



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة القادسية

كلية الآداب / قسم علم النفس

التوافق المهني لدى أعضاء الهيئات التعليمية في المدارس الثانوية في مدينة الديوانية

بحث مقدم الى مجلس قسم علم النفس كجزء من متطلبات نيل شهادة

البكالوريوس في علم النفس

من قبل

الطلاب

كمال أحمد كاظم

ريم كامل داخل

زهراء حيدر عبد الواحد

أشراف

أ.م. نغم هادي حسين

٢٠١٧م

١٤٣٨هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قالوا سبحانك لا علم لنا إلا ما علمتنا إنك أنت العليم

الاعظم

صدق الله العظيم

سورة البقرة

آية (٣٢)

إقرار المشرف

اشهد أن أعداد هذا البحث الموسوم (التوافق المهني لدى أعضاء الهيئات التعليمية في المدارس الثانوية في مدينة الديوانية) والمقدم كل من (كمال أحمد كاظم) (ريم كامل داخل) (زهراء حيدر عبد الواحد) قد جرى تحت إشراف في كلية الآداب / جامعة القادسية . وهو جزء من متطلبات نيل شهادة البكالوريوس آداب في علم النفس .

المشرف

أ.م. نغم هادي حسين

توصية رئيس قسم علم النفس

بناء على التوصيات المتوفرة ارشح هذا البحث للمناقشة

م. الدكتور

أحمد عبد الكاظم جوني

رئيس قسم علم النفس

تاريخ / / ٢٠١٧

أقرار اللجنة المناقشة

أشهد أننا أعضاء اللجنة المناقشة أطلعنا على البحث الموسوم (التوافق المهني لدى أعضاء الهيئات التعليمية في المدارس الثانوية في مدينة) وقد ناقشنا الطالب (كمال احمد كاظم) والطالبة (ريم كامل داخل) والطالبة (زهراء حيدر عبد الواحد) في محتوياته وفيما له علاقة به . ووجدنا جدير بالقبول لنيل شهادة البكالوريوس اداب في علم النفس .بتقدير ()

عضواً

التاريخ: / / ٢٠١٧

عضواً

التاريخ: / / ٢٠١٧

المشرف

أ.م. نغم هادي حسين

التاريخ: / / ٢٠١٧

الإهداء

الى المعذب في قعر السجون وظلم المطامير ذي الساق المرضوض بحلق القيود الى الجنازة المنادى عليها
بذل الاستخفاف .

إلى الوارد على جده المصطفى وأبيه المرتضى وأمه سيده النساء فاطمة الزهراء

بارث مغصوب وولاء مسلوب وأمر مغلوب ودم مطلوب وسم مشروب

إلى الأمام البر التقي الرضي الزكي الهادي المهدي الأمام موسى بن جعفر .

الى من أوصاني بهما ربي أحساناً.....والذي

الى الفاضلة بعلمها وخلقهاأستاذتي نغم هادي حسين

الى أخوتي وأخواتيحماكم الله ومتعكم بنعيمه.

الى من ألقاه إخوته في غيابة الجب فأبى لا ان يسطع من

ظلماته قمراً منيراً.....وطني الغالي العراق .

الباحثون

كمال احمد كاظم

ريم كامل داخل

زهراء حيدر عبدالواحد

شكر وامتنان

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على رسوله وعلى آل وصحبه اجمعين
نتقدم بوافر الشكر والامتنان الى الدكتورة (نغم هادي حسين) فقد تشرفنا
بأشرافها واهتمامها التي اتحفتنا من خبرتها وعلمها ، وكما نشكر اساتذتنا في
علم النفس الذين قدموا لنا النصح لا كمال هذا البحث وكما نتقدم بالشكر الى كل
من ساهم لانجاز هذا البحث .

مستخلص البحث:

يعد التوافق المهني مؤشراً للنجاح في أي مهنة وهو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه وحسب ما هو مطلوب منه ويرى الكثير من المختصين في علم النفس الصناعي والمهني ، أن توافق العامل مهنياً لا يقل أهميته عن التدريب وتحديث المعدات والأجهزة في بيئة العمل ، وللتوافق المهني مؤشر للنجاح في أي مهنة وللتوافق المهني دور مهم في استقرار الفرد في حياته الوظيفية.

ويستهد البحث الحالي قياس (التوافق المهني لدى أعضاء الهيئات التعليمية في المدارس الثانوية في مدينة الديوانية) إذ بلغ عدد أفراد العينة (١٠٠) مدرس من أعضاء الهيئات التعليمية اختيروا بالأسلوب العشوائي ولقياس هذا الهدف قد تبنا مقياس (دويدار ، ١٩٩٤) التوافق المهني والذي تكون بصيغته النهائية من (٢٨) فقرة وقد عرفه دويدار (هو الانسجام بين العامل وعمله وتحقق ذلك بعده طرق أهمها حسن الاختيار المهنة الملائمة والتدريب على أداءها بشكل حسن وإرضاء الفرد عنها والافتناع ومحاولة الابتكار فيها مع علاقات إنسانية راضية مع زملاء والرؤساء) ، وقد استخرج شروط الصدق والثبات من هذا المقياس بتطبيق الوسائل الإحصائية المناسبة ، كما أن البحث الحالي يهدف الى:

١- قياس التوافق المهني لدى الهيئات التعليمية في مدينة الديوانية .

٢- تعرف دلالة الفرق على وفق متغير النوع (ذكور ، إناث)

وتشير نتائج البحث الى ان افراد العينة يتمتعون بتوافق مهني على أختلاف مستوياتهم ، وأتضح هناك فروق ذو دلالة احصائية على وفق متغير الجنس بين الكور والاناث ولصالح الذكور ، واختتم البحث بعدد من التوصيات والمقترحات

التوصيات:

١- ان تزيد المؤسسات العاملة في مجال التربية من فعاليتها بتنمية الانشطة والندوات العلمية

بما يكفل تحقيق وتطوير المواهب المتعددة في مجالات التربية .

٢- ان يكلف المدرس بمادة في مجال اختصاصه .

المقترحات:

١- فعالية انشاء برنامج ارشادي للتقليل من بعض الضغوط التي يواجهونها المدرسين وتعيق

توافقهم المهني .

٢- القيام بدراسة مشابهة بين التوافق المهني وعلاقته ببعض المتغيرات (قيم العمل ، اخلاقيات

المهنة ، والتفاؤل والتشاؤم ،..... وغيرها من المتغيرات).

ثبت المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
ب	الاية القرانية
ج	إقرار المشرف
د	إقرار لجنة المناقشة
هـ	الاهداء
و	شكر وإمتنان
ز	مستخلص البحث
ح- ط	ثبت المحتويات
ي	ثبت الجداول
ك	ثبت الملاحق
	الفصل الأول: الإطار العام للبحث
2	مشكلة البحث
3	أهمية البحث
4	أهداف البحث
4	حدود البحث
5	تحديد المصطلحات
	الفصل الثاني: الاطار النظري
7	التوافق المهني
7	مفهوم التوافق المهني
7-8	ماهر التوافق المهني

8-10	العوامل المؤثرة في التوافق المهني
10-11	نظريات التوافق المهني
	الفصل الثالث إجراءات البحث
13-15	مجتمع البحث
15	عينة البحث
15-17	اداة البحث
17	التطبيق النهائي
18-22	الوسائل الاحصائية
	الفصل الرابع: عرض النتائج وتفسيرها
23-25	عرض نتائج البحث
26	التوصيات
26	المقترحات
	قائمة المصادر
28-29	المصادر العربية
30-39	لملاحق

ثبت الجدول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
13	اسماء ثانويات واعادد التدريسيين موزعه على وفق متغير النوع للعام الدراسي (٢٠١٦-٢٠١٧)	1
17	النسبه المئويه لموافقه المحكمين على فقرات مقياس التوافق المهني	3
22	المؤشرات الاحصائيه لمقياس التوافق المهني	4
18	القوه التميزيه لمقياس التوافق المهني باسلوب المجموعتين المتطرفتين	5
24	الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي والقيمه التائيه المحسوبه لعينه البحث على مقياس التوافق المهني	6
25	الموازنه في التوافق المهني على وفق متغير النوع (دكور . اناث)	7

ثبت الملاحق

رقم الصفحة	الملحق
31	مقياس التوافق المهني بصيغته الاولى
34	[مقياس التوافق المهني المعد للتحليل الإحصائي
37	مقياس التوافق المهني بصيغته النهائية

الفصل الأول

التعريف بالبحث

- مشكلة البحث . Research Problem
- أهمية البحث . Research Importance
- أهداف البحث . Research Aims
- حدود البحث . Research Limits
- تحديد المصطلحات . Terms Limitation

يعد التوافق المهني احد فروع التوافق العام والتي تتعلق بالمجال المهني و الوظيفي وبيئة العمل ، وهو من اقدم واهم المفاهيم في مجالات علم النفس المختلفة ، خصوصا اذا ارتبط بالمهنة او الوظيفة حيث يعد مجال العمل من اهم المجالات التي ينبغي ان يحقق الفرد فيها اكبر قدر من التوافق (طه ، ١٩٨٠)

يعد التوافق المهني هو المؤشر الفعال للحكم على اي مهنة بالنجاح او الفشل ، فعن طريقه يقاس رضا الفرد عن مهنته ، وهو امر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على اكمل وجه، وحسب ما هو مطلب منه ، حتى يحقق الرضا في عمله ، الامر الذي يسهم اسهاما فعالا لتحقيق التوافق بوجه عام ، والذي يؤدي الى استقرار الفرد في حياته .(سكران ، ٢٠١١).

ان التوافق المهني يحقق من خلال حصول الشخص على عمل يناسب قدراته وامكانياته ويرضي ميوله وطموحه ، ويشعر بالنجاح التفوق ، ويدرك من خلاله القبول والتقدير ، ورضا رؤسائه وزملائه ، وكل ذلك ينعكس على علاقته الاجتماعية مع افراد البيئة المهنية من زملاء ومشرفين ورؤساء ، ويؤدي الى الرضا النفسي عن مكانات البيئة المهنية ، الامر الذي يجعله قادرا على الاستمرار في العطاء الحرص على اتقان عمله والسعي الدائم الى اكتساب الخبرات المهارات التي تحسن من ادائه ، وترفع من كفاءته وانتاجه (ابو مسلم والموافي وعبد الحميد ، ٢٠١٢).

ويعتبر التوافق المهني جزء من التوافق العام وهو قدرة الفرد على ان يتكيف مع البيئة الاجتماعية والمهنية . فاذا كان العامل متوافقا مع عمله تكون لديه الرغبة في العمل الدافع نحو الاداء المميز الذي يحقق له الرضا الوظيفي ورضا المسؤولين عنه ، ويعد التوافق المهني هاما لاي منظمة فهو الى جانب الدور الذي يلعبه من حيث ربط توقعات الفرد بمهام المنظمة التي يعمل بها ، يؤدي الى ان يعزز فيه اهتمامه بتقدم المنظمة ونجاحها حيث ان ارتفاع درجة التوافق المهني لدى العاملين يعتبر مؤشرا قويا على نجاح سير العمل بها وبالتالي تحقيق اهدافها . ولهذا يعتبر التوافق المهني للمعلم في التربية الخاصة شرطا اساسيا في مهنة التعليم فاذا افتقدناه في المعلمين فأنا لا ننتظر منهم ارساء دعائم التوافق النفسي في التلاميذ ، لان فاقد الشيء لا يعطيه . هذا لا ينطبق على المعلمين فحسب بل ينطبق على جميع العاملين بالمدرسة الذين يجب ان يكونوا ممن يحبون الاطفال ويميلون الى العمل معهم و يقدرون حاجاتهم ، وطالب نموهم (عطاالله ، ٢٠٠١ : ص ١٠١).

أهمية البحث

للتوافق المهني دور مهم في استقرار الفرد في حياته ووظيفته ، والتي يحتاج اليها في تحقيق قدرا من التوافق بصورة عامة والتوافق المهني بصورة خاصة ، حيث تركز الدراسة على فئة المعلمين في التربية باعتبار ان توافق هؤلاء الافراد لا ينعكس على ادائهم داخل المؤسسة التي يعملون بها . وان التوافق المهني له اهمية في حياة المنظمات والافراد على اختلافها وانعكاسه الواضح على السير الحسن للعمل وبالتالي تحقيق اهدافها بشكل فعال ومميز على مدى ارتباطه بالسلوك التنظيمي الذي يلعب دورا مهما في توجيه الافراد العاملين داخل التنظيم الوجهة الصحيحة او التقليل من سلوكهم السلبي ، كترك العمل او التغيب عنه او اهماله او الشعور بالإحباط وبالتالي الوصول الى عدم تكريس حالة سوء التوافق المهني داخل المنظمة .

وتتحدد الاهمية بالنقاط الاتية :

١. تستمد الدراسة الحالية اهميتها من خلال اهتمامها بقطاع كبير من العاملين بالتربية والتعليم ، يقومون بأعمال موازية للأعمال التدريسية مثل شؤون العاملين وشؤون الطلاب ، والادارة المالية ، الشؤون الادارية وغيرها .

٢. المساهمة في مساعدة الهيئات التعليمية من الموظفين من خلال الاخذ بالأساليب الناجحة التي تؤدي الى توافق العاملين مهنيًا مع اعمالهم ، وتلافي العوامل السلبية ، تخفيف اثارها ، ورفع روحهم المعنوية ، مما يترتب عليه زيادة الانتاج والانجاز .
٣. يستفيد منها العاملون في مجالات متعددة مثل المشرفين العاملين في الارشاد النفسي والتربوي الاخصائيين العاملين في المؤسسات التربوية والمدارس الخاصة والباحثين في المجال التربوي والنفسي بشكل عام ، وعلم النفس المهني بشكل خاص ، وكما يمكن الاستفادة من الدراسة في عدد من المنظمات الحكومية كونها تحفز الى التوافق المهني وفاعلية الذات .

اهداف البحث

١. التعرف على التوافق المهني لدى الهيئات التعليمية في المدارس الثانوية في محافظة القادسية .
٢. التعرف على الفروق في التوافق المهني لدى الهيئات التعليمية تبعًا لمتغير النوع (ذكور ، اناث)

حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بالهيئات التدريسية في المدارس الثانوية في محافظة القادسية للعام الدراسي (٢٠١٦- ٢٠١٧)

تحديد المصطلحات

التوافق المهني : عرفه كل من

(دويدار ، ١٩٩٤) هو الانسجام بين العامل وعمله ويتحقق ذلك بعدة طرق اهمها حسن اختيار المهنة الملائمة والتدريب على ادائها بشكل حسن ورضا الفرد عنها والاقتناع ومحاولة الابتكار فيها مع علاقات انسانية راضية مرضية مع الزملاء والرؤساء .

(هيجان ، ٢٠٠٤) العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد من اجل تحقيق التكيف والانسجام وبين المهنة او الوظيفة التي يؤديها و بينه وبين بيئة العمل .

(طه ، ٢٠٠١) توافق الفرد مع مختلف العوامل التي تحيط به في العمل ، وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل البيئية وتوافقه لخصائصه الذاتية المتمثلة في قدراته الخاصة ومسوله مزاجه .

(فحجان ، ٢٠١٠) العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد من اجل تحقيق التكيف والانسجام بينه وبين الوظيفة التي يؤديها .

التعريف النظري

اعتمد الباحثون تعريف (دويدار ١٩٩٤) بوصفه تعريف صاحب المقياس .

التعريف الاجرائي

الدرجة التي يحصل عليها المدرس من خلال اجابته على مقياس البحث .

الفصل الثاني

الاطار النظري

التوافق المهني

يعتبر التوافق المهني أحد فروع التوافق العام المتخصصة بمجال العمل، وأحد مظاهره، ومجالاً من مجالات التوافق الاجتماعي، وقد حظي بدراسات متعددة لأهميته البالغة في حياة الفرد.

مفهوم التوافق المهني

تناول الباحثون العديد من تعريفات التوافق المهني وذلك على النحو التالي:

عرفه (القاسم، ٢٠٠١) بأنه قدرة الفرد على التكيف السليم، والتوائم مع بيئته المادية

والاجتماعية والمهنية، والتوافق مع نفسه والآخرين.

أما أركوف المشار إليه في (أبو النيل، ٢٠٠٥) فقد عرفه على إنه نضج مهني يتمثل

بالمحافظة على النظام من قبل الفرد، ورضاه عن مهنته، وتنمية دوافعه نحو المهنة، والنجاح فيها

لكي يشعر بالسعادة والاطمئنان.

وركزت (عبدالقادر، ٢٠٠٠) في تعريفها على مقدرة الفرد أن يعقد صلات اجتماعية مرضية

مع من يشرفون عليه أو يعملون معه، كما يتضمن قدرة الفرد على الانسجام مع بيئة العمل، ويتفق هذا التعريف مع أحمد راجح المشار إليه في (جوخب، ٢٠٠٩).

كما عرفه (سفيان، ٢٠٠٧) بأنه توافق الفرد مع بيئة عمله، فهو يشمل توافق الفرد لمختلف

العوامل البيئة التي تحيط به في العمل، وتوافقه في التغيرات التي تطرأ على هذه العوامل بمرور الزمن، وتوافقه وخصائصه الذاتية، فالتوافق المهني هو توافق الفرد مع صاحب العمل، ومع المشرف عليه، ومع زملائه، وكذلك توافقه مع مطالب العمل نفسه، وتوافقه مع ظروف السوق المتغيرة والخاصة بالعمل، وتوافقه مع قدراته الخاصة، وميوله، ومزاجه، ويتفق هذا التعريف مع تعريف فرج طه للتوافق المهني.

ومن خلال استعراض الباحثين التعريفات السابقة لمفهوم التوافق المهني، واستطلاع الأدب

التربوي والسيكولوجي، لاحظت أنها تشير إلى العديد من العوامل، منها ما يعود إلى الفرد ذاته،

ورضاه عن عمله، والذي ينعكس على نجاحه المهني، ومنها ما يعود للبيئة الداخلية والخارجية التي تحيط بالموظف.

مظاهر التوافق المهني

إن المظهر الأساسي للتوافق المهني هو الرضا عن العمل، ويشمل الرضا الإجمالي عن

العمل، وعمما يحيط بالموظف من مؤثرات بحيث يشعر بالأمن والارتياح، وكل المشاعر الإيجابية

للموظف التي تتعلق بجوانب بيئة العمل، ويتمثل الرضا عن العمل في رضا الفرد عن مشرفه،

وزملائه، ورئيسه، والمؤسسة التي يعمل بها، وكل الظروف المتعلقة بعمله من أجر، وساعات،

وطبيعة العمل بوجه عام، كما يشمل الجوانب المعنوية في الشخص نفسه التي تتمثل في إشباع

حاجاته ورغباته، وميوله، وطموحاته، وتكسبه المهارة والخبرة، والرقي بوظيفته، وتحقيق كل توقعاته، واحساسه بالنجاح الذي يتمثل في حجم الإنجاز ونوعه (الملاحه وأبوشقة، ٢٠١١).

وقد عرف (ربيع، ٢٠٠٦) الرضا عن العمل أنه حالة انفعالية إيجابية أو سارة ناتجة عن نظرة

الفرد لعمله أو وظيفته، فالرضا عن العمل ينبع من جاذبية العمل، وتراكم الخبرة، وأداء العمل

بارتياح، ومساواة الراتب بالجهد المبذول، والتعاون مع الزملاء، وتنمية القدرات والمهارات، والأمن

النفسي، والتعزيز والتدعيم، وعدم وجود متطلبات متناقضة في العمل، وأن يكون العمل إحدى طرق العلاج النفسي أو الترويجي.

أما المظهر الثاني للتوافق المهني هو مظهر الإرضاء في العمل، وهو كل ما يعبر عن مدى

كفاءة الموظف، ونتاجيته، وكفايته، وأهليته، بالطريقة التي يقدره بها زملاؤه، ويعبر عن ذلك إيجابيا

بإرضاء المسؤول والزملاء، والانضباط، واتباع نظام سير العمل بالمؤسسة، وتوافق قدرات الموظف

ومهارته مع مطالب العمل، ومقتضياته، وظروفه، ويتضح سلبا من غيابه، وتأخره عن مواعيد

العمل، وعدم استقراره، وتدمره من العمل، فهو يعكس الطريقة التي يقدر بها الأطراف المعنية المتمثلة في الرؤساء والمشرفين والزملاء للجهد أو العمل، ويعكس إنتاجية الموظف (أبو مسلم والموافي وعبدالحميد، ٢٠١٢؛ عمارة، ٢٠٠٩).

المهني التوافق في المؤثرة العوامل

صنف وقد عملهم، ظروف مع الأفراد توافق على تأثير لها ومتنوعة عديدة عوامل هناك والبيئة بالتنظيم متعلقة خارجية وعوامل نفسه، بالفرد متعلقة داخلية الى عوامل العوامل هذه الباحثون:

التالية النقاط في العوامل هذه أهم الباحثون يتناول وسوف للفرد، الخارجية النفسية، الصحية الحالة مثل ذاته، للفرد ترجع التي الذاتية العوامل وهي: **الداخلية العوامل: أولاً** الجسمية، رت ا والقذ والخبرة، والنوع، السن،: مثل الديموغرافية والعوامل الشخصية، والسمات ومنها العوامل هذه لأهم بالتفصيل الشرح تناول وسيتم والميول، رت، ا والقذ والاستعدادات،

١. الصحة الجسمية: إن الفرد الذي ينعم بصحة جيدة باستطاعته مواجهة متطلبات التوافق في بينما لها، يتعرض التي النفسية والصراعات التوتر مواجهة في حتى المناسب الجهد وبذل عمله، الدين زين) النفسية والضغوط التوترات للفرد يسبب فهو المهني، التوافق عملية على سلبي تأثير للمرض (2014 وصابر،

٢. الروح المعنوية: إن قد ا رت الموظف وتناسبها مع متطلبات العمل و احتياجاته تؤدي إلى التوافق ورفع الروح المعنوية لديه، وتولد في نفسه مشاعر الحب و الأستمرارية في العمل(الزهار وحبيب، ٢٠٠٥)

٣. المرونة: ويقصد بها استجابة الفرد للمؤثرات البيئية الجديدة استجابات ملائمة تحقق التكيف والتلاؤم بينه وبين البيئة الجديدة، ويغير أسلوب العمل الذي مارسه وأصبح جزء منه، بحيث يحقق التجديد، ويتعد عن الروتين والملل، فكلما كان الشخص مرنا كان تواقفه أسهل وسريعا في تقبل التغييرات التي تطرأ على حياته وذاته وعمله ومنظمته(الزهار وحبيب، 2005 ؛ أبو مسلم والموافي، وعبدالحميد ٢٠١٢)

٤. الذكاء: إن الموظف الذي يملك ذكاء غير كاف تتولد لديه مشاعر مزعجة تجاه المشكلات تعرضه نتيجة العمل في و الاستقرار الاطمئنان وعدم والقلق الإرهاق ذلك له ويسبب تواجهه، التي

قدرا يمتلك الذي الموظف أما عمله، يترك وقد الذكاء، بمستوى متعلقة معينة أخطاء بسبب للتوبيخ

لا وجدها لأنه ذلك مهنته ترك واذا الصعوبات، تجاوز ويستطيع مهنيا، يتوافق فهو الذكاء من كبيرا

من كبيرة درجة على تكون وظائف عن ويبحث والتجديد، والتحدي للتنوع ا محب فهو واستعداداته رته ا قد مع تتناسب (٢٠١٠) سكران، (لديه الذكاء معدل وتناسب المهارة

٥. الراحة النفسية: إن الشخص الذي يتمتع بالراحة والصحة النفسية هو من يستطيع مواجهة مجال أو الخاصة حياته مجال في سواء مجال، أي في تصادفه التي المشكلات وحل العقبات

وصابر، ٢٠١٤). الدين زين) والصمود بالتفائل شخصيته ويطبع الإحباط لاحتمال عالية درجة ولديه العمل،

ثانيا: العوامل الخارجية وتنقسم إلى قسمين

العوامل الموجودة داخل بيئة العمل، وهي العوامل التنظيمية التي تختص بالتنظيم الذي يعمل فيه

الفرد أو بيئة العمل التي يعيش فيها، ومن أهم هذه العوامل:

١. الظروف الفيزيائية المادية مثل: الإضاءة، والتهوية، والهدوء، والبعد عن الضوضاء (ياسين وعسكر والموسوي، ٢٠٠٨).

٢. نظام المؤسسة: لا بد أن يكون الموظف على معرفة دقيقة بكافة اللوائح والتشريعات والنظام

الداخلي للمؤسسة، وأن تكون العلاقة حسنة بين الموظف ونظام المؤسسة ولوائحها الإدارية؛ لأن ذلك يساعده على التأقلم والتوافق مهنيا واداريا، ويحقق للموظف التوافق المهني المطلوب (أبو النيل، ٢٠٠٥).

٣. علاقات العمل: وتشمل علاقة الموظف برؤسائه التي تشجع الثقة المتبادلة بينهم، وتشعر

المرووسين بالاحترام والتقدير، ولا سيما إذا استعمل الرئيس بعض السلوكيات التي تقرب منه

الموظفين مثل المرونة في تطبيق اللوائح والتعليمات، ووضع الشخص المناسب في المكان

المناسب، بعد دراستهم دراسة متفحصية، ومعرفة مميزات وقدرات وخبرات كل واحد منهم، وعلاقات الموظف بزاملته، وتكوين التعاون والمنافسة الشريفة بين الزملاء، التي تخلق جوا من الإبداع والتطوير في المؤسسة، وعلاقات الموظف بعمله، وهي توافق الموظف مع اللوائح والقوانين والتشريعات والتنظيمات التي تضعها المنظمة (عمارة، ٢٠٠٩).

٤. التغيير التكنولوجي وتطوير وسائل الإنتاج التي تسهل على الفرد عمله، وتوفر الوقت والجهد (أبو مسلم والموافي وعبدالحميد، ٢٠١٢).

العوامل الموجودة خارج بيئة العمل، مثل:

١. البيئة الخارجية: إن الموظف لا يعيش بمعزل عن مجتمعه، فهناك مجموعة من الأسباب

مرتبطة بالبيئة الخارجية تجعله يشعر بمشاعر سلبية، كما أن الموظف مرتبط بجماعات كثيرة

ومتنوعة الأهداف، وهو يحتاج إلى توافق نفسي مع كل تلك الجماعات (عطالله، ٢٠٠٩).

٢. الحياة العائلية: إن ظروف المنزل والصراع داخل الأسرة يؤثرون على التوافق في مجال العمل (الزهار وحبيب، ٢٠٠٥).

نظريات التوافق المهني

تتنوع النظريات التي تناقش السلوك المهني، والبيئة المهنية، والتطوير الوظيفي، ومن خلال

البحث لخصت الباحثة النظريات ذات العلاقة الوثيقة بالمجال المهني، وهي:

١. نظرية التحليل النفسي: يرى فرويد أن الفرد المتمتع بالتوافق هو القادر على الحب والعمل المنتج، وأن الإنسان بطبيعته عرضة لصراعات داخلية، لأن سلوكه مدفوع بدوافع لا شعورية، وأنه في صراع دائم بين دوافع لا يقبلها المجتمع، ومطالب ونواهي يقر بها المجتمع، إن الشخص القلق غير متوافق اجتماعيا، وتوجد لديه اتجاهات ملتوية تجاه عمله وعلاقاته الاجتماعية (صالح، ٢٠١٠).

٢. نظرية علم النفس الفردي: أشار أدلر أن أصعب ما يفعله الإنسان هو أن يعرف نفسه ويسعى لتغييرها، فهو مفسر الحياة ومترجمها، ويبحث عن خبرات جديدة لإشباع حاجاته نحو تحقيق الذات أو حمايتها، وهو الهدف الأول الذي يندرج تحته كل أنماط السلوك الإنساني (صالح، ٢٠١٠).

٣. النظرية المادية: تعرف باسم التنظيم العلمي للعمل بقيادة تايلور، وتتخلص في وجوب التعرف على وسيلة لتنفيذ العمل بأسرع وقت، واكتشاف الطريقة والإدارة الأكثر إنتاجا، ويستلزم ذلك ملاحظة حركات العاملين، وتحليلها إلى أبسط عناصرها، وقياسها، واستبعاد غير النافع منها، ووضع الإمكانيات الميسرة بما يوفر الحركة والتدريب (محمد، ٢٠٠٧).

وتعتبر هذه النظرية الإنسان العامل اقتصادي بطبعه، يسعى جاهدا لزيادة أمواله، حيث

تنظر هذه النظرية للفرد بأنه يعمل ويطمح إلى تحقيق أكبر قدر ممكن من المال، حيث يعمل على زيادة الإنتاج؛ بغرض تحسين أجره، وبالتالي جمع أكبر قدر من الأموال، وزيادة المؤسسة من إنتاجها، وقد حاول تايلور تحديد الأسس العلمية، والقيم المادية، التي تساعد الإدارة على زيادة لإنتاج بأقل جهد ممكن، وزمن أقل، وعملت هذه النظرية على التفرقة بين العمال ذوي الطموح العالي، الذين يسعون إلى ربح أكبر، وبين ذوي الطموح المنخفض، فتحقق طموحات الأول بشكل سريع، وتوفر له الوسائل المادية المناسبة والحديثة التي تمكنه من الإنتاج السريع، كما تعمل على تدريبه في استعمالها قصد زيادة الإنتاج، إن تايلور في هذه النظرية قد حصر المتطلبات وحاجات الأفراد في الأجر، فالفرد يكون متوافقا مهنيا إذا استطاع أن يحصل على الأجر المناسب (العتيبي، ٢٠١٤).

الفصل الثالث

إجراءات البحث

أولاً: مجتمع البحث

ثانياً: عينة البحث

ثالثاً: أداة البحث

رابعاً: التطبيق النهائي

خامساً: الوسائل الإحصائية

مجتمع البحث:

يتحدد مجتمع البحث الحالي بالهيئات التعليمية في تربية الديوانية ولكلا الجنسين للعام الدراسي (٢٠١٦-٢٠١٧)،
اذ بلغ مجموع الهيئات التدريسية (٢٧٨١) للمدارس الثانوية بواقع (١١٢٠) من الذكور و (١٦٦١) من الأناث
وجداول (١) يوضح ذلك :

جدول (١)

أسماء الثانويات وأعداد التدريسين موزعة على وفق متغير النوع للعام الدراسي (٢٠١٦-٢٠١٧)

اعداد أعضاء الهيئة التدريسية : حسب النوع			المديرية العامة لتربية القادسية التعليم الثانوي	
المجموع	أناث	ذكور	أسم المدرسة	ت
٧١	٠	٧١	ع. قتيبة	١
٢٩	٠	٢٩	ع. الصدرين	٢
٥٤	٥٤	٠	ع. العروبة	٣
٥٩	٥٩	٠	ع. دمشق	٤
٤٢	٤٢	٠	م. الغصون	٥
٤٧	٠	٤٧	ع. أبين النفيس	٦
٥٦	٠	٥٦	ع. المركزية	٧
٤٩	٤٩	٠	ع. ميسلون	٨
٦١	٦١	٠	ع. الفردوس	٩
٣٦	١٣	٢٣	ع. الزيتون	١٠
٣٦	٠	٣٦	ع. الجواهري	١١
٧	٠	٧	ع. البشير المسائية	١٢
٤٣	٤٣	٠	ع. الكوثر	١٣
٤٤	٤٤	٠	ع. الحوراء	١٤
٤٨	٤٨	٠	ع. أمير المؤمنين	١٥

٤٤	١٣	٣١	م. زمزم	١٦
٤٨	٠	٤٨	ث. النهضة	١٧
٦٢	٦٢	٠	ع. الرباب	١٨
٥١	٥١	٠	ث. بلقيس	١٩
٥١	٣	٤٨	ث. ابي تراب المطورة	٢٠
٤٤	٤٤	٠	ث. النور	٢١
٣٦	٠	٣٦	ث. المتميزين للبنين	٢٢
٣٧	٣٥	٢	ث. المتميزات للبنات	٢٣
٤٢	٤٢	٠	ث. السرور	٢٤
٥٧	٢٠	٣٧	م. الجزائر	٢٥
٥	٠	٥	م. الشعب المسائية	٢٦
٤١	٤١	٠	م. الجمهورية	٢٧
٥١	٥١	٠	م. الحرية	٢٨
٥٣	٥٣	٠	م. القدس	٢٩
٤٢	٨	٣٤	م. الخورنق	٣٠
٣٣	١٣	٢٠	م. المثني	٣١
٣٣	١٣	٢٠	م. الرصافي	٣٢
٣٣	٤	٢٩	م. الامام محمد الباقر	٣٣
٥٠	٥٠	٠	م. الفجر	٣٤
٤١	٤١	٠	م. القوارير	٣٥
١٣	٣	١٠	م. التحرير	٣٦

٣٧	م. فاطمة بنت أسد	٠	١٣	١٣
٣٨	م. الشعاع	٠	٤٢	٤٢
٣٩	م. الرازي	١٨	٨	٢٦
٤٠	م. السجدة	٠	٤١	٤١
المجموع ٢٧٨١				

ثانياً: عينة البحث التطبيقية :

أعتمدت الباحثات على اختيار عينة البحث التطبيقية على الطريقة العشوائية ذات التوزيع المتساوي من الهيئات التعليمية للذكور والاناث بأعداد متساوية اذ تم اختيار (١٠٠) مدرس ومعلم من الهيئات التعليمية موزعين بالتساوي على وفق متغير النوع بواقع (٥٠) ذكور و(٥٠) من الاناث وجدول (٢) يوضح ذلك:

الذكور	الاناث	المجموع
٥٠	٥٠	١٠٠

ثالثاً: أداة البحث

مقياس التوافق المهني :

من اجل تحقيق اهداف البحث الحالي نطلب توفير اداة تتصف بالصدق والثبات لغرض التعرف على التوافق المهني لدى اعضاء الهيئات التعليميه قام الباحثون بتبني مقياس (دويدا١٩٩٤) ويتكون المقياس من (٣٠) فقره يجاب عنها بخمس بدائل هي (تنطبق علي دائماً، تنطبق علي كثيراً ، تنطبق علي احياناً ، تنطبق علي نادراً ، لا تنطبق علي مطلقاً) وعلى الرغم من ان المقياس يتسم بالصدق والثبات الا ان الباحثون قامو بمجموعه من الاجراءات من اجل تكيف المقياس على عينة البحث الحالي كالاتي :

أ/ صلاحية المقياس : من اجل التعرف على مدى صلاحية المقياس و تعليماته قام الباحثون بعرض المقياس على مجموعه من المحكمين .

، وبهذا اصبح المقياس بعد عرضه على الخبراء مكون من (٣٠) فقرة.

(*) السادة أعضاء لجنة المحكمين :

(١) أ.م. د سلام هاشم حافظ _ كلية الاداب _ جامعة القادسية .

(٢) أ.م. د علي شاكر الفتلاوي _ كلية الاداب _ جامعة القادسية .

- (٣) أ. م. نغم هادي _ كلية الاداب _ جامعة القادسية .
- (٤) م. د علي حسين عايد _ كلية الاداب _ جامعة القادسية .
- (٥) م. د رواء ناطق _ كلية الاداب _ جامعة القادسية .
- (٦) م. د أحمد عبد الكاظم _ كلية الاداب _ جامعة القادسية .
- (٧) م. د عماد عبد الامير _ كلية الاداب _ جامعة القادسية .
- (٨) م. زينة علي صالح _ كلية الاداب _ جامعة القادسية .
- (٩) م. علي عبد الرحيم صالح _ كلية الاداب _ جامعة القادسية .
- (١٠) م. م حسام محمد منشد _ كلية الاداب _ جامعة القادسية .

المختصين في علم النفس اذ بين المحكمين الهدف من الدراسه والتعريف النظري المعتمد في دراسة المتغير مبينا ان لكل فقره (خمس بدائل) ، اذ يعطى للبديل دائما الدرجة (٥) ، في حين يعطى للبديل ابدا الدرجة (١) ، وقد حصل الباحثون على موافقه السادة المحكمين على تعليمات المقياس وطريقة اعداد الفقرات على وفق طريقة الاختبار المتعدد (خمس بدائل) ، وقد حصلت الموافقه على ٣٠ فقره اذ حصلت على نسبة ٨٠% مجدول (٣) يوضح ذلك

جدول (٣)

النسبة المئوية لموافقة المحكمين على فقرات مقياس التوافق المهني

المعارضون		الموافقون		تسلسل الفقرات
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
صفر%	صفر	١٠٠%	١٠	١,٢,٣,٤,٥,٦,٩,١٠,١١,١٢,١٣,١٤,١٥,١٦,١٧,١٨,٢٠,٢١,٢٢ ٢٣,٢٤,٢٥,٢٦,٢٧.٢٨,٢٩,٣٠
١٠%	١	٩٠%	٩	١٩,٨,٧

* التطبيق الاستطلاعي الأول للمقياس:

قاموا الباحثون بالتطبيق الاستطلاعي الأول لمقياس التوافق المهني على مجموعة من مدرسين تربية الديوانية، وذلك لمعرفة مدى وضوح فقرات المقياس وتعليماته وبدائله ووضوح لغته، فضلاً عن حساب الوقت المستغرق للإجابة، وذلك على عينة عشوائية مكونة من (١٠) من المدرسين . وتبين للباحثون أن التعليمات كانت واضحة والفقرات مفهومة ، وان الوقت المستغرق في الإجابة يتراوح بين (٣-٩) دقيقة ، بمتوسط مقداره (٦) دقائق .

* **التطبيق الاستطلاعي الثاني:** قاموا الباحثون باستخراج القوة التمييزية للمقياس بعد تطبيقه مقياس التوافق المهني ولإيجاد القوة التمييزية لفقرات المقياس قاموا الباحثون بتطبيق هذا المقياس على عينة بلغ عدد أفرادها (١٠٠) مدرس من الهيئات التعليمية بتربية الديوانية اختبرهم بطريقة العشوائية من المدرسين موزعين بالتساوي على وفق متغير النوع ، ولقد تم أستخراج القوة التمييزية لفقرات مقياس التوافق المهني بطريقة المجموعتين المتطرفتين :

- طريقة المجموعتين المتطرفتين Extreme Groups Method :

بعد تصحيح إستمارة المفحوصين واعطاء درجة كلية لكل استمارة ، قاموا الباحثون بترتيبها تنازلياً من أعلى درجة كلية الى أدناها ثم أخذت نسبة الـ (٢٧%) العليا من الإستمارة بوصفها حاصلة على أعلى الدرجات وسميت بالمجموعة العليا والتي بلغت (٢٧) استمارة ، ونسبة الـ (٢٧%) الدنيا والحاصلة على أدنى الدرجات وسميت بالمجموعة الدنيا والتي بلغت (٢٧) استمارة أيضا ، وفي هذا الصدد أكد إيبيل Ebel و ميهرنز Mehrens إن اعتماد نسبة الـ (٢٧ %) العليا و الدنيا تحقق للباحثة مجموعتين حاصلتين على أفضل ما يمكن من حجم و تمايز (رضوان ، ٢٠٠٦ ، ص ٣٣١) . و من أجل استخراج القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات مقياس التشويهاة المعرفية ، قاموا الباحثون باستعمال الاختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفرق بين المجموعتين العليا والدنيا لدرجات كل فقرة من فقرات المقياس وجدول (٥) يوضح ذلك.

جدول (٥) القوة التمييزية لمقياس التوافق المهني بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

رقم	المجموعة العليا	المجموعة الدنيا	القيمة التائية المحسوبة
-----	-----------------	-----------------	-------------------------

الفقرة	الوسط الحسابي	التباين	الوسط الحسابي	التباين	الوسط الحسابي	الفقرة
١	٤,٦٢٩	٠,٣١٥	٤,٤٧٨	٠,٨٠٦	٠,٧٦٢	
٢	٢,٦٩٢	١,٠٢١	١,٠٥٠	١,١٠٢	٦,٠٢٣	
٣	٤,١١٥	٠,٩٨٦	١,١٧٤	١,٣٧٨	١٠,٢٢٤	
٤	٤,٣٤٦	٠,٩٥٥	١,١٢٠	١,٢٥٤	١١,٧٣٨	
٥	٢,٩٦١	١,٧١٨	٠,٨٢٣	٠,٦٧٧	٧,٣٨٤	
٦	٢,٧٦٩	١,٦٢٤	١,٣٤٣	١,٨٠٣	٤,١١٧	
٧	٤,٠٧٦	١,١١٣	١,٤٤١	٢,٠٧٦	٧,٨٨٧	
٨	٤,٢٩٦	٠,٧٥٤	١,١٨٥	١,٤٠٤	١١,٣١٩	
٩	٤,٨٨٨	٠,١٠٢	٠,٩٤٤	٠,٨٩١	٨,٦١١	
١٠	٣,٨٤٦	١,٤١٥	٠,٩٥٣	٠,٩٠٨	١٠,١٤٥	
١١	٤,١٥٣	٠,٨٥٥	١,٠٩٩	١,٢٠٧	١١,٣٦٨	
١٢	٤,٣٧٠	٠,٧٠٣	١,٢٥٠	١,٥٦٢	١١,٠٨١	
١٣	٤,٣٧٠	٠,٨٥٧	١,٢٨٢	١,٠٧٩	١٦,٨٩٥	
١٤	٤,٨١٤	٠,١٥٦	١,١٥٥	١,٣٣٤	١٦,٠٢٢	
١٥	٤,٧٦٩	٠,١٨٤	٣,٧٤٠	١,٣٥٣	٥,٢٨٢	
١٦	٤,٨٥١	٠,١٣١	٣,٩٦٢	٠,٨٠٦	٤,٩٠٩	
١٧	٤,٦١٥	٠,٥٦٦	٣,٠٧٦	١,٤٣٣	٥,٨٠٥	

٣,٩١٥	١,٤٤٦	٣,٣٨٤	٠,٧٩٧	٤,٤٨١	١٨
٧,٧١٥	١,٨٨٣	٢,٩٦٢	٠,٠٣٧	٤,٩٦٢	١٩
٦,١١٤	١,٥٤١	٢,١٨٥	١,٣٠٦	٤,١١٥	٢٠
٤,٧٦٤	١,٢٤٢	٣,٦٢٩	٠,٢٨٤	٤,٧٣٠	٢١
٠,٨٢٣	٠,٧٩٤	٣,٨٨٨	٠,٤٦١	٤,٦٩٢	٢٢
٢,٢٦٨	١,٦١٥	٢,٣٣٣	٠,٨١٣	٤,٤٢٣	٢٣
٢,٠١٠	٠,٩٧٧	٣,٨٥١	٠,٩٣٤	٤,٣٧٠	٢٤
٨,٨١٩	١,٧٨٠	٢,٦٢٩	٠,١٥٣	٤,٩٢٣	٢٥
٣,٤٤٩	١,٥٤١	٢,١٨٥	١,٤٨١	٣,٣٠٧	٢٦
٨,٢٠٠	١,٦١٥	٢,٦٦٦	٠,٢٦٤	٤,٧٦٩	٢٧
٣,٢١٩	١,٢٣٠	٣,٦٦٦	١,٠٥٣	٤,٥٧٦	٢٨
٤,٤٠٠	١,٥٢٤	٣,٢٩٦	٠,٨٩٣	٤,٥٧٦	٢٩
٦,٥٦٧	٢,٠١٩	٢,٥٩٢	٠,٧٩٥	٤,٦٥٣	٣٠

جميع الفقرات مميزة عند مقارنتها بالقيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠ , ٠٥) ودرجة حرية (٥٢) يساوي
١,٩٨ ماعدا الفقرات (١,٢٢)

*مؤشرات الثبات :

إذا كان الثبات يعني دقة المقياس ، فإنه يعني أيضاً الدقة والاتساق في أداء الأفراد ، والاستقرار في النتائج عبر الزمن ، فالمقياس الثباتي يعطي نفس النتائج إذا طبق على نفس المجموعة من الافراد مرة ثانية (Baron, 1981, p.418)، فضلاً عن ذلك أن من شروط المقياس الجيد أن يتصف بثبات عال (Anastasi, 1976, p.103) ، ولقد أشارت أدبيات المقياس النفسي الى إمكانية قياس الثبات بطريقة الاتساق الخارجي أو مايسمى باعادة الاختبار (TEST- RETEST) ، وذلك عندما يستمر المقياس باعطاء نتائج ثابتة نسبياً بتكرار تطبيقه عبر الزمن ، وكذلك بطريقة الاتساق الداخلي أو مايسمى بطريقة التجزئة النصفية (SIPLT – HALF METHOD) إذ يمكن تحقيقه من خلال كون فقرات المقياس جميعها تقيس المفهوم ذاته وفي نفس الفترة (Framell, 1981, p.97)، وهكذا يبدو أن الفرق بين طريقتي التجزئة النصفية وأعادته الاختبار ، وأن معامل الثبات في الطريقة الاولى يشير الى طريقة تجانس الفقرات ، إذ يقصد بالتجانس أن الفقرات تقيس مفهوماً واحداً ، بينما يشير معامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار الى درجة استقرار الافراد في أجابتهم على المقياس عبر فترة مناسبة من الزمن (الزوبعي واخرون ، ١٩٨١، ص٣٣)، وهكذا قاموا الباحثون باستخراج ثبات مقياس التوافق المهني بتلك الطريقة:

- طريقة التجزئة النصفية - HALF- SPLIT METHOD:

قاموا الباحثون بتقسيم المقياس إلى قسمين ، أخذين مجموع درجات الأفراد على الفقرات الفردية ، ومجموع الفقرات الزوجية لذات الأفراد. يتألف كل نصفين من (١٤) فقره على أساس الفقرات الفردية والزوجية ، فقد أعتمدوا الباحثون على العينة البالغ عددها (٢٠) مدرس من تربية القادسية كما تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين نصفي المقياس ، إذ وجدت أن قيمة معامل الارتباط المستخرج بهذه الطريقة هو (٠,٨١) ، ولما كان معامل الارتباط المستخرج بتلك الطريقة يمثل نصف المقياس وليس المقياس ككل، لذا فقد جرى تعديله بأستعمال معادلة (سبيرمان براون- SPERMAN BROWN FORMULA) ، فأصبح معام الثبات بطريقة التجزئة النصفية بعد التعديل (٠,٨٩) (Allen & Wendy ,1979, p. 79).

• المؤشرات الأحصائية لمقياس التوافق المهني :

أوضحت الأدبيات العلمية أن من المؤشرات الاحصائية التي ينبغي أن يتصف بها أي مقياس تتمثل في التعرف على طبيعة التوزيع الأعتدالي الذي يمكن التعرف عليه بواسطة مؤشرين أساسيين هما الوسط الحسابي والانحراف المعياري (البياتي وأثناسيوس، ١٩٧٧، ص٢٧)، والوسط الحسابي وأن كان يعرف بأنه مجموع قيم الدرجات مقسوماً على عدد تلك القيم فإن الانحراف المعياري يعبر عنه مقدار درجة انحراف أو ابتعاد قيم المتغير عن الوسط الحسابي وأنه كلما قلت درجة الانحراف المعياري واقتربت من الصفر دل ذلك على وجود نوع من التجانس أو التقارب بين قيم درجات التوزيع (البياتي وأثناسيوس، ١٩٧٧، ص١٦٧)، وأذا كان الخطأ المعياري للتقدير (STANDARD ERROR OF ESTMATE)، يعبر عنه بالفرق بين درجة حقيقية واحدة وتقديرها فإنه يعد من المؤشرات الاحصائية المهمة الذي يساعد في معرفة التنبؤ، فكلما كانت قيمة هذا الخطأ عالية فهذا يعني أن هناك فرقاً كبيراً بين الدرجة الحقيقية والدرجة المتوقعة، وكلما أنخفضت هذه القيمة واقتربت من الصفر فهذا يعني ان الفرق بين تلك الدرجات المنخفضة، وعندما يكون مقدار الخطأ المعياري للتقدير (صفرًا) فهذا يدل على تطابق الدرجات المتوقعة مع الدرجات الحقيقية (البياتي وأثناسيوس، ١٩٧٧، ص٢١١).

أن حساب المؤشرات الاحصائية الأنفة الذكر لمقياس التوافق المهني والركون الى نتائج التطبيق فيما بعد، تتطلب من الباحثون استعمال الحقيقية الاحصائية في أستخرج تلك المؤشرات الاحصائية وجدول (٤) يوضح ذلك :

جدول (٤)

المؤشرات الاحصائية لمقياس التوافق المهني

ت	المؤشرات الإحصائية	القيم
١	الوسط الفرضي - SUGGEST MEAN	٨٤
٢	الوسط - MEAN	١٠٩,٠٩١
٣	الوسيط - MEDIAN	١٠٨
٦	الانحراف المعياري - STD. DEVIATION	٧,٥٦٦
٧	التباين - VARIANCE	٣٣,١٦٢
١٠	المدى - RANGE	١١٢
١١	أقل درجة - MINIMUM	٢٨
١٢	أعلى درجة - MAXIMUM	١٤٠

وعند ملاحظة قيم المؤشرات الاحصائية الانفة ذكرها لمقياس التوافق المهني نجد أن تلك المؤشرات تتسق مع معظم مؤشرات المقياس العلمية ،اذ تقترب درجات التوافق المهني وتكراراتها في هذا المقياس نسبياً مع التوزيع الاعتدالي ، مما يسمح بتعميم نتائج تطبيق هذا المقياس.

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها

التوصيات

المقترحات

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصل إليها البحث الحالي على وفق أهدافه الموسومة ، ومناقشة تلك النتائج وتفسيرها في ضوء الدراسات السابقة والإطار النظري المعتمد والذي تم تحديده في الفصل الثاني، ومن ثم الخروج بتوصيات ومقترحات لتلك النتائج ، وكما يلي :

أولاً: التعرف على التوافق المهني لدى الهيئات التعليمية في مدينة الديوانية :

كان الوسط الحسابي لدرجات عينة المدرسين (ذكور ، اناث)، في تربية الديوانية البالغ عددهم (١٠٠) من المدرسين من الهيئات التعليمية في مقياس التوافق المهني (١٠٩,٠٩١) وانحراف معياري (٧,٥٦٦)، بينما كان الوسط الفرضي (٨٤)، وبعد استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ، تبين أن القيمة التائية المحسوبة (٣٣,١٦٢) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) ودرجة حرية (٩٩) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٨) عند نفس المستوى ، وهذه النتيجة تشير الى أن عينة البحث لديهم مستوى عال من التوافق المهني وجدول (٥) يوضح ذلك :

جدول (٥)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي والقيمة التائية المحسوبة لعينة البحث على مقياس التوافق

المهني

عدد أفراد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
١٠٠	١٠٩,٩١	٧,٥٦٦	٨٤	٩٩	٣٣,١٦٢	١,٩٨	٠,٠٥

وتتسق هذه النتيجة مع دراسة (عبد القادر ، ٢٠٠٠) حيث أشارت الدراسة الى ارتفاع مستوى التوافق المهني لدى الهيئات التعليمية (عبد القادر ، ٢٠٠٠، ص ٢٠١-٢١٩)

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (حجازي، ٢٠١٣) التي أشارت الى انخفاض في مستوى التوافق المهني (حجازي ، ٢٠١٣، ص ٤١٩-٤٣٣)

ويمكن تفسير هذا على وفق نظرية (دويدار، ١٩٩٤) الذي أكد على التوافق والأنسجام بين العامل وعمله وذلك يتحقق بطرق عدة منها العلاقات التي تتسم بالرضا بين الزملاء فيما بينهم وبين الزملاء والرؤساء.

ثانياً: تعرف دلالة الفرق في التوافق المهني على وفق متغير النوع :

كان الوسط الحسابي لدرجات عينة الذكور البالغ عددهم (٥٠) مدرس من الهيئات التعليمية في مدينة الديوانية على مقياس التوافق المهني (١٢٥,٥٨) والتباين (١٤١,٤٩) ، بينما كان الوسط الحسابي لدرجات عينة الإناث البالغ عددهن (٥٠) مدرسة من الهيئات التعليمية في مدينة الديوانية أيضا على المقياس نفسه (١٠٢,١) والتباين (١٣,٠٦٠).

وبعد أستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ظهر أن القيمة التائية المحسوبة (٩,٧٤) وهي ذات دلالة توى ،إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ، في حين كانت القيمة التائية الجدولية (١,٩٨٠) عند نفس المستوى مما يشير الى أن هناك فرق في توافقه المهني بين الذكور والإناث ولصالح الذكور وجدول (٦) يوضح ذلك :

جدول (٦)

الموازنة في التوافق المهني على وفق متغير النوع (ذكور ، أناث)

الجنس	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	التباين	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
الذكور	٥٠	١٢٥,٥٨	١٤١,٤٩	٩٨	٩,٧٤	١,٩٨٠	٠,٠٥
الإناث	٥٠	١٠٢,١	١٣,٠٦٠				

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (النجار والطلاع، ٢٠١٢) التي أكدت وجود فروق ذو دلالة إحصائية على وفق متغير النوع بين الذكور والاناث (النجار والطلاع، ٢٠١٢، ص ٢١).
وتختلف نتيجة هذا البحث مع ما توصلت إليه دراسة (أبو غالي وبسيسو، ٢٠٠٩) التي أكدت عدم وجود فرق ذو دلالة إحصائية على وفق متغير النوع (أبو غالي وبسيسو، ٢٠٠٩، ص ٤١٩-٤٦٤).
ويمكن تفسير هذا على وفق نظرية (دويدار ، ١٩٩٤) التي أكدت على الفرد ان يحسن الأختيار في مهنته وأن يكون مقتنع بها وأن يكون علاقات أنسانية راضية مرضية.

*التوصيات :

في ضوء نتائج البحث توصي الباحثات بما يأتي:

- ١ - أن تزيد المؤسسات العاملة في مجالات التربية من فعاليتها بتنمية الأنشطة والندوات العلمية بما يكفل تحقيق وتطوير العلاقات والمواهب المتعددة في مجالات التربية.
- ٢ - أن يكلف المدرس بمادة تكون في مجال اختصاصه.

*المقترحات :

واستكمالاً للنتائج البحث تقترح الباحثة ما يأتي:

- ١- فعالية أنشاء برنامج إرشادي للتقليل من بعض الضغوط التي يواجهونها المدرسين وتعيق توافقه المهنية .
- ١- القيام بدراسة العلاقة بين التوافق المهني ومتغيرات مختلفة (قيم العمل ، وأخلاقيات المهنة ، والتفاؤل والتشاؤم ، وإدارة الضغوط، والتفكير الإبداعي ، والاضطرابات النفسية).

المصادر

المصادر العربية:

- ١- أبو غالي ، عاطف محمود وبسيسو، نادرة غازي(٢٠٠٩): التوافق المهني وعلاقته بأساليب الصراع لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة ، مجلة الجامعة الإسلامية، العدد(٧)،ص٤١٩-٤٦٤.

- ٢- أبو مسلم ، محمود أحمد ، عبد الحميد (٢٠١٢): مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالتوافق المهني لدى المعلم و مجلة البحوث التربوية النوعية ،العدد(٢٤).
- ٣- أبو النيل، محمود السيد (٢٠٠٥): علم النفس الصناعي والتنظيمي عربيا وعالمياً ،ط١، القاهرة ، دار الفكر العربي.
- ٤- البياتي وأثناسيوس(١٩٧٧): نظرية بياجة في الارتقاء المعرفي، ترجمة فاضل محسن ، بغداد دار الشؤون الثقافية العامة.
- ٥- جوخب، عائشة علي محمد (٢٠٠٩): الذكاء الوجداني وعلاقته بالتوافق المهني ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، الرياض.
- ٦- حجازي ،جولتان حسن (٢٠١٣): فعالية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الإداء لدى المعلمات في المدارس الحكومية في الضفة الغربية ، المجلة الأردنية في العلوم التربوية ، العدد(٩)، ص٤١٩-٤٣٣.
- ٧- ربيع ،محمد شحاتة (٢٠١٠): علم النفس الصناعي والمهني ،ط١، عمان(الأردن)، المسيرة، للنشر والتوزيع والطباعة.
- ٨- زين الدين ،أبو عمارة أحمد صابر، بحري(٢٠١٤): مصادر التوافق المهني لدى العامل ،مجلة دراسات والبحوث التربوية والنفسية، العدد(٦).
- ٩- سكران ،ماهر عبد الرزاق (٢٠٠١): الذكاء الوجداني والتوافق المهني للمعلم دراسة ميدانية على عينة من المعلمين والمعلمات بالتعليم الثانوي العام ،جامعة طنطا.
- ١٠- الشافعي ،ماهر عطوه (٢٠٠٢) : التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقتها بسماتهم الشخصية ، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة
- ١١- صالح ، عامر سامي محمد (٢٠١٠): التوافق المهني لدى ذوي المهن الصحية في مستشفيات جراحة القلب في العراق وعلاقتها ببعض المتغيرات ،مجلة كلية التربية ، العدد(٦)، ص١٦٦-٢٠٦.
- ١٢- طه ،فرج عبد القادر (٢٠٠١): علم النفس الصناعي والتنظيمي ،ط٩، القاهرة ،دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع.
- ١٣- طه ،فرج (١٩٨٠): سيكولوجية الشخصية المعوقة بلانتاج دراسة نظرياً وميدانياً في التوافق المهني والصحة النفسية و مكتبة الخناجي، القاهرة.
- ١٤- عطا الله ، طلاح(٢٠٠١): مقياس التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة . جامعة الملك سعود ، مجلة العلوم التربوية للدراسات الإسلامية .

- ١٥- عبد القادر ، زكية عبد القادر خليل (٢٠٠٠): التوافق المهني للأخصائي الاجتماعي في مجالات الممارسة المهنية دراسة مطبقة على الإخصائيين الاجتماعيين العاملين في بعض المجالات الثانوية والأولية ، مجلة علم النفس ، جامعة حلوان ، ص٢٠١-٢١٩.
- ١٦- عودة . أحمد (١٩٩٩): القياس والتقويم في العملية التدريسية ، ط١، دار الامل ، القاهرة، مصر.
- ١٧- فحجان ، سامي خليل (٢٠١٠): التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الاسلامية ، غزة.
- ١٨- القاسم ، بديع محمد (٢٠٠١): علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق ، عمان ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- ١٩- محمد ، مكناسي (٢٠٠٧): التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة منتوري ، قسنطينة، الجزائر.
- ٢٠- هيجان ، عبد الرحمن (٢٠٠٤): أضواء على الأسرة والمجتمع من خلال الاسلام ، دار ايوا المجد للطباعة، القاهرة .
- ٢١- ياسين ، حمدي وعسكر ، علي الموسوي ، حسن (٢٠٠٨): علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق ، ط٣، الكويت، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع .

الملاحق

ملحق (١)

مقياس التوافق المهني (بصيغته الأولية)

جامعة القادسية

كلية الاداب /قسم علم النفس

أستيناه للسادة الخبراء في مدى صلاحية مقياس التوافق المهني

الاستاذ الفاضل المحترم

تحية طيبة

يروم الباحثون القيام بدراسة بعنوان (التوافق المهني لدى أعضاء الهيئات التعليمية في المدارس الثانوية في مدينة الديوانية)، ولتحقيق أهداف البحث تبنى الباحثون مقياس (دويدار، ١٩٩٤) والذي عرف التوافق المهني على انه ((هو انسجام بين العامل وعمله ويتحقق ذلك بعده طرق أهمها حسن اختيار المهنة الملائمة والتدريب على أدائها بشكل حسن ورضا الفرد عنها والاقتناع ومحاولة الابتكار فيها مع علاقات إنسانية راضيه مرضيه مع الزملاء والرؤساء))

ونظراً لما تتمتعون به من خبرة ودراية في هذا المجال نرجو تعاونكم معنا وذلك بأبداء آرائكم وتوجهاتكم حول ما ترونه مناسب بشأن :

- ١- صلاحيات فقرات المقياس لقياس ما وضعت لأجله .
- ٢- إجراء ماترونه مناسباً من (تعديل ، حذف ، إضافة) .
- ٣- مدى مناسبة بدائل المقياس ؟ علماً أن بدائل الأجوبة (دائماً ، غالباً ، أحياناً ، نادراً ، أبداً)

مع أوفر الشكر والامتنان لحظرتكم

المشرف

أ.م. نغم حسين هادي

الباحثون

كمال أحمد كاظم

ريم كامل داخل

زهراء حيدر عبد الواحد

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	تحتاج التعديل
١	احس بجدوى ما اقوم به عندما ارى طلبتي قد اصبح لهم دور مهم في المجتمع			
٢	اشعر بالضيق لكثرة الضوضاء في مجال عملي			
٣	احس بأهمية مشاركة اسر الطلبة لي في التعليم وتوجيه ابنائها			
٤	علاقتي مع زملائي قائمة على اساس العمل كفريق			
٥	اشعر ان عملي يستنفذ كل طاقتي			
٦	الراتب الذي اتقاضاه يفي بمتطلبات الحياة الضرورية			
٧	استاء جد البعد مكان عملي عن منزلي			

٨	تشبع مهنتي فضولي العلمي وتوسع مداركي		
٩	تربطني بزملائي علاقة احترام متبادل وتنافس شريف في مجال عملي		
١٠	يمر الوقت اثناء اليوم الدراسي دون ان اشعر به		
١١	اشعر ان الجو الذي اعمل فيه مريح بشكل عام		
١٢	تتلائم طبيعة مهنتي ومتطلباتها مع المستقبل المهني الذي اطمح لتحقيقه		
١٣	يضايقني زيادة عدد الساعات العمل عن النصاب القانوني دون مقابل مادي		
١٤	علاقتي مع العاملين معي قائمة على اساس الحب والاحترام		
١٥	اشعر بالاستمتاع عندما امارس عملي		
١٦	يوفر لي عملي مكانة وفرص مناسبة لكسب احترام وتقدير الاخرين		
١٧	اشعر ان عملي يتلائم مع قدراتي وميولي		
١٨	اثق برئيسي في العمل		
١٩	فرض علي عملي رغما عني		
٢٠	اشعر بالملل عند تكرار نفس العمل لاكثر من مرة		
٢١	اشعر بالفخر والاعتزاز لممارسة مهنتي		
٢٢	علاقتي برئيسي في العمل مبنية على التفاهم والتقدير والاحترام		
٢٣	يضايقني العودة الى العمل بعد نهاية الاسبوع		
٢٤	اشعر اني لا احقق اهدافا ذات قيمة من خلال عملي		
٢٥	توفر لي مهنتي الشعور بالانجاز والعمل المثمر		
٢٦	اشعر بالضيق لعدم كفاية العلاوات والرواتب		
٢٧	اشعر بعدم تقدير المجتمع لجهودي		
٢٨	انا مسرور من مهنتي رغم انها متعبة		
٢٩	نتيح لي مهنتي امكانية تطوير مهاراتي وادائي		

ملحق (٢)

مقياس التوافق المهني (المعد للتحليل الأحصائي)

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة القادسية / كلية الاداب

قسم علم النفس

عزيزي المدرسعزيزتي المدرسة

تحية طيبة

بين يديك مجموعة من الفقرات أرجو قرائتها والتأشير على أحد البدائل التي أمامك والتي تعبر عن رأيك ، وأعلم أنه لا توجد هناك أجابة صحيحة وأخرى خاطئة بقدر ماهي تعبر عن اتجاهاتك الشخصية ولاداعي لذكر الأسم

مع جزيل شكري وثنائي لشخصكم الكريم .

أرجو التأشير داخل المربع :

الجنس : ذكر أنثى

الباحثون

ت	الفقرات	تنطبق علي دائما	تنطبق علي كثيرا	تنطبق علي أحيانا	تنطبق علي نادرا	لا تنطبق علي مطلقاً
١	احس بجدوى ما اقوم به عندما ارى طلبتي قد اصبح لهم دور مهم في المجتمع					
٢	اشعر بالضيق لكثرة الضوضاء في مجال عملي					
٣	احس بأهمية مشاركة اسر الطلبة لي في التعليم وتوجيه ابنائها					
٤	علاقتي مع زملائي قائمة على اساس العمل كفريق					
٥	اشعر ان عملي يستنفذ كل طاقتي					
٦	الراتب الذي اتقاضاه يفي بمتطلبات الحياة الضرورية					
٧	استاء جد البعد مكان عملي عن منزلي					
٨	تشبع مهنتي فضولي العلمي وتوسع مداركي					

				٩	تربطني بزملائي علاقة احترام متبادل وتنافس شريف في مجال عملي
				١٠	يمر الوقت اثناء اليوم الدراسي دون ان اشعر به
				١١	اشعر ان الجو الذي اعمل فيه مريح بشكل عام
				١٢	تتلائم طبيعة مهنتي ومتطلباتها مع المستقبل المهني الذي اطمح لتحقيقه
				١٣	يضايقتني زيادة عدد الساعات العمل عن النصاب القانوني دون مقابل مادي
				١٤	علاقتي مع العاملين معي قائمة على اساس الحب والاحترام
				١٥	اشعر بالاستمتاع عندما امارس عملي
				١٦	يوفر لي عملي مكانة وفرص مناسبة لكسب احترام وتقدير الاخرين
				١٧	اشعر ان عملي يتلائم مع قدراتي وميولي
				١٨	اثق برئيسي في العمل
				١٩	فرض علي عملي رغما عني
				٢٠	اشعر بالملل عند تكرار نفس العمل لاكثر من مرة
				٢١	اشعر بالفخر والاعتزاز لممارسة مهنتي
				٢٢	علاقتي برئيسي في العمل مبنية على التفاهم والتقدير والاحترام
				٢٣	يضايقتني العودة الى العمل بعد نهاية الاسبوع
				٢٤	اشعر اني لا احقق اهدافا ذات قيمة من خلال عملي
				٢٥	توفر لي مهنتي الشعور بالانجاز والعمل المثمر
				٢٦	اشعر بالضيق لعدم كفاية العلاوات والرواتب
				٢٧	اشعر بعدم تقدير المجتمع لجهودتي
				٢٨	انا مسرور من مهنتي رغم انها متعبة
				٢٩	تتيح لي مهنتي امكانية تطوير مهاراتي وادائي
				٣٠	لو اتاحت لي الفرصة لترك مهنتي لمهنة اخرى لفعلت ذلك فورا

ملحق (٣)

مقياس التوافق المهني (بصورته النهائية)

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة القادسية / كلية الآداب

قسم علم النفس

عزيزي المدرسعزيزتي المدرسة

تحية طيبة

بين يديك مجموعة من الفقرات أرجو قرائتها والتأشير على أحد البدائل التي أمامك والتي تعبر عن رأيك ، وأعلم أنه لا توجد هناك أجابة صحيحة وأخرى خاطئة بقدر ما هي تعبر عن اتجاهاتك الشخصية ولاداعي لذكر الأسم

مع جزيل شكري وثنائي لشخصكم الكريم .

أرجو التأشير داخل المربع :

الجنس : ذكر أنثى

الباحثون

ت	الفقرات	تنطبق علي دائما	تنطبق علي كثيرا	تنطبق علي أحيانا	تنطبق علي نادرا	لا تنطبق علي مطلقاً
١	اشعر بالضيق لكثرة الضوضاء في مجال عملي					
٢	احس بأهمية مشاركة اسر الطلبة لي في التعليم وتوجيه ابنائها					
٣	علاقتي مع زملائي قائمة على اساس العمل كفريق					
٤	اشعر ان عملي يستنفذ كل طاقتي					
٥	الراتب الذي اتقاضاه يفي بمتطلبات الحياة الضرورية					
٦	استاء جد البعد مكان عملي عن منزلي					
٧	تشبع مهنتي فضولي العلمي وتوسع مداركي					
٨	تربطني بزملائي علاقة احترام متبادل وتنافس شريف في مجال عملي					
٩	يمر الوقت اثناء اليوم الدراسي دون ان اشعر به					
١٠	اشعر ان الجو الذي اعمل فيه مريح بشكل عام					
١١	تتلائم طبيعة مهنتي ومتطلباتها مع المستقبل المهني الذي اطمح لتحقيقه					
١٢	يضايقتني زيادة عدد الساعات العمل عن النصاب القانوني دون					

					مقابل مادي	
					علاقتي مع العاملين معي قائمة على اساس الحب والاحترام	١٣
					اشعر بالاستمتاع عندما امارس عملي	١٤
					يوفر لي عملي مكانة وفرص مناسبة لكسب احترام وتقدير الاخرين	١٥
					اشعر ان عملي يتلائم مع قدراتي وميولي	١٦
					اثق برئيسي في العمل	١٧
					فرض علي عملي رغما عني	١٨
					اشعر بالملل عند تكرار نفس العمل لاكثر من مرة	١٩
					اشعر بالفخر والاعتزاز لممارسة مهنتي	٢٠
					يضايقتني العودة الى العمل بعد نهاية الاسبوع	٢١
					اشعر اني لا احقق اهدافا ذات قيمة من خلال عملي	٢٢
					توفر لي مهنتي الشعور بالانجاز والعمل المثمر	٢٣
					اشعر بالضيق لعدم كفاية العلاوات والرواتب	٢٤
					اشعر بعدم تقدير المجتمع لجهودي	٢٥
					انا مسرور من مهنتي رغم انها متعبة	٢٦
					تتيح لي مهنتي امكانية تطوير مهاراتي وادائي	٢٧
					لو اتاحت لي الفرصة لترك مهنتي لمهنة اخرى لفعلت ذلك فورا	٢٨