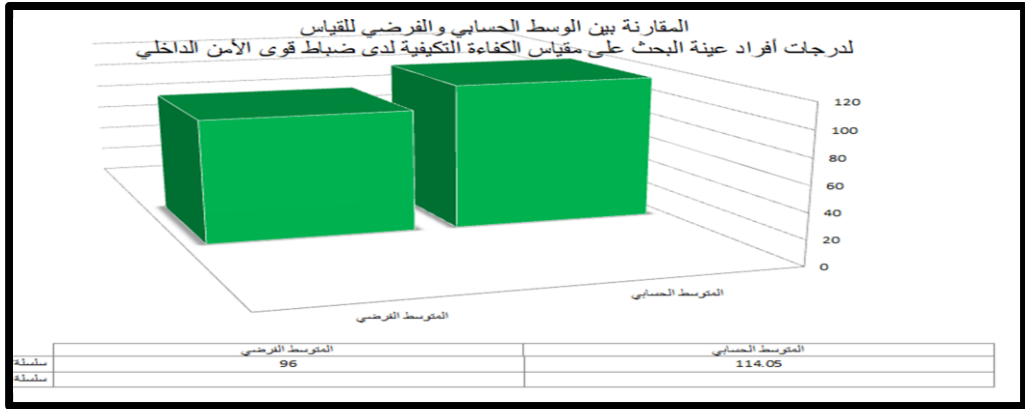
عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

الهدف الأول: التعرف على الكفاءة التكيفية لدى ضباط قوى الأمن الداخلي من حملة شهادة البكالوريوس في الفرات الأوسط .

أظهرت نتائج البحث أنّ متوسط درجات الكفاءة التكيفية لعينة البحث البالغة عددهم (٤٢٨) ضابط في قوى الأمن الداخلي في منطقة الفرات الأوسط، قد بلغ (114.05) درجة، وبإنحراف معياري مقداره (10.636) درجة، أما المتوسط الفرضي فبلغ (96)، ومن أجل معرفة دلالة الفرق بينهما فقد أُستعمل الاختبار التائي لعينة واحدة t-test، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (35.104) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96)، عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (427)، وهذه النتيجة تشير إلى أنّ ضباط قوى الأمن الداخلي في منطقة الفرات الأوسط يتمتعون بمستوى مرتفع في الكفاءة التكيفية، بحسب البيانات المتوفرة في جدول (٧) وشكل (٢) يوضحان ذلك.

جدول (٧) الاختبار التائي لعينة واحدة في الكفاءة التكيفية لدى ضباط قوى الأمن الداخلي

مستوى الدالة	القيمة التائية		درجة الحرية	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	المتغير
	الجدولية	المحسوبة						
0.05 دالة	1.96	35.104	427	96	10.636	114.05	٤٢٨	الكفاءة التكيفية Efficiency Adaptive



شكل (٢) المقارنة بين الوسط الحسابي والفرضي للقياس لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس الكفاءة التكيفية لدى ضباط قوى الأمن الداخلي

يوضح جدول (٧) والشكل (٢) التي تشير إلى أن ضباط قوى الأمن الداخلي في منطقة الفرات الأوسط يتمتعون بمستوى مرتفع في الكفاءة التكيفية، ويعلل ذلك الباحثان إلى قدراتهم في التكيف المهني على الرغم من إختلاف المتغيرات السريعة والمتباينة التي تواجههم أثناء عملهم، مما أكسبهم القدرة على التخطيط في مجابهة المهام المكلفين بها بشكل فائق النظر، فهم قادرون على التعرف على الاسباب المؤدية من وراء المخالفات وحتى الجريمة المقترفة، والقدرة أيضا على التعامل معها على وفق الضوابط القانونية والسياقات المهنية، ومستوى الشجاعة في إنجاز المهمات على الرغم من صعوباتها في بعض الاحيان. مما يستوضح بذلك ان الضابط الذي يتمتع بالكفاءة التكيفية فهو يملك مستوى عال من الذكاء والايجابية والمرونة في مجابهة التحديات المختلفة والمتنوعة التي يتعرض اليها الضابط العراقي في الوقت الراهن العصيب، ومما لاشك فيه أن الخبرة الميدانية تدخل عاملا مهما في كفاءته التكيفية التي إستحصلها من قبل الدورات المهنية والاخلاقية والتطويرية التي تقيّمها

المؤسسة لإكسابهم خبرة نظرية بالإضافة الى الخبرة العملية او الميدانية كل بحسب صنفه، فضلا عن ان التطور التكنولوجي والمعلوماتي المتطور وبالتقنيات الامنية العالية لأكسبتهم خبرة تكيفية متميزة تتناسب الواقع العراقي، والخبرة في التعامل مع المواطنين على اختلاف امزجتهم والدوافع من وراء سلوكياتهم.

الهدف الثاني:

التعرف على الدلالة الاحصائية للفروق في الكفاءة التكيفية لدى ضباط قوى الأمن الداخلي من حملة شهادة البكالوريوس في الفرات الاوسط على وفق متغير (الرتبة ، الصنف ، المحافظة).

قبل البدء في إستخراج الفروقات في المتغيرات الفرعية للكفاءة التكيفية لدى ضباط قوى الأمن الداخلي من حملة شهادة البكالوريوس في الفرات الاوسط على وفق متغير (الرتبة ، الصنف ، المحافظة). عمد الباحثان إلى إستخراج معامل التجانس بالقيمة الفائية على وفق معادلة كريت ليفين Levene's Test الخاص بفحص التجانس بين متغيرات المراد المقارنة فيها، على عينة بلغت (٤٢٨) ضابط في قوى الأمن الداخلي من حملة شهادة البكالوريوس في الفرات الاوسط.

حيث بلغت قيمة الاختبار (1.328) بمستوى دلالة (٠.٩٦٠) وبالمقارنة بالدرجات الجدولية يظهر بأن القيمة المحسوبة للتجانس كانت أقل، مما يتضح للباحث أن أفراد عينة البحث تتميز بقوة تجانسها وتمثل العينة لمجتمع البحث المبينة في جدول (٨).

جدول (٨) الفروق الإحصائية في الكفاءة التكيفية على وفق المتغيرات (الرتبة ، الصنف ، المحافظة) لدى ضباط قوى الأمن الداخلي من حملة شهادة البكالوريوس في الفرات الاوسط

ت	المعايير	القيم
1	قيمة (ف) لقيمة Levene's Test	1.328
2	درجة الحرية ١ رتبة	7
3	درجة الحرية ٢ صنف	4
4	درجة الحرية ٣ المحافظة	4
5	حجم العينة	428
6	الدلالة	0.960

ومنها استعمل الباحثان تحليل التباين الثلاثي بالتفاعل (Three Way ANOVA)، للكشف عن نتائج فروق ذات دلالة إحصائية للمتغيرات (الرتبة، الصنف، المحافظة)، وللتفاعلات كل من الثنائية بين (الرتبة * الصنف)، (الرتبة * المحافظة)، (المحافظة * الصنف)، وللتفاعلات الثلاثية في (الرتبة * الصنف * المحافظة). إذ كانت القيم الفائية المحسوبة لعامل الرتبة البالغ (4.765) ولعامل الصنف البالغ (7.166)، وايضا للعامل التفاعلي الثنائي (الرتبة * الصنف) البالغة (4.608) كانت قيمها دالة عند مستوى دلالة (0.05) فيما يتعلق بالكفاءة التكوينية، في وقت لم تسجل البيانات الإحصائية أي من الدلالات في كل من عامل المحافظة البالغة (0.822)، وللعاملات فاعل الثنائي (الرتبة * المحافظة) البالغة (0.008)، و(المحافظة * الصنف) البالغة (0.188) وايضا للعامل التفاعلي الثلاثي (الرتبة * الصنف * المحافظة) البالغة (3.275) المبين في جدول (٩)

جدول (٩) نتائج تحليل التباين الثنائي للتفاعل عن دلالة الفروق في درجات الكفاءة التكوينية على وفق المتغيرات (الرتبة ، الصنف ، المحافظة)

الدالة ٠.٠٥ D	الفائية المحسوبة F	متوسط المربعات	درجة الحرية DF	مجموع المربعات	مصادر التباين
دال	4.765	138.925	7	972.473	الرتبة
دال	7.166	208.922	4	835.688	الصنف
غير دال	0.822	23.963	4	95.851	المحافظة
دال	4.608	134.349	23	3090.023	الرتبة.الصنف
غير دال	0.008	.241	28	6.761	الرتبة.المحافظة
غير دال	0.188	5.484	16	87.739	المحافظة.الصنف
غير دال	3.275	95.503	70	6685.222	الرتبة.الصنف.المحافظة
		29.15300	275	8017.076	الخطأ
			427	19790.83	الكلي

القيمة الفائية الجدولية تساوي (٣.٨٤١) عند مستوى دلالة (٠.٠٥)

وتشير النتائج إلى ما يأتي:

ففيما يتعلق بالكفاءة التكوينية للرتبة العسكرية، فقد تبين أن الضباط اللذين لديهم خبرة بحسب سنوات الخدمة الفعلية لممارسة مهنتهم في قوى الامن الداخلي، وايضا بسبب التنقلات من اجل اداء مهام ضرورية التي تخدم الصالح العام، اكسبهم كفاءة تكيفية في التعامل، ومن هذا فكلما ارتفع مستوى

الرتبة العسكرية لديهم ذلك يعني توفر الخبرة والكفاءة والمرونة في اداء المهام والمسؤوليات لديهم في ادارة المواقف الحرجة ومعالجتها بشكل يتناسب مع الضوابط والتعليمات القانونية. وفيما يتعلق بالصنف أتضح ان له دلالة إحصائية دالة عن الكفاءة التكيفية بحسب الصنف العسكري. ولعل برامج اعداد الضباط في كلية الشرطة والمعهد العالي للتطوير المهني، كونها برامج موحدة لصنوف قوى الامن الداخلي، اذ ان كل صنف يتعامل مع المواطنين كل بحسب صنفه والمهام المرتبطة به، وايضا اهتمام تلك الاصناف في الواقع العراقي بحل المشكلات والخلافات والجريمة العامة، مما يوضح كفاءة تكيفية في معالجتها.

غير ان الباحثان عمد الى التحقق من أي من تلك الاصناف اكثر كفاءة تكيفية من غيرها في المجال الميداني، لذا عمد الباحثان الى استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للبيانات المتوفرة له للتوصل الى أي من تلك الرتب والصنف امتاز بالكفاءة التكيفية عن غيره بوضوح، وعلى النحو الآتي :

اولا: الكفاءة التكيفية من حيث الرتبة العسكرية:

قد تبين أن الكفاءة التكيفية توزعت بحسب الترتيب من الرتبة العسكرية من الاعلى الى الأدنى (الترتيب التنازلي) فجاء بالمرتبة الاولى رتبة (اللواء)، وفي المرتبة الثانية رتبة (العميد)، وفي المرتبة الثالثة رتبة (المقدم)، وان في المرتبة الرابعة رتبة (النقيب)، وان في المرتبة الخامسة رتبة (العقيد)، وفي المرتبة السادسة رتبة (الرائد)، وفي المرتبتين الأخيرتين الرتبة (ملازم أول) بالمرتبة السابعة، و(الملازم الثاني) بالمرتبة الثامنة الاخيرة، ويفسر الباحثان ذلك بأن أن الرتب الثلاث الاول كل من (اللواء) و(العميد) و(المقدم) تمتعوا بالكفاءة التكيفية بالمراتب الاولى لان تقع عليهم مسؤولية القيادة والخبرة.

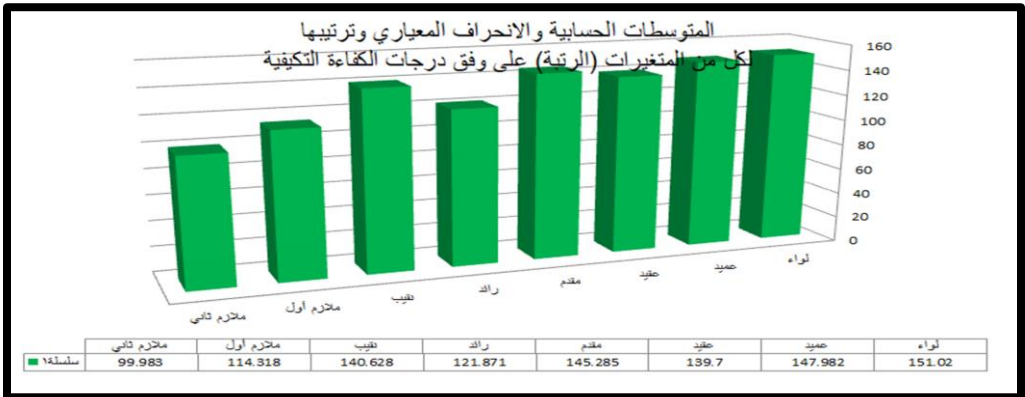
ثانيا: الكفاءة التكيفية من حيث الصنف العسكري:

قد تبين أن الكفاءة التكيفية توزعت بحسب الترتيب من الصنف العسكري من الاعلى الى الأدنى (الترتيب التنازلي) فجاء بالمرتبة الاولى صنف (وكالة الوزارة لشؤون الشرطة)، وبالمرتبة الثانية صنف(مديرية الاستخبارات ومكافحة الارهاب)، وفي المرتبة الثالثة صنف (مديرية المرور)، وبالمرتبة الرابعة صنف (مديرية الدفاع المدني)، وفي المرتبة الاخيرة صنف (مديرية الاحوال المدنية والجوازات والاقامة)، ويفسر الباحثان ذلك أن صنف (وكالة الوزارة لشؤون الشرطة). و(مديرية الاستخبارات ومكافحة الارهاب) يتمتعوا بالكفاءة التكيفية وذلك لان وكالة شؤون الشرطة يقع على عاتقها قيادة العمليات برمتها، وتعمل على توجيه الاوامر العامة، بل هي صاحبة القرار في حل الازمات الواقعة

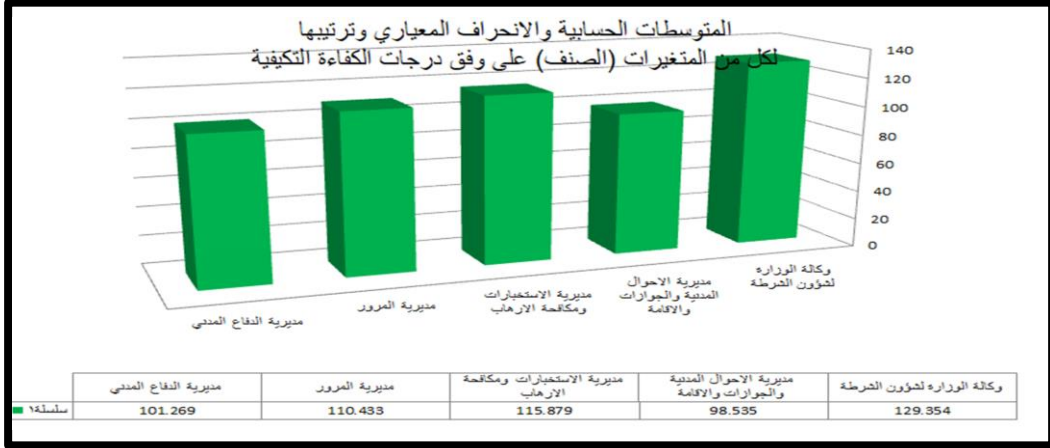
في الظرف العراقي الحالي، كما ان الدور الذي تقوم به مديرية الاستخبارات ومكافحة الارهاب من مهام تخدم الواقع العراقي اكسبتها خبرة تكيفية للمواقف الصعبة المتعلقة بالجريمة والارهاب، والموضح في جدول (١٠) وشكل (٣) و (٤).

جدول (١٠) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري وترتيبها لكل من المتغيرات (الرتبة ، الصنف) على وفق درجات الكفاءة التكيفية

الرتب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	تفصيلها	المتغيرات الفرعية
الاول	1.532	151.020	لواء	الرتبة
الثاني	1.715	147.982	عميد	
الخامس	1.258	139.700	عقيد	
الثالث	1.422	145.285	مقدم	
السادس	0.319	121.871	رائد	
الرابع	1.184	140.628	نقيب	
السابع	1.245	114.318	ملازم أول	
الثامن	0.300	99.983	ملازم ثاني	
الاول	1.716	129.354	وكالة الوزارة لشؤون الشرطة	الصنف
الخامس	1.500	98.535	مديرية الاحوال المدنية والجوازات والاقامة	
الثاني	1.803	115.879	مديرية الاستخبارات ومكافحة الارهاب	
الثالث	1.685	110.433	مديرية المرور	
الرابع	1.806	101.269	مديرية الدفاع المدني	



شكل (٣) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري وترتيبها لكل من المتغيرات (الرتبة) على وفق درجات الكفاءة التكيفية



شكل (٤) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري وترتيبها لكل من المتغيرات (الصف) على وفق درجات الكفاءة التكيفية

الاستنتاجات The Conclusions:

- في ضوء النتائج التي توصل إليها في البحث الحالي يمكننا إن نستنتج الآتي:
- أنّ ضباط قوى الأمن الداخلي في منطقة الفرات الأوسط يتمتعون بمستوى مرتفع في الكفاءة التكيفية.
 - الكفاءة التكيفية من حيث الرتبة العسكرية بحسب الترتيب
 - المرتبة الاولى رتبة (اللواء).
 - المرتبة الثانية رتبة (العميد).
 - المرتبة الثالثة رتبة (المقدم).
 - المرتبة الرابعة رتبة (النقيب).
 - المرتبة الخامسة رتبة (العقيد).
 - المرتبة السادسة رتبة (الرائد).
 - المرتبة السابعة رتبة (ملازم اول).
 - المرتبة الثامنة رتبة (الملازم الثاني).
 - الكفاءة التكيفية من حيث الصف العسكري بحسب الترتيب

- المرتبة الاولى صنف (وكالة الوزارة لشؤون الشرطة).
- المرتبة الثانية صنف (مديرية الاستخبارات ومكافحة الارهاب).
- المرتبة الثالثة صنف (مديرية المرور).
- المرتبة الرابعة صنف (مديرية الدفاع المدني).
- المرتبة الاخيرة صنف (مديرية الاحوال المدنية والجوازات والاقامة).

ثانياً: التوصيات:

على وفق الإستنتاجات التي توصلت اليها الباحثان. لذا توصي في الآتي:
العمل على عقد ندوات تثقيفية لتنمية الكفاءة التكيفية لكافة الرتب العسكرية لضباط قوى الامن الداخلي ولاسيما في ظل الظروف الراهنة.

ثالثاً: المقترحات:

- بعد اكتمال البحث الحالي فقد اقترحت الباحثان الآتي :
- اجراء دراسة مشابهة على ضباط قوى الامن الداخلي في متغيرات نفسية غير التي تم تناولها في ثنايا البحث الحالي.
 - عرض نتائج البحث الحالي على الوزارة الداخلية العراقية للاستفادة منها.
 - اعطاء محاضرات لتنمية الكفاءة التكيفية لضباط قوى الامن الداخلي.
 - استثمار نتاج الدراسة الحالية في مديرات الفرات الاوسط المعنية في الدراسة الحالية بغية الاستفادة منها.

مصادر البحث

- أبو حطب، فؤاد وعثمان، سيد أحمد وصادق، آمال (٢٠٠٨): التقويم النفسي، ط٢، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية.
- أبو علام، رجاء محمود (٢٠١٣): مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، القاهرة، دار النشر للجامعات.
- الجاويشي، حيدر عباس ابراهيم (٢٠١٩): الكفاءة التكيفية وعلاقته بالحساسية العاطفية عند طلبة الجامعة، ماجستير، علم النفس التربوي، جامعة الموصل.
- الجلي، سوسن شاكر (٢٠٠٥): أساسيات بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية، دمشق .
- جولمان، دانييل (٢٠٠٠): الذكاء العاطفي، ترجمة ليلي الجبالي، مراجعة محمد يونس، المجلس الوطني للثقافة، الكويت.
- خالد، محمد بني (٢٠١٠): التكيف الاكاديمي وعلاقته بالكفاءة الذاتية العامة لدى طلبة كلية العلوم التربوية، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، مجلد (٢٤) :، عدد (٢) جامعة آل البيت، الأردن.
- خالد، محمد بني (٢٠١٠): التكيف الاكاديمي وعلاقته بالكفاءة الذاتية العامة لدى طلبة كلية العلوم التربوية، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، مجلد (٢٤) :، عدد (٢) جامعة آل البيت، الأردن.
- خطاب، علي ماهر (٢٠٠٩): الإحصاء الاستدلالي في العلوم التربوية والنفسية والاجتماعية، القاهرة، مصر، مكتبة الانجلو المصرية.
- الخطيب، محمد أحمد، والخطيب، احمد حامد (٢٠١٠): الاختبارات والمقاييس النفسية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- الخولي، محمد سعيد (٢٠١١): الذكاء الوجداني ما بين النشأة والتطبيق، سلسلة علم النفس الإيجابي (١)، ط ١، مكتبة الأنجلو المصرية.
- الدوري، عدنان طلفاح محمد (٢٠٠٤): التفكير الاستدلالي وعلاقته بمستوى الطموح لدى طلبة الجامعة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة تكريت، كلية التربية.
- الرازي، محمد بن ابي بكر (١٩٨٣): مختار الصحاح، الكويت، دار الرسالة.
- رزق الله، رند سهيل (٢٠٠٦): فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارات الذكاء العاطفي دراسة تجريبية في مدارس دمشق على عينة من تلاميذ الصف السادس من التعليم.
- الريان، محمد إسماعيل محمد (٢٠٠٦): الاتزان الانفعالي وعلاقته بالسرعة الإدراكية والتفكير الابتكاري لدى طلاب الصف الحادي عشر في محافظة غزة، كلية التربية، قسم علم النفس
- الزغول، رافع، والزغول، عماد عبد الرحيم (٢٠٠٣): علم النفس المعرفي، ط، دار الشروق للطباعة والنشر، عمان، الأردن.
- شلنر، دوان (١٩٨٣): نظريات الشخصية، ترجمة حمد الكربولي وعبد الرحمن القيسي، مطبعة جامعة بغداد.
- طلافحة، فراس والحرمان، محمد (٢٠١٣): اثر تدريس وحدة تعليمية وفقاً لنموذج التفاعل المعرفي الانفعالي على تنمية الكفاءة الذاتية المدركة لدى طلبة الصف العاشر الأساسي، رسالة منشورة، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية) المجلد (٢٧).
- عاقل، فاخر (١٩٧٧): معجم علم النفس، ط٢، دارالعلم للملايين، بيروت، لبنان.
- عبد الرحمن، سعد (١٩٩٨): القياس النفسي النظرية والتطبيق، القاهرة، دار الفكر العربي

- العيتي، ياسر (٢٠٠٤): الذكاء العاطفي في الإدارة والقيادة، دار الفكر، دمشق
- فرج، صفوت(١٩٩٧): القياس النفسي، ط ، القاهرة، دار الفكر العربي.
- فهمي، مصطفى (١٩٩٨): دراسات في سيكولوجية التكيف، الشركة الدولية للطباعة، القاهرة.
- القاضي، عدنان محمد عبده (٢٠١٢): الذكاء الوجداني وعلاقته بالاندماج الجامعي لدى طلبة كلية التربية، جامعة تعز، المجلة العربية لتطوير التفوق، المجلد (٣)، العدد (٤).
- مقدادي، يوسف موس (٢٠١٣): إثر برامج إرشادي جمعي معرفي سلوكي مستند الى تعليم تحصين ضد التوتر في خفض مستوى أعراض اضطراب ضغوط مابعد الصدمة لدى طلبة الجامعة، مجلة الدراسات التربوية والنفسية، مجلة(٧)، العدد(٢)، جامعة السلطان قابوس.
- منسي، محمود عبد الحليم والشريف، خالد حسن (٢٠١٤): التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام برنامج (spss) ج١، الأسكندرية، دار الجامعة الجديدة.
- النبهان، موسى (٢٠١٣): أساسيات القياس في العلوم السلوكية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- البعقوبي، حيدر حسن (٢٠١٣): التقويم والقياس في العلوم التربوية والنفسية، العراق، دار الكفيل للطباعة والنشر.
- Anastasi A . (1989): psychological Testing, New York Macmillan.
- Anastasia & Uibina, S. (1997). Psychological Testing (7th ed). NJ: Prentice Hall.
- Anastasia, A. (1976). Psychological Testing, New York, 6th, Macmillan publishing Inc.
- Anastasia. A. (1988). Psychology testing (6th ed). New York: Macmillan.
- Argyle, M. & Lu, L., (1990):Happiness and Social Skills. Personality and Individual Differences, 11, 1255-126.
- Albery, N.E(1998);the roles of can stuctive Thinking and optimism in psychological and behavioral adjustment during pregnancy ,Jonrnal of personality,73.
- Bandura A., 1997, Self-Efficacy: The Exercise of Control. New York: W.H. Freeman.
- Bandura, A. (1977) : self – Efficacy، toward, A unifying theory of Behavior change. Journal of Psychological Review, Vol. 84(2). PP191 – 215.
- Bandura, A., (2000) : Exercise of human Agency Through Collective Efficacy. Current Directions in Human Science, 9:75-78.
- Bandura, A., (2000) : Exercise of human Agency Through Collective Efficacy. Current Directions in Human Science, 9:75-78.
- Bar –on, 1997, Emotional Quotient – Inventory (EQ – I), Technical Manual . Toronto, Multi – Health system.
- Bar-On, 2006, The Bar-on Model of Emotional- Social intelligence (ESI) Psicothma, 18, supl.
- Bluth,K, Blanton (2014) Mindfulness andself- compassion: exploring pathways to adolescent Emotional well- Being,Jchild fan stud, 23, 1298-1309.
- Caspi, A. ,2000, The Child is Father to The Man: Personality Continuities from Childhood to Adulthood. Journal of Personality and Social Psychology, 78, 158-172.

- Chan .D (2000) : Conceptual and Empirical Gaps in Research on Individual Adaptation at Work. In C.L. Cooper & I.T. Robertson (Eds.) International Review of Industrial and Organizational Psychology (Vol. 15, pp. 143-164). New York: John Wiley & Sons.
- Cronbach, L. J. (1964). Essential of Psychology testing. New York: Harper & Brothers.
- Cunningham, M.R., 1988, What do You do When You're Happy or Blue? Mood, Expectancies and Behavioral Interest, Motivation and Emotion, 12, 309-331.
- Cui, G. & Awa, N.E., (1992) : Measuring Intercultural Effectiveness: An Integrative Approach. International Journal of Intercultural Relations. 16, 311-328.
- Garza-Guerrero, A. ,(1974), Culture shock: Its Mourning and the Vicissitude of Identity' Journal of American Psychoanalytic Association, 24, 83-104.
- Greenberg, M.T., Kusché, C.A., Cook, E.T., & Quamma, J.P. ,(1995) : Promoting Emotional Competence in School-Aged Children: The Effects of The PATHS Curriculum Development and Psychopathology, 7, 117-136.
- Halberstadt, A.G., Denham, S.A., & Dunsmore, J.C. (2001) : Affective Social Competence. Social Development, 10, 79-119.
- Hamachek, D., (2000) : Dynamics of Self-Understand and Self- Knowledge: Acquisition advantages, and Relation to Emotional Intelligence. Journal of Humanistic Counseling, Educational Psychology. 89(3) :. 486-497.
- Harrison, A. (1983). Language Testing. London: Macmillan Press.
- Henry soon, S. (1971): Gathering, Analyzing and using Data on Test Item in Educational Measurement Thorndike , B.L-2nd. ed. , Washington , American Council on Education.
- Keltner, D. & Haidt, J. (2001) : Social Functions of Emotions. In T.J. Mayne & G.A. Bonanno (eds) ;, Emotions: Current Issues and Future Directions (pp. 192-213) :. New York: Guilford.
- Kim .Y.Y (1991): Intercultural Communication Competence; Asystems-theoretic view , In S. Ting -Toomey&F. korzenny (EDS.) Cross-CULTURAL Interpersonal Communication.
- Kohn, P. M., O'Brien-Wood, C., Pickering, D. I., & Decicco, T. L. ,2003, The Personal Functioning Inventory: A Reliable and Valid Measure of Adaptiveness in Coping. Canadian Journal of Behavioral Science, 35(2), 111–123.
- Langston, C.A. & Cantor, N., (1989) : Social Anxiety and Social Constraint: When Making Friends is Hard. Journal of Personality and Social Psychology,56, 649-661.
- Lopes, P.N., Brackett, M.A., Nezlek, J.B., Schütz, A., Sellin, I., & Salovey,P. ,2004, Emotional Intelligence and Social Interaction. Personality and Social Psychology Bulletin, 30, 1018-1034.
- Mestre, M., José & Guil, Rocío& Lopes, N., Paulo& Salovey, Peter and Gil-Olarte, Paloma (2006): Emotional intelligence and social and academic adaptation to school, Vol. 18, supl.
- Meyers, Judith& Lewak, Richard& Stolberg, Ronald & Savarese-Levine Joanna (2008): The Relationship of Cross Cultural Adaptability and Emotional Intelligence. <http://www.drjudithmeyers.com>



- Nasir, M. and Masrur, R., (2010) : An Exploration of Emotional Intelligence of the Students of IIUI in Relation to Gender, Age and Academic Achievement. Ulletin of Education and Research. 32(1, 37-51).
- Schunk, D. H. (2003). Self-efficacy for reading and writing: Influence of modeling, goal setting, and selfevaluation. Reading and Writing Quarterly, 19, 159-172.
- Stanley, C. J., Hopkins, K. D. (1972). Educational and psychological measurement and evaluation, N J: Prentice-Hall.
- Veygotsky, L.s(1978): Mind and society: The development of higher psychological processes.
- William, Tracy, 2001, Impact of Study on Students' Intercultural Communication Skills: Adaptability and Sensitivity, Texas Christian University. <http://www.aaplac.org/library/WilliamsTracy03>.
- Zacher, Hannes, 2015, Daily Manifestations of Career Adaptability: Relationships with Job and Career Outcomes, Journal of Vocational Behavior , V. (91) P. 76–86.
- Zimmerman, B., 2000, Self – Efficacy An Essential Motive Learn. Contemporary Educational Psychology, vol. (25) , No(1).