



ISSN: 1817-6798 (Print)

Journal of Tikrit University for Humanities

available online at: www.jtuh.org/
JTUH
 مجلة جامعة تكريت للعلوم الانسانية
 Journal of Tikrit University for Humanities
Wafaa Kanaan Khader

University tikrit College of Education for the Humanities

* Corresponding author: E-mail :
<mailto:wafakanan@tu.edu.iq>

Keywords:
 PROFESSIONAL ADJUSTMENT
 primary school teachers

ARTICLE INFO**Article history:**

Received 1 Sept 2024
 Received in revised form 25 Nov 2024
 Accepted 2 Dec 2024
 Final Proofreading 25 May 2025
 Available online 30 May 2025

E-mail t-jtuh@tu.edu.iq

©THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER
 THE CC BY LICENSE

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>


PROFESSIONAL ADJUSTMENT among primary school teachers

A B S T R A C T

The objective of the current research is to identify the level of professional adjustment among primary school teachers and the significance of statistical differences in the level of professional adjustment according to the variable (gender (male-female), specialization (scientific, human), certificate (diploma, bachelor's degree, higher degree), years of service (1 -5), (6-10), (11-

The research population included all male and female teachers in primary schools affiliated to the Directorate of Education of Baghdad / Karkh-2 for the academic year (2021-2022). The research sample consisted of (500) male and female teachers who were randomly selected. The two researchers prepared the professional compatibility scale, which in its final form consisted of (24) items that included (3) areas: (satisfaction or self-satisfaction with work, self-satisfaction or persuasion at work, possession or Verification of work) and next to each paragraph there are (5) alternatives, The research tools were applied to the individuals of the research sample and the data were obtained and processed statistically, and the results showed that primary school teachers enjoyed a high level of professional compatibility, with a statistically significant difference in the variable of professional compatibility according to the gender variable and in favor of females. According to the variable of specialization in favor of scientific specialization. According to the variable of the certificate in favor of higher degrees, and according to the variable of the number of years of service and teachers with many years of service, and in the light of the results, the researcher developed a set of conclusions, recommendations and suggestions

DOI: <https://doi.org/10.25130/jtuh.32.5.2.2025.24>

التوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية

ميسون عباس حمادي / جامعة تكريت/ كلية التربية للعلوم الانسانية

وفاء كنعان خضر/ جامعة تكريت/ كلية التربية للعلوم الانسانية

الخلاصة:

هدف البحث الحالي التعرف على مستوى التوافق المهني لدى معلمي المدارس الابتدائية ودلالة الفروق الإحصائية في مستوى التوافق المهني وفق متغير (الجنس (ذكور - إناث) ، التخصص (علمي، إنساني) ، الشهادة (دبلوم ، بكالوريوس ، شهادة عليا) ، سنوات الخدمة (1-5)، (6-10)، (11-15)، (16 فأكثر). شمل مجتمع البحث جميع المعلمين والمعلمات في المدارس الابتدائية التابعة لمديرية تربية بغداد / الكرخ-

2 للعام الدراسي (2021 – 2022)، تكونت عينة البحث من (500) معلم ومعلمة تم اختيارهم عشوائيا ، اعدت الباحثتان مقياس التوافق المهني والذي تكون بصورته النهائية من (24) فقرة شملت (3) مجالات هي (الرضا او الاشباع الذاتي عن العمل ، الارضاء او الاقناع الذاتي في العمل ، الحياة او التثبت في العمل) وامام كل فقرة توجد (5) بدائل ، وتم تطبيق ادوات البحث على افراد عينة البحث والحصول على البيانات ومعالجتها احصائيا ، وظهرت النتائج تمتع معلمو المرحلة الابتدائية بمستوى عال من التوافق المهني ، مع وجود فرق دال احصائيا في متغير التوافق المهني حسب متغير الجنس ولصالح الاناث . وحسب متغير التخصص لصالح التخصص العلمي . وحسب متغير الشهادة لصالح الشهادات العليا ، وحسب متغير عدد سنوات الخدمة والمعلمين من ذوي سنوات الخدمة العديدة ، وفي ضوء النتائج وضعت الباحثة مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات .

الكلمات المفتاحية: (التوافق المهني ، معلمي المرحلة الابتدائية)

مشكلة البحث

ان طبيعة عمل المعلم يؤثر باستمرار على توافقه، اذ ان زيادة ساعات عمله بعده ناقلا للمعلومات من اجل زيادة الإنتاج العلمي، سوف تكون على حساب اعصابه وراحته النفسية، فالمعلم بحاجة الى الشعور بالرضا والسعادة، والاحساس بالاطمئنان من ناحية مستقبله، فضلا عن كيفية التعامل مع زملائه ومدير المدرسة، وما تربطه معهم من علاقات ود واحترام، ومتطلباته التي تكون في حدود قدراته واستعداداته، وما تتناسب مع رغباته وميوله واتجاهاته (عيسى، 2004: 126).

ولقد جاء إحساس الباحثتان لمشكلة بحثهما من خلال قلة الدراسات التي تناولت متغير بحثهما من ناحية، فضلا عنما لاحظتاه من ضعف في التوافق المهني ، وهذا ما أكدته السؤال المفتوح الذي قامت بتقديمه على عينة من المعلمين بلغ عددهم (60) معلما حول مستوى التوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية والذي نص على (ما مؤشرات التوافق المهني الغالبة على معلمي المرحلة الابتدائية؟)، وقد حصل مؤشر (الدافعية للعمل) على المركز الأول بنسبة (35%)، وحصل مؤشر (الرغبة في العمل) على المركز الثاني بنسبة (25%)، وكذلك حصل مؤشر (العلاقة الطيبة مع زملاء وإدارة العمل) على المركز الثالث بنسبة (23%)، وأخيرا حصل مؤشر (مزاولة الاختصاص) على المركز الرابع بنسبة (17%).

ويمكن للباحثتان ايجاز مشكلة البحث الحالي بما يأتي :

ما هو مستوى التوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية وهل توجد فروق فيه حسب متغيرات الجنس والتخصص وعدد سنوات الخدمة والشهادة ؟

اهمية البحث

يعد التوافق المهني من المفاهيم الأساسية التي شغلت الباحثين في علم النفس، وقد تضاعفت اهميته في هذا العصر، لكونه يساعد الفرد على التكيف مع المتغيرات المختلفة والحفاظ على توازنه الانفعالي ويمكنه من إزالة توتراته عن طريق إشباع حاجاته المختلفة بالطرق المشروعة؛ ومن ثم مواجهة مشاكله بمعرفة الأسباب ومحاولته التغلب عليها، واكتساب المهارات والخبرات التي تمكنه من استغلال قدراته وتوظيفها لتحسين أدائه والرفع من مردوديته ويمكن للفرد المتوافق إقامة علاقات اجتماعية إيجابية مع باقي أفراد المجتمع يسودها الود والاحترام المتبادل والتي تساهم في سعادته وسعادة الآخرين (الشافعي ، 2002 : 38).

وأشار (أبو مسلم، 2012) بان التوافق المهني هو تلك المواءمة التي تحصل بين المعلم والبيئة المدرسية وذلك برضا المعلم عن مهنة التدريس ورغبته في الاستمرار بالعمل وشعوره بان عمله كمعلم يتيح له ما يتمناه في حياته وارضاء الآخرين عن طريق زيادة الكفاءة الإنتاجية وإقامة علاقات اجتماعية طيبة مع زملاء وإدارة العمل (أبو مسلم، 2012: 189).

بينما أضاف (جبرائيل، 2012) بانه يحصل التوافق المهني للمعلم عندما تكون هنالك عملية مستمرة يحقق فيها الفرد التواءم بينه وبين البيئة المهنية (المادية -الاجتماعية) ومن ثم المحافظة على هذا التلاؤم وشعوره بان عمله كمعلم يتيح له ما يتمناه في حياته وارضاء الآخرين عن طريق زيادة الكفاءة الذاتية وإقامة علاقات اجتماعية ناجحة تتمخضها مشاعر وعواطف إيجابية مع زملاء وإدارة المدرسة والتلاميذ. (جبرائيل، 2012: 234).

أهداف البحث: يستهدف البحث معرفة:

- 5- التوافق المهني لدى معلمو المرحلة الابتدائية.
- 6- معرفة الفروق في التوافق المهني لدى معلمو المرحلة الابتدائية تبعاً لمتغير:
 - أ- الجنس (ذكور - إناث).
 - ب- التخصص (علمي -إنساني).
 - ج- الخدمة (1 - 5)، (6 - 10)، (11 - 15) ، (16- فاكثر).
 - د- التحصيل العلمي (دبلوم، بكالوريوس، شهادة عليا)

حدود البحث: ويتحدد البحث بالحدود الآتية:

- 1-الحدود الموضوعية: المتمثلة بدراسة التوافق المهني.
- 2-الحدود البشرية: معلوم المرحلة الابتدائية، ومن كلا الجنسين (ذكور - اناث)
- 3-الحدود المكانية: مدارس المرحلة الابتدائية التابعة لمديرية تربية بغداد - الكرخ الثانية.
- 4-الحدود الزمنية: العام الدراسي (2021 - 2022).

تحديد المصطلحات

التوافق المهني (PROFESSIONAL ADJUSTMENT): عرفها كل من:

(محجان، 2010): "مدى شعور الفرد بإمكانية ملائمة وضعه النفسي لمقتضيات العمل ورغبته في التواصل معه وشعوره بان العمل يحقق له ما يريده كأهداف شخصية، بالإضافة الى رضا الفرد عن زملائه ورؤسائه ومرؤوسيه بصفة عام" (محجان، 2010: 18).

د-التعريف النظري للتوافق المهني: تتبنى الباحثتان تعريف (داويس، 2005) بعده تعريفا نظريا للتوافق المهني في البحث الحالي.

هـ-التعريف الاجرائي للتوافق المهني: وهي الدرجة الكلية التي سيحصل عليها المعلم عند اجابته على مقياس التوافق المهني المعد من قبل الباحثتان.

الفصل الثاني

الاطار النظري

التوافق المهني (professional compatibility)

يعد التوافق المهني من اهم اشكال التوافق الاجتماعي والتي تتدرج ضمن التوافق العام لذا وجب علينا التعرض لمفهوم التوافق المهني اضافة الى النظريات المفسرة له .
وهناك تفاوت بين الباحثين فيما يتعلق بإيجاد تعريف محدد له فقد جاء بالأدب الغربي قصد بالتوافق المهني انه " عملية دخول الفرد الى المهنة وانسجام ردود فعله مع البيئة المهنية" (Ducher,2005:2).

عرفه (Scott) بانه : " توافق الفرد في عمله فهو يشمل توافقه لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل ، وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على فترات من الزمن وتوافقه لخصائصه الذاتية " (محمد، 2019: 53)

عرفه القاسم (2001): بانه " قدرة الفرد على التكيف السليم، والتوائم مع بيئته الاجتماعية والمهنية، والتوافق مع نفسه والآخرين". (القاسم، 2012: 87)

وعرفه بوعطيط (2007): "بانه توافق الفرد مع بيئة عمله فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل التي تحيط به في العمل وتوافقه في التغيرات التي تطرأ على هذه العوامل بمرور الزمن وتوافقه وخصائصه الذاتية" (بوعطيط ، 2007).

عرفه هيجان (2004) : " هو العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد من اجل تحقيق التكيف والانسجام بينه وبين المهنة او الوظيفة التي يؤديها ن وبينه وبين بيئة العمل" (هيجان 2004: 97).

عرفه السماري (2006): "بانه ما يقوم به الفرد من جهد مستمر ، لتحقيق درجة من الانسجام والتكيف مع متطلبات وظروف المهنة التي يمارسها ، والى ايجاد نوع من العلاقات الحسنة بينه وبين زملائه ورؤسائه في العمل" (السماري، 2006)

اسس التوافق المهني وابعاده :

- اسس التوافق المهني :

هناك مجموعة من الاسس او المقومات التي يجب ان تتوافر لدى الفرد لغرض توافقه مع بيئته المهنية ومنها ما يلي :

1- القدرات : عرفها (البدوي ، 1977: 66) : " مقدرة الفرد على انجاز عمل ما او التكيف في العمل بنجاح ، ويتحقق بأفعال حسية كانت او ذهنية وقد تكون مكتسبة او فطرية "وتتمثل بالقدرات الاولية والاجتماعية والحركية والقدرة العامة والقدرة الخاصة على حل المشكلات. (البدوي ، 1977: 67).

2- الاستعدادات : يشر (البدوي ، 1977) الى ان الاستعدادات هي " القابلية الفطرية لاكتساب معرفة معينة او مهارات عامة او خاصة او نمط من الاستجابات بحيث يمكن للفرد الوصول الى درجة الكفاية " ويتباين الافراد في هذه الاستعدادات حتى وان اتاحت لهم فرصة للحصول واكتساب المهارات . (البدوي ، 1977: 67)

3- الميل : هي استعداد وجداني وانفعالي مكتسب يحمل الفرد على ان يقوم بنشاط معين وقد يكون مكتسباً او فطرياً ، وتعكس الميل ما يجذب الفرد او يبعد اهتمامه عن أنشطة معينة ، أي تفضيلات الفرد للقيام بأنشطة معينة دون سواها. (علام ، 2006: 519)

4- السمات الشخصية : تعرف السمة بانها الصفة الجسمية والعقلية او الانفعالية او الاجتماعية الفطرية او المكتسبة يتميز بها الفرد وتعبّر عن الاستعداد الثابت لسلوك معين . فالسمة نهج من السلوك تميز

الفرد او الجماعة وهو مفهوم يستخدم في مدارس علم النفس لتحليل بنية الشخصية .(زهران ،1982: 59)

- ابعاد التوافق المهني : للتوافق المهني اربعة ابعاد وهي كالآتي:

- 1- علاقة المعلم بعمله: وهو قدرة المعلم على التعامل مع الرئيس والزملاء والشعور بالرضا .
- 2- الحالة الصحية والنفسية للمعلم: وهو اصابة المعلم ببعض الامراض والاصابات التي تؤثر على العمل وشعوره بالقدرة على العمل ، وهل هو متقبل وضعه كمعلم ؟ وهل مستوى الطلاب داخل الصف يؤثر على حالته النفسية ام لا ؟
- 3- علاقة المعلم بالظروف الفيزيائية للعمل : مثل التهوية ، الحرارة ، الضوضاء .
- 4- عوامل خارج العمل : تؤثر على المعلم وهو علاقة المعلم مع الاسرة ، النادي، الاصدقاء .

(محمود،2014)

دراسات سابقة

دراسة حنان ،خضرة (2022)

بعنوان: (الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي الابتدائي - دراسة وصفية على عينة من معلمي المرحلة الابتدائية بولاية أدرار).

هدفت هذه الدراسة التعرف على الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة معلمي الابتدائي في ولاية أدرار ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي ، وتكونت عينة الدراسة من (60) معلم ومعلمة موزعين وفق متغير النوع بواقع (17) ذكور و (43) اناث ومن مختلف المؤسسات الابتدائي بالولاية بواقع (5) مدارس من اصل (10) مدارس تم اختيارها بالطريقة العشوائية ، فيما اعتمدت الدراسة على استخدام ادوات الدراسة التي تمثلت بمقياس الضغوط النفسية للمعلمين من اعداد غنية عرعار (2015) يحتوي المقياس على (30) بند ولكل منها ثلاث بدائل يختار المبحوث منها ما ينسجم مع نظريته وشخصيته ، ومقياس التوافق المهني للمعلمين من اعداد شموري كاميليا (2017) والذي يحتوي على (24) بند و(4) بدائل (عالية ، متوسطة ، منخفضة، منعدمة).

وتمت المعالجة باستخدام البرنامج الاحصائي للعلوم الاجتماعية (spss20) واستخدمت التكرارات والنسب المئوية لوصف العينة وتحديد الاستجابات ، اختبار الفا كرونباخ لحساب الثبات في ادوات

الدراسة ، معامل ارتباط بيرسون لحساب صدق الاتساق الداخلي وحساب العلاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني ، اختبار (ت) T. test لحساب الفروق الفردية ، تحليل التباين الاحادي (One Way A nova) لحساب الفئات العمرية الثلاث ، وتوصلت الدراسة الى النتائج الاتية :

1- وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى معلمي الابتدائي بولاية أدرار .

2- عدم وجود فروق دالة احصائيا في التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس لدى معلمي الابتدائي .

3- عدم وجود فروق دالة احصائيا في الضغوط النفسية تعزى لمتغير الجنس لدى معلمي الابتدائي .

4- عدم وجود فروق دالة احصائيا في الضغوط النفسية تعزى لمتغير السن لدى معلمي الابتدائي .

5- عدم وجود فروق دالة احصائيا في التوافق المهني تعزى لمتغير السن لدى معلمي الابتدائي .

وخلصت الدراسة الى ان الضغوط النفسية لها تأثير سلبي على حياة الفرد بشكل عام والمعلم بشكل خاص فهي تسبب له الامرا والتوتر والصراعات الداخلية وتؤدي الى سوء التوافق النفسي والاجتماعي لذا لا بد من معرفة اسبابها للتخفيف من حدتها .

دراسات اجنبية

- دراسة فيراية وآخرون (Veeraiah , 2014):

بعنوان : (تقييم التوافق المهني بين مدرسي المدرسة الثانوية - اثره على المتغيرات السكانية المنتقاة).

هدفت هذه الدراسة الى تقييم التوافق المهني بين مدرسي المدارس الثانوية واثرها على الرضا المهني، وهدفت الى معرفة اثر الجنس ، مستوى الدخل ، نوع المدرسة على التوافق المهني ، طبقت الدراسة على 1536 معلم ثانوي يعملون في المدارس الحكومية والخاصة ، تم اختيارهم بشكل عشوائي من ولاية كارناتاكا

طبقت الدراسة مقياس للتوافق المهني والرضا عن العمل (سودا وساذريانا، 1985) وتوصلت النتائج للدراسة الى النتائج الاتية :

- يوجد علاقة طردية بين التوافق المهني والرضا عن العمل .
- الاساتذة الذكور اكثر توافقا ورضا عن العمل من الاساتذة الاناث .

- الاساتذة الذين يعملون في المدارس الحكومية سجلوا اعلى مستويات من التوافق المهني والرضا الوظيفي من الاساتذة الذين يعملون في المدارس الخاصة .
 - الاساتذة الذين يعملون في المناطق الريفية سجلوا اعلى مستويات من التوافق المهني والرضا الوظيفي من الاساتذة الذين يعملون في المناطق الحضرية .
- 2- دراسة شارما وجوديال (Sharma&Godiyal,2015)

بعنوان : مستوى التوافق المهني لدى معلمي المدراس الثانوي:

هدفت الدراسة الى معرفة مستوى التوافق المهني لدى معلمي المدراس الثانوي الحكومية الخاصة بالهند ومعرفة الفروق الفردية في مستوى التوافق المهني تبعا لمتغير الجنس وتكونت عينة الدراسة من (116) معلما ومعلمة فيما اظهرت نتائج الدراسة عن تساوي مستويات التوافق بين معلمي المدارس الخاصة والحكومية وكشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى التوافق بالنسبة لمتغير النوع ولصالح الاناث

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته :

يتضمن هذا الفصل وصفاً لمنهجية وإجراءات البحث التي اتبعتها الباحثتان لتحقيق أهداف البحث الحالي وتحديد مجتمعه واختيار العينة الممثلة له , واستخراج الصدق والثبات للأدوات المستعملة فيه فضلاً عن عرض الوسائل الإحصائية التي استعملت في معالجة البيانات .

أولاً - منهجية البحث :

استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي الإرتباطي لكونه يتناسب مع طبيعة البحث وأهدافه , وهو يعتبر اسلوب منظم ودقيق لوصف الظاهرة أو المشكلة موضوع البحث عن طريق منهجية موضوعية وصادقة من أجل تحقيق أهداف البحث .

ثانياً - تحديد مجتمع البحث :

يشتمل مجتمع البحث الحالي على جميع المعلمين والمعلمات في المدارس الابتدائية التابعة لمديرية تربية بغداد / الكرخ الثانية للعام الدراسي (2021 - 2022) وبعد مراجعة الباحثتان لمديرية التربية وجدت الباحثتان ان عدد افراد المجتمع (14007) معلما ومعلمة بواقع (3259) معلما و (10748)

معلمة , وكان توزيع افراد المجتمع حسب الجنس والتخصص والمؤهل وعدد سنوات الخدمة كما في الجدول الاتي :

جدول (1)

توزيع افراد العينة حسب الجنس والتخصص والشهادة وعدد سنوات الخدمة

الجنس	التخصص	الشهادة	عدد سنوات الخدمة				
			5-1	-6 10	15-11	-16 فأكثر	
ذكور 3259	علمي 794	دبلوم	58	84	105	276	
		بكالوريوس	28	41	51	135	
		شهادة عليا	2	3	3	8	
	انساني 2465	دبلوم	179	260	325	862	
		بكالوريوس	87	126	158	418	
		شهادة عليا	6	8	10	26	
	اناث 10748	علمي 3310	دبلوم	240	350	437	1158
			بكالوريوس	117	169	212	561
			شهادة عليا	7	11	13	35
انساني 7438		دبلوم	540	785	982	2602	
		بكالوريوس	262	381	476	1261	
		شهادة عليا	16	24	30	79	
المجموع			1656	2179	2806	7366	

ثالثاً - عينة البحث :

أ - عينة التحليل الإحصائي :

اعتمدت الباحثتان في تحليل البيانات إحصائياً على عينة مكونة من (400) معلماً ومعلمة ضمن مديرية تربية بغداد الكرخ الثانية كعينة للتحليل الإحصائي .

ب - عينة التطبيق النهائي :

تكونت عينة البحث من (500) معلم ومعلمة , وقد توزعت عينة البحث حسب متغير الجنس والتخصص والشهادة وعدد سنوات الخدمة , وكما في الجدول الاتي :

جدول (2)

توزيع افراد العينة حسب الجنس والتخصص

المجموع	عدد سنوات الخدمة				الشهادة	التخصص	الجنس
	5-1	-6	-11	-16			
18	2	3	4	9	دبلوم	علمي 37	ذكور 127
11	2	2	2	5	بكالوريوس		
8	2	2	2	2	شهادة عليا		
56	6	9	11	30	دبلوم	انساني 90	
27	3	4	6	14	بكالوريوس		
7	2	2	2	1	شهادة عليا		
75	8	12	15	40	دبلوم	علمي 115	اناث 373
36	4	6	7	19	بكالوريوس		
4	1	1	1	1	شهادة عليا		
170	18	27	34	91	دبلوم	انساني 258	
82	9	13	16	44	بكالوريوس		
6	1	1	1	3	شهادة عليا		
500	58	82	101	259	المجموع		

وبذلك تكونت عينة البحث (500) معلما ومعلمة وبواقع (127) معلما و (373) معلمة , و (152) معلما ومعلمة في التخصص العلمي و (348) معلما ومعلمة في التخصص الإنساني , و (58) معلما

ومعلمة من ذوي عدد سنوات الخدمة (1-5) سنوات و (82) معلما ومعلمة من ذوي عدد سنوات الخدمة (6 - 10) سنوات و (101) معلما ومعلمة من ذوي عدد سنوات الخدمة (11-15) سنة و (259) معلما ومعلمة من ذوي عدد سنوات الخدمة من (16) سنة فاكثر , و(319) معلما ومعلمة من حملة شهادة الدبلوم و (156) معلما ومعلمة من حملة شهادة البكالوريوس و (25) معلما ومعلمة من حملة الشهادات العليا .

رابعاً – أداة البحث :

لأجل تحقيق اهداف البحث الحالي تطلب توافر اداة لقياس التوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية وكما يأتي :

مقياس التوافق المهني:

بعد اطلاع الباحثان على عدد من المقاييس التي تقيس متغير التوافق المهني ومن خلال الدراسات السابقة قامت الباحثان ببناء مقياس التوافق المهني وكما في الاجراءات الاتية :

1 - مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة :

بهدف الحصول على مجالات وفقرات ملائمة لأداته قامت الباحثان بالاطلاع على عدة مقاييس في دراسات تناولت متغير التوافق المهني وبعد إطلاع الباحثان على هذه المقاييس لم تجد منها ما يلائم بحثها وذلك لإختلاف طبيعة وحجم عينة البحث ، وعليه قامت ببناء مقياس التوافق المهني ليتلائم مع طبيعة بحثها ، وذلك بالاعتماد على نظرية عالم النفس الأمريكي (Dawis,2005) والتي تسمى (نظرية مينويستا) لتوافق العمل .

2 - تحديد المفهوم :

تبنت الباحثان تعريف رينيه داويس والذي عرف التوافق المهني بانه (مدى التنبؤ بالأداء المرضي من التطابق بين تحقيق التوافق في العمل للفرد ومطالب العمل وما يحققه العمل من خاصية الارضاء الذي يخفف من مدى توقع الرضا من التطابق بين احتياجات الفرد والمعززات التي توفرها البيئة ، وبذلك يعد الرضا والارضاء والحياة في العمل من اهم مؤشرات التوافق المهني للفرد) .

3-إعداد مجالات المقياس :

ومن خلال الإطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بالبحث الحالي ، قامت الباحثان بتحديد (3) مجالات لمقياس للتوافق المهني وهي :-

ا - الرضا او الاشباع الذاتي عن العمل

ب- الارضاء او الاقتناع الذاتي في العمل

ج- الحيازة او التثبيت في العمل

4 - صياغة الفقرات وإعداد البدائل :

بعد أن تم تحديد مجالات مقياس التوافق المهني قامت الباحثتان بصياغة الفقرات لكل مجال وكان مجموع فقرات المقياس (30) فقرة موزعة على (3) مجالات وكما في الجدول (3) الاتي :

الجدول (3)

توزيع فقرات مقياس التوافق المهني على مجالاته

ت	المجال	عدد الفقرات
1	الرضا او الاشباع الذاتي عن العمل	10
2	الارضاء او الاقتناع الذاتي في العمل	10
3	الحيازة او التثبيت في العمل	10
	المجموع	30

وضعت الباحثتان بدائل امام كل فقرة عددها (5) بدائل وهي (تنطبق علي بشدة , تنطبق علي كثيرا , تنطبق علي احيانا , تنطبق علي قليلا , لا تنطبق علي بشدة) .

5 - إعداد تعليمات المقياس :

وضحت الباحثتان كيفية الإجابة للمعلم او المعلمة .

6 - صلاحية الفقرات (الصدق الظاهري) :

بعد بناء المقياس من قبل الباحثان وتحديد طريقة التصحيح للمقياس ، تم عرض المقياس بصيغته الأولية على عددا من المحكمين والخبراء في مجال العلوم التربوية والنفسية، واعتماداً على رأي المحكمين في تحديد مدى صلاحية فقرات المقياس ومدى ملائمة كل فقرة للمجال الذي تنتمي إليه وقد اعتمدت الباحثان نسبة اتفاق (80%) فاكثر كنسبة لصلاحية او حذف او تعديل الفقرات ، واستخدمت الباحثان مربع كاي للتأكد من صدق الفقرات واعتمادا على رأي الخبراء والمحكمين فقد قامت الباحثان بحذف (6) فقرات من مجالات المقياس ، فقد تم حذف فقرة واحدة من المجال الاول تحمل التسلسل (الخامس) ، وحذفت ثلاث فقرات من المجال الثاني على وفق التسلسلات (الثاني، الخامس، السابع) ، وحذفت فقرتين تسلسلها (الثاني ، السابع) في المجال الثالث ، وعليه اصبح المقياس مكون من (24) فقرة بدلا من (30) فقرة ، علما ان قيمة مربع كاي الجدولية (84,3) عند مستوى دلالة (0,05). والجدول (4) يوضح ذلك .

جدول (4) آراء الخبراء والمحكمين حول صلاحية فقرات مقياس التوافق المهني بصورته الأولية

المجالات	الفقرات	الموافقون		تعديل		حذف		مربع كاي		الحكم
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	الجدولية	المحسوبة	
الرضا او الاشباع الذاتي عن العمل	1 , 2 , 4 , 6 , 8 , 10	100%	25	0%	0	0%	0	3,84	25	تقبل
	3 , 7 , 9	92%	23	8%	2	0%	0	3,84	17,64	تقبل
	5	4%	1	0%	0	96%	24	3,84	21,16	تحذف
الارضاء او الاقتناع الذاتي في العمل	3 , 4 , 8 , 10	100%	25	0%	0	0%	0	3,84	25	تقبل
	1 , 6 , 9	96%	24	4%	1	0%	0	3,84	21,16	تقبل
	2 , 5 , 7	8%	2	0%	0	92%	23	3,84	21,16	تحذف
الحياة او التثبيت في العمل	1 , 4 , 5 , 6 , 10	100%	25	0%	0	0%	0	3,84	25	تقبل
	3 , 8 , 9	96%	24	4%	1	0%	0	3,84	21,16	تقبل
	2 , 7	0%	0	8%	2	92%	23	3,84	17,64	تحذف

اذ تم حذف (6) فقرات ليصبح المقياس مكونا من (24) فقرة .

7 - تصحيح المقياس :

تألف مقياس التوافق المهني من (24) فقرة موزعة على (3) مجالات أمام كل فقرة منها خمسة بدائل وهي (تتطبق علي بشدة , تتطبق علي كثيرا , تتطبق علي احيانا , تتطبق علي قليلا , لا تتطبق علي بشدة) وتم إعطاء الدرجات (5 , 4 , 3 , 2 , 1) إذا كانت الفقرات إيجابية و (5 , 4 , 3 , 2 , 1) إذا كانت الفقرات سلبية , وعلى المستجيب أن يختار بديلاً واحداً أمام كل فقرة , ولأجل إستخراج الدرجة الكلية للمقياس عند إجابة المستجيب على كل فقرات المقياس , لذا فإن أعلى درجة هي (120) وأقل درجة هي (24) .

8 - التجربة الإستطلاعية :

للتحقق مدى وضوح تعليمات المقياس وفقراته وبدائله والوقت المستغرق في الإستجابة على فقراته , فقد قامت الباحثتان بتطبيق المقياس على (30) معلما ومعلمة أختيروا بطريقة عشوائية , وقد أظهرت النتائج أن تعليمات المقياس وفقراته كانت مفهومة وواضحة , كما تبين أن مدى الوقت المستغرق للإجابة يتراوح بين (25 - 30) دقيقة وبمتوسط قدره (27,5) دقيقة .

9 - التحليل الإحصائي لفقرات مقياس التوافق المهني:

استخدمت الباحثتان عدة أساليب لتحليل الفقرات إحصائياً وهي :

القوة التمييزية للفقرات Items Discrimination :

التمييز هو قدرة الفقرات على التمييز بين الأفراد الذين يملكون السمة , وبين الأفراد الذين لا يملكونها , وتم حساب التمييز باستخدام الطرق الاتية :

1 - أسلوب المجموعتين المتطرفتين Contrasted Groups :

للتحقق من القوة التمييزية للفقرات قامت الباحثتان بتطبيق المقياس على عينة مكونة من (400) معلما ومعلمة , وبعد تصحيح استجاباتهم تم ترتيب الإستمارات تنازلياً وفي ضوء الترتيب اختارت الباحثتان (27%) من الدرجات العليا والتي تمثل (108) معلما ومعلمة كمجموعة عليا , و (27%) من الدرجات الدنيا والتي تمثل (108) معلما ومعلمة كمجموعة دنيا , وقد ضمت كلاً من المجموعتين (216) استمارة وبذلك حصلت الباحثتان على مجموعتين الأولى تمثل المجموعة العليا والثانية تمثل المجموعة الدنيا , واستعانَت الباحثتان ببرنامَج الحَقِيبَة الإحصائية (SPSS) إذ تم معالجة البيانات وذلك بحساب (T -

(Test) للمجموعة العليا والمجموعة الدنيا لعينتين مستقلتين . أظهرت النتائج أن جميع الفقرات مميزة إذ تبين أن قيمتها التائية المحسوبة أكبر من قيمتها التائية الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (214) أي لم يتم حذف أية فقرة , وبذلك أصبح عدد فقرات المقياس (24) فقرة .

2 - أسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني (الإتساق الداخلي للفقرات) : Internal Consistency

استخدمت الباحثتان معامل ارتباط بيرسون في التحليل الإحصائي لفقرات المقياس لإستخراج معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس ودرجة المجال . فبعد أن تم تصحيح إستجابات أفراد العينة البالغة (400) معلما ومعلمة وهم نفس العينة المستخدمة لغرض حساب تمييز الفقرات , تم إيجاد معامل الارتباط بين درجات أفراد العينة ودرجاتهم الكلية على المقياس , والتي تراوحت ما بين (0,29 - 0,52) فتبين أن جميع معاملات ارتباط درجات فقرات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس ودرجة المجال دالة إحصائياً .

الخصائص السيكومترية للمقياس :

وقد تحققت الباحثتان من صدق المقياس الحالي وثباته على النحو الآتي :

أولاً - صدق المقياس (Validity) :

وللتأكد من صدق المقياس الحالي فقد استخدمت الباحثتان أنواع الصدق الآتية :

1 - صدق المحتوى : وقد تحققت الباحثتان من صدق المحتوى بنوعيه :

أ - الصدق الظاهري Face validity :

تحققت الباحثتان من الصدق الظاهري من خلال عرض المقياس على مجموعة من المحكمين في العلوم التربوية والنفسية لمعرفة مدى صلاحية الفقرات وملائمتها لمجالات المقياس .

ب - الصدق المنطقي Logical Validity :

تحقق هذا النوع من الصدق من خلال تعريف التوافق المهني , وتحديد مجالاته وفقراته بشكل منطقي وتغطية كافة المجالات الثلاثة للمقياس , حيث تم تحديدها في إجراءات بناء مقياس التوافق المهني .

2 - صدق البناء Construct validity :

وتحقت الباحثتان تجريبياً من صدق بناء مقياس التوافق المهني من خلال استخراج القوة التمييزية للفقرات ، وإيجاد العلاقة بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس ، وقد تمت الإشارة إليه في هذا الفصل .

ثانياً - ثبات المقياس (Reliability) :

لغرض حساب معامل ثبات المقياس الحالي ، اعتمدت الباحثتان على طريقتين هما :

1 - طريقة إعادة الاختبار (الإتساق الخارجي للفقرات) Test – re – Test :

ولغرض التحقق من ثبات مقياس التوافق المهني بهذه الطريقة طبقت الباحثتان المقياس ، على عينة مكونة من (30) معلماً ومعلمة ، ثم أعيد التطبيق بعد أسبوعين من إجراء التطبيق الأول على العينة نفسها ، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات الأفراد في التطبيقين ، فوجدت الباحثتان أن معامل ارتباط بيرسون يبلغ (0,83) وهو مؤشراً جيداً على إستقرار إجابات المفحوصين على مقياس الفعالية التنظيمية مما يؤكد على أن المقياس يتمتع بثبات عالٍ ، إذ يعتبر معامل الثبات مقبولاً في الدراسات الوصفية كلما كان يساوي أو أكبر من (70%).

2 - طريقة ألفا كرونباخ (الإتساق الداخلي للفقرات) Alpha – Cronbach :

تم حساب ثبات فقرات المقياس من قبل الباحثتان معتمدة على درجات الاختبار لأفراد العينة السابقة لتطبيق إعادة الاختبار ، قامت الباحثتان بإستخراج ثبات مقياس التوافق المهني باستخدام طريقة ألفا كرونباخ ، والتي تشير إلى مدى التجانس والإتساق الداخلي لفقرات المقياس ، وكانت قيمة معامل الثبات (0,87) وهو معامل ثبات جيد يشير إلى التجانس الداخلي لفقرات المقياس .

ثالثاً:- الصيغة النهائية للمقياس:

يتكون مقياس التوافق المهني بصيغته النهائية من (3) مجالات و (24) فقرة ، وأمام كل واحدة منها تدرج خماسي للإجابة (تنطبق علي بشدة ، تنطبق علي كثيرا ، تنطبق علي احيانا ، تنطبق علي قليلا ، لا تنطبق علي بشدة) يطلب من أفراد العينة اختيار إحدى هذه البدائل عند الإجابة ، وبذلك فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب على فقرات المقياس هي (120) درجة ، من خلال عدد فقرات المقياس مضروبة في أكبر قيمة لبدائل الإجابة وهي (5) ، بينما أقل درجة يحصل عليها المستجيب على

فقرات المقياس هي تساوي عدد الفقرات مضروبة بأقل قيمة لبدائل الإجابة وهي (1) , أي أن أقل درجة هي (24) درجة , وأن المتوسط الفرضي للمقياس (48) درجة , والجدول (5) يوضح ذلك .

الجدول (5)

توزيع فقرات مقياس التوافق المهني على مجالاته بصيغته النهائية

ت	المجال	عدد الفقرات
1	الرضا او الاشباع الذاتي عن العمل	9
2	الارضاء او الاقتناع الذاتي في العمل	7
3	الحياة او التثبيت في العمل	8
	المجموع	24

خامساً - التطبيق النهائي :

قامت الباحثتان بتطبيق المقياس بصيغته النهائية على عينة البحث البالغة (500) معلم ومعلمة , وبعد إكمال التطبيق جمعت الباحثتان الإستمارات والحصول على البيانات من أجل معالجتها إحصائياً للحصول على النتائج .

سادساً - الوسائل الإحصائية :

استعملت الباحثتان الحقيبة الإحصائية (SPSS) لمعالجة بيانات البحث الحالي , واستخدمت الوسائل الإحصائية الآتية بمساعدة الخبير الإحصائي :

1 - النسبة المئوية :

2 - الاختبار التائي لعينة واحدة (T- Test)

3 - الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (T-Test)

4 - معامل ارتباط بيرسون .

5 - معامل ألفا كرونباخ.

الفصل الرابع

نتائج البحث وتفسيرها

١- التعرف على مستوى التوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية .

لتحقيق هذا الهدف تم حساب المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة فبلغ (73,32) بانحراف معياري بلغ (2,85) وعند مقارنته بالمتوسط الفرضي للمقياس البالغ (72) وجد أن هنالك فرقاً واضحاً بين المتوسطين لصالح المتوسط الحسابي ، ولغرض الوقوف على دلالة هذا الفرق استخدمت الباحثتان الاختبار التائي لعينة واحدة ، وقد تبين أن القيمة التائية المحسوبة (10,39) وهي أعلى من القيمة الجدولية البالغة (1,96) ، وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (499) مما يشير إلى أن معلمي المرحلة الابتدائية يتمتعون بمستوى عالٍ من التوافق المهني ، والجدول (6) يوضح ذلك .

جدول (6)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة لعينة البحث على مقياس التوافق المهني

المتغير	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة 0,05
						المحسوبة	الجدولية	
التوافق المهني	500	73,32	2,85	72	499	10,39	1,96	دالة

بينت نتيجة هذا الهدف ان معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية يتميزون بمستوى عالٍ من التوافق المهني ويمكن للباحثتان ان تفسرا هذه النتيجة الى ان مهنة التعليم وخاصة في المرحلة الابتدائية تعد من المهن الفاضلة والسامية في كافة دول العالم ، وفوق هذا فإنها تعد من المهن التي تتطلب جهوداً متوسطة الصعوبة ، كما ان المدة الزمنية اليومية لهذه المهنة تعد محدودة وبالمقابل فان مردوها المادي يعد جيداً.

ب- التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في التوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية وفق متغير الجنس (ذكور - إناث)

لتحقيق هذا الهدف تم حساب المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة ، فبلغ المتوسط الحسابي للذكور (71,40) وبانحراف معياري بلغ (2,30) بينما بلغ المتوسط الحسابي للإناث (73,98) وبانحراف

معياري بلغ (2,72) وعند استخدام الإختبار التائي لعينتين مستقلتين وجد أن القيمة التائية المحسوبة هي (9,57) وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1,96) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (498) ، وهذا يدل على وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث ولصالح الاناث ، والجدول (7) يوضح ذلك .

جدول (7)

الفروق في مستوى التوافق المهني تبعاً لمتغير الجنس (ذكور- إناث)

المتغير	الجنس	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة 0,05
						المحسوبة	الجدولية	
التوافق المهني	الذكور	127	71,40	2,30	498	9,57	1,96	دالة
	الإناث	373	73,98	2,72				

يتبين من الجدول أعلاه وجود فرق دال في التوافق المهني حسب متغير الجنس ولصالح المعلمات ، ويمكن للباحثة ان تفسر هذه النتيجة في ان مهنة التعليم وخاصة في المرحلة الابتدائية يناسب الاناث اكثر من الذكور لان الاناث لهن مقدرة على التعامل مع الأطفال ورعايتهم وتعليمهن اكثر من الذكور بسبب ما يسمى بغريزة الامومة التي تتصف بها الانثى ، كما ان المعلمة تتصف بالصبر اكثر من المعلم من حيث التعامل مع الطفل .

ج- التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى التوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية وفق متغير التخصص (علمي - انساني)

لتحقيق هذا الهدف تم حساب المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة ، فبلغ المتوسط الحسابي للمعلمين والمعلمات في الإختصاص الإنساني (72,93) وبانحراف معياري بلغ (2,69) بينما بلغ المتوسط الحسابي للمعلمين والمعلمات في الإختصاص العلمي (74,22) وبانحراف معياري بلغ (3,00) وعند استخدام الإختبار التائي لعينتين مستقلتين وجد أن القيمة التائية المحسوبة هي (4,75) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (498) وهذا يدل على وجود فروق دالة إحصائياً ولصالح معلمي التخصص العلمي، والجدول (8) يوضح ذلك .

جدول (8)

الفروق في مستوى التوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية تبعاً لمتغير التخصص (علمي- إنساني)

المتغير	الإختصاص	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة 0,05
						المحسوبة	الجدولية	
التوافق المهني	الإنساني	348	72,93	2,69	498	4,75	1,96	دالة
	العلمي	152	74,22	3,00				

بينت نتيجة هذا الهدف وجود فروق دالة احصائيا في التوافق المهني حسب متغير التخصص ولصالح التخصص العلمي , ويمكن للباحثان ان تفسرا هذه النتيجة في ان معظم المعلمين والمعلمات في التخصص العلمي قد دخلوا هذا التخصص برغبتهم وهذا هم شان كافة الكليات والمعاهد ذات التخصص العلمي , في حين ان اغلب معلمي ومعلمات التخصصات الانسانية قد دخلوا هذه المعاهد او الكليات حسب معدلاتهم التحصيلية , وهذا جعل من مستوى التوافق المهني لدى معلمي ومعلمات التخصص العلمي اكبر من مستوى التوافق المهني لمعلمي ومعلمات التخصص الانساني .

د- التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى التوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية وفق متغير الشهادة (دبلوم - بكالوريوس - شهادة عليا)

لتحقيق هذا الهدف تم حساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل فئة من فئات العينة حسب الشهادة التي حصل عليها المعلم او المعلمة وفق الشهادة (دبلوم - بكالوريوس - شهادة عليا) فكانت كما في الجدول الاتي:

الجدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري في مقياس التوافق المهني لكل فئة من فئات العينة حسب الشهادة (دبلوم – بكالوريوس – شهادة عليا)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المجموعة
2,10	79,56	25	شهادة عليا
2,20	75,46	156	بكالوريوس
1,53	71,79	319	دبلوم

وعند استخدام تحليل التباين وجد أن القيمة الفائية المحسوبة هي (378,19) وهي أكبر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (3,10) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) ودرجتي حرية (2) ، (497) وهذا يدل على وجود فروق دالة إحصائياً في التوافق المهني حسب الشهادة ، والجدول (10) يوضح ذلك .

جدول (10)

تحليل التباين لمتغير التوافق المهني حسب متغير الشهادة

الدالة	F جدولية	F المحسوبة	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
دالة	3,10	378,19	1219,36	2	2438,82	بين المجموعات
			3,22	497	1602,43	داخل المجموعات
				499	4041,16	المجموع

وللكشف عن اتجاه الفروق استخدمت الباحثتان اختبار شيفيه فكانت النتائج كما في الجدول الاتي :

الجدول (11)

قيم شيفيه للفروق في متغير التوافق المهني حسب متغير الشهادة

الفئة	العدد	المتوسط الحسابي	قيمة شيفيه المحسوبة	قيمة شيفيه الجدولية	الدالة
شهادة عليا	25	79,56	56,24	3,10	دالة
بكالوريوس	156	75,46			
شهادة عليا	25	79,56	217,33		دالة
دبلوم	319	71,79			
بكالوريوس	156	75,46	219,11		دالة
دبلوم	319	71,79			

أظهرت نتائج هذا الهدف وجود فروق دالة في التوافق المهني حسب متغير الشهادة ولصالح الشهادة الأعلى , ويمكن للباحثة ان تفسر هذه النتيجة في ان المعلمين والمعلمات من ذوي الشهادات العليا لديهم قدرات ومهارات تعليمية اعلى مستوى من المعلمين والمعلمات من ذوي الشهادات الأدنى , فالتوافق المهني لدى المعلمين يرتبط ارتباطا وثيقا بالقدرة على التعليم والتدريس وهي علاقة ارتباطية إيجابية .

هـ- التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى التوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية وفق متغير عدد سنوات الخدمة (1 - 5 , 6 - 10 , 11 - 15 , 16 فأكثر)

لتحقيق هذا الهدف تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعياري لكل فئة من فئات العينة حسب عدد سنوات الخدمة فكانت كما في الجدول الاتي :

جدول (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير التوافق المهني حسب عدد سنوات الخدمة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المجموعة
1,04	70,84	58	5 – 1
1,24	71,65	82	10 – 6
1,45	72,45	101	15 – 11
3,08	74,75	259	16 – اكثر

وعند استخدام تحليل التباين وجد أن القيمة الفائية المحسوبة هي (69,10) وهي أكبر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (2,60) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) ودرجتي حرية (3, 496) وهذا يدل على وجود فروق دالة إحصائياً في التوافق المهني حسب متغير عدد سنوات الخدمة ، والجدول (13) يوضح ذلك

جدول (13)

تحليل التباين لمتغير التوافق المهني حسب متغير عدد سنوات الخدمة

الدالة	F جدولية	F المحسوبة	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
دالة	2,60	69,10	397,06	3	1191,17	بين المجموعات
			5,75	496	2849,99	داخل المجموعات
				499	4041,16	المجموع

وللكشف عن اتجاه الفروق استخدمت الباحثان اختبار شيفيه فكانت النتائج كما في الجدول الاتي :

الجدول (14)

قيم شيفيه للفروق في متغير التوافق المهني حسب متغير عدد سنوات الخدمة

الفئة	العدد	المتوسط الحسابي	قيمة شيفيه المحسوبة	قيمة شيفيه الجدولية	الدالة
5 - 1	58	70,84	1,29	2,60	غير دالة
10 - 6	82	71,65			
5 - 1	58	70,84	5,54		دالة
15 - 11	101	72,45			
5 - 1	58	70,84	42,00		دالة
16 - اكثر	259	74,75			
10 - 6	82	71,65	1,68		غير دالة
15 - 11	101	72,45			
10 - 6	82	71,65	34,70		دالة
16 - اكثر	259	74,75			
15 - 11	101	72,45	22,28		دالة
16 - اكثر	259	74,75			

يتبين من النتيجة هذه وجود فروق دالة في التوافق المهني حسب متغير عدد سنوات الخدمة ويمكن للباحثان ان تعزوا هذه النتيجة الى انه كلما زادت عدد سنوات الخدمة للمعلم او المعلمة زادت المهارات التدريسية والتعليمية لديهم وبالتالي يزداد لديهم مستوى التوافق المهني .

الاستنتاجات : في ضوء نتائج البحث يمكن للباحثان استنتاج ما يأتي :

- يتمتع معلمو المرحلة الابتدائية بمستوى عال من التوافق المهني .
- يوجد فرق دال احصائيا في متغير التوافق المهني حسب متغير الجنس ولصالح الاناث .
- يوجد فرق في مستوى التوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية حسب متغير التخصص ولصالح التخصص العلمي .
- يوجد فرق دال احصائيا في متغير التوافق المهني حسب متغير الشهادة ولصالح الشهادات العليا .

- يوجد فرق دال احصائيا في متغير التوافق المهني حسب متغير عدد سنوات الخدمة والمعلمين من ذوي سنوات الخدمة العديدة .

التوصيات : في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها فقد وضعت الباحثتان عدداً من التوصيات، وعلى النحو الاتي:

- الاهتمام بمتغير التوافق المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية لأنه من أسس نجاح الفرد في مهنته .
- المقترحات :** يمكن للباحثتان اقتراح الدراسات المستقبلية التي يمكن ان تسهم في حل بعض المشكلات البحثية والتي تستحق الدراسة وفقاً للنحو الاتي :
- اجراء دراسات مماثلة على عينات أخرى كالأساتذة الجامعيين .
- اجراء دراسات تتناول التوافق المهني وعلاقته بمتغيرات أخرى مثل (سمات الشخصية , أساليب التنشئة الاجتماعية) .

Sources:

1. Abu Muslim, Al-Mawafi and Abdul Hamid (2012) Self-management skills and their relationship to the teacher's professional compatibility, Journal of Qualitative Educational Research (24.)
2. Badawi, Ahmed (1977), Dictionary of Social Science Terms, Lebanon Library, Beirut.
3. Bouatit, Sofiane (2007), The nature of supervision and its relationship to professional compatibility, Master's thesis, University of Manthori - Algeria.
4. Hanan Dahmani and Khadra Bourbaba (2022), Psychological stress and its relationship to professional compatibility among primary school.
5. Zahran, Hamed (1982) Developmental Psychology, 4th ed., Alam Al-Kutub, Cairo.
6. Al-Samari, Abdullah (2006), Professional compatibility and its relationship to work pressures in security services, unpublished master's thesis, Naif Arab University for Security Sciences, Department of Social Sciences, Riyadh, p. 16.
7. Al-Shafei, Maher Atwa (2002): Professional compatibility of workers in government hospitals and its relationship to personality traits, master's thesis, Faculty of Education, Islamic University, Gaza, Palestine.
8. Allam, Salah El-Din Mahmoud (2006), Educational and psychological measurement and evaluation, its basics, applications and contemporary trends, Dar Al-Fikr Al-Arabi, Cairo.
9. Issa, Muhammad (2004): Job burnout and its relationship to psychological burnout among kindergarten teachers, Educational Magazine, Volume (15), Issue Five, Kuwait University, pp. (123-133.)
10. Al-Qasim, Badi Mahmoud (2001), Occupational Psychology between Theory and Application, Amman: Al-Warraq Foundation for Publishing and Distribution.
11. Mahjan, Sami Khalil (2010), Professional compatibility, social responsibility and its relationship to ego flexibility, Master's thesis, Faculty of Education, Islamic University, Gaza - Palestine.

12. Muhammad Mahmoud Al-Attar (2019), Preparing the Special Education Teacher in the Arab Republic of Egypt in Light of the Experiences of Some Advanced Countries, Special Education Journal, Issue (8), Volume (1).
13. Iman, Mahmoud Obaid (2014), Professional compatibility scale for a sample of teachers, Journal of Scientific Research in Education - Egypt.
14. Hijan, Abdul Rahman bin Ahmed (2004), Occupational Psychology, (Riyadh: Ministry of Education).
15. Dawis, R. V. (2005). The Minnesota theory of work adjustment. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), Career development and counseling (pp. 3-23), Hoboken, NJ: Wiley.
16. Ducheveva , Z , Z , (2005) " Professional Adiustment in carrier Development of the Teacher " , Trakia Journal of Sciences , vol.3 , No , 8 ,. 41] - Abdul A Wahat.
17. Sharma , S .. Godiyal , S. (2015) . Adjustment of the Secondary Schools Teachers . International multidisciplinary research journal . Indian streams research journal . International scientific journal consortium . Vol 5 issue 10 ISSN No 2230-7850 . 1-4 .
18. Veeraiah B. Prahallada N.N (2014): ASSESSMENT OF VOCATIONAL DJUSTMENT AMONG SECONDARY SCHOOL TEACHERS - INFLUENCE OF SELECT DEMOGRAPHIC VARIABLES, International Journal of Interdisciplinary Research, Vol. 01 Issue 04 July Christopher J. Ferguson, PhD, Claudia San Miguel, PhD, and Richard D. Hartley
19. Razij, Faisal Hamdi, and Kurdi, Wissam (2023) Psychological Hardiness Among University Students, Tikrit University Journal of Human Sciences, Volume (30), Issue (12), Part (1)
20. Razij, Faisal Hamdi, and Kurdi, Wissam (2022), Mindfulness and its relationship to creative thinking among Al-Kitab University students, Tikrit University Journal for the Humanities, Volume (29), Issue (1) 336-359