

## ” التوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان وعلاقته ببعض المتغيرات ”

أ / يوسف بن سيف الرجيبى / د/ محمد عبد الحميد الشيخ حمود

### • المستخلص:

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مستوى التوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان وعلاقته ببعض المتغيرات. حيث تكونت عينة الدراسة من (٣٠٦) معلما ومعلمة، منهم (١٧٨) ذكور، و(١٢٨) إناث، وقد اختيرت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية التطبيقية. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتطوير مقياس التوافق المهني (إعداد الباحثان) وتطبيقه على أفراد عينة الدراسة بعد التحقق من خصائصه السيكومترية (الصدق والثبات). وأسفرت الدراسة عن أن مستوى التوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي في محافظة جنوب الباطنة بالنسبة للمجموع الكلي للمقياس كان متوسطا، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٢٩). وأسفرت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) لمستوى التوافق المهني تبعا لمتغير النوع، ولصالح الإناث. وأظهرت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) لمستوى التوافق المهني تبعا لمتغير التخصص، ولصالح العلوم التطبيقية. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \leq \alpha$ ) لمستوى التوافق المهني تبعا لمتغير سنوات الخبرة الوظيفية.

الكلمات المفتاحية: التوافق المهني، مرحلة التعليم ما بعد الأساسي.

### *Career adjustment in post-elementary stage in South AL- Batinah in Sultanate of Oman and its relationship to some variables.*

*Yousef saif Al Rujaiabi , Dr.Mohammad Abdulhamid Sheikh hammoud*

### Abstract

The purpose of this study was to examine the level of career adjustment in post-elementary stage in South AL- Batinah in Sultanate of Oman. A random stratified sample of (306) male and female teachers (178 male, 128 female) was chosen. To achieve the study goals; Career Adjustment Scale was administered to the sample, and its psychometric characteristics were estimated. The findings revealed that: the total degree of career adjustment in teachers of post-elementary stage in South AL- Batinah was moderate , that is mean was 2.29 . Additionally, there were significant differences at ( $\alpha \leq 0.05$ ) in career adjustment due to gender, in favors of female teachers. The findings also revealed there were significant differences at ( $\alpha \leq 0.05$ ) in career adjustment due to qualification in favors of applied sciences, while there were no significant differences in career adjustment at ( $\alpha \geq 0.05$ ) due to experience.

**Key words:** Career adjustment, post-elementary stage

### • مقدمة :

يُعد التوافق المهني مجالاً من مجالات التوافق العام، فقد حظي بدراسات متعددة وذلك لأهميته البالغة في حياة الفرد وخاصة المهنية منها، إذ يعد مؤشراً

للنجاح في أية مهنة، وهو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه وحسب ما هو مطلوب منه، وعن طريقه يقاس مدى رضا الفرد عن مهنته.

ويقصد بالتوافق المهني "Occupational Consensus" التكيف السليم مع ظروف العمل ومع المجتمع المحيط به مما يشعر الفرد أنه راضٍ عن نفسه وعديم الشكوى في حياته مما يساعده على إنتاج أفضل كما وكيفاً" (غباري، ١٩٩١). (٥٠).

وقد أشار عوض (١٩٨٧، ١٢) إلى أن مظاهر التوافق المهني الرضا عن العمل حيث أن الرضا يعكس رضا الفرد عن عمله بمكوناته المختلفة، ويصور طبيعة علاقة الفرد بزملائه ووجهة نظره من رؤسائه والمشرفين عليه، ومستوى الأجر والمركز الاجتماعي، ووجهة نظره في بيئة العمل المحيطة.

كما أن هناك عوامل مؤثرة في التوافق المهني بعضها يتعلق بمستوى العمل ومتطلباته، والآخر يتعلق بشخصية الفرد ذاته، فالعلاقة مع الزملاء والمشرفين والظروف المتعلقة بالعمل أصبحت مهمة في تحقيق التوافق المهني (الخطيب والحديدي، ١٩٩١).

ولأن طبيعة عمل المعلم تختلف عن المهن الأخرى، حيث أن المكانة الاجتماعية لمهنتهم متحققة قياساً بالمهن الأخرى التي تعد المكانة الاجتماعية في تلك المهن سبباً في سوء توافقيهم المهني، وهناك عامل آخر مرتبط بطبيعة العلاقات الإنسانية مع المسؤولين المباشرين، فدور العوامل الشخصية يؤثر على توافق المعلم المهني، فهذه العلاقة إن كانت إيجابية فإنها تنعكس إيجاباً على توافقه المهني، وإذا كانت العلاقة سلبية فإنها تكون سبباً في سوء توافقه المهني.

والأهمية المتغير المدرس وهو التوافق المهني لدى المعلمين ودوره في العملية التعليمية والتعلمية للطلبة وفي الصحة النفسية للمعلم، فقد سعى الباحثان لإجراء الدراسة الحالية للتعرف إلى مستوى التوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية.

#### • أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة في أنها تسلط الضوء على أهمية التوافق المهني لما له من علاقة وثيقة بالمعلمين ونجاحهم في الحياة. ويمكن أن تشكل هذه الدراسة إضافة للأطر النظرية والدراسات السابقة في الأدب التربوي والسيكولوجي. كما وتكمن أهمية الدراسة في أنها توجه إلى المعلمين التربويين الذين هم كنز الأمة ويقع على عاتقهم أمل المستقبل للنهوض بالمجتمع. وقد تفيد هذه نتائج هذه الدراسة الباحثين المختصين في إعداد برامج لرفع مستوى التوافق المهني، حيث أن الكشف عن المتغيرات التي ترتبط بالتوافق المهني وتؤثر فيها وتتاثر بها يشكل أداة مهمة

وبداية مناسبة لمن يرغب في إعداد برامج إشادية لتحسين مستوى التوافق المهني كما ولها أهمية لتنمية مهارات الحياة، كما وتكمن أهمية الدراسة في الاستفادة من نتائجها في إجراء بحوث ميدانية أخرى على عينات مختلفة في المجتمع العماني.

#### • أهداف الدراسة :

- تهدف هذه الدراسة إلى تعرف ما يلي:
- ◀ مستوى التوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي في محافظة جنوب الباطنة من جهة.
- ◀ الفروق في التوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي في محافظة جنوب الباطنة تبعاً لمتغيرات (النوع الاجتماعي، التخصص سنوات الخبرة الوظيفية).

#### • محددات الدراسة :

- ◀ الحدود الموضوعية: التوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي في محافظة جنوب الباطنة.
- ◀ الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ٢٠١٥/٢٠١٦ م.
- ◀ الحدود المكانية: محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان.
- ◀ الحدود البشرية: معلمو ومعلمات مرحلة التعليم ما بعد الأساسي في محافظة جنوب الباطنة.

#### • مشكلة الدراسة :

يُعد التوافق المهني من مؤشرات النجاح في مهنة التعليم وهو أمر ضروري لقيام المعلم بمهام عمله على أكمل وجه وحسب ما هو مطلوب منه، ومن خلاله يقاس مدى رضا المعلم عن مهنته مما يدفعه إلى زيادة الإنتاجية في العمل، من هنا جعل موضوع التوافق المهني يشغل حيزاً كبيراً في الدراسات والبحوث، نظراً لأهميته في حياة الأفراد، لكونه مؤشر النجاح والتطور.

كما ويُعد التوافق المهني ذا قيمة لدى المعلم حيث يضع لنفسه أهدافاً بعيدة المدى ويبدل الجهد الكبير في مواجهة المعوقات.

وانطلاقاً مما سبق تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة مستوى التوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي في محافظة جنوب الباطنة.

#### • أسئلة الدراسة :

- تتحدد أسئلة الدراسة بالتساؤلين التاليين:
- ◀ ما مستوى التوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي في محافظة جنوب الباطنة؟
- ◀ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي في محافظة جنوب الباطنة تعزى لمتغيرات (النوع الاجتماعي، التخصص، سنوات الخبرة الوظيفية)؟

## • الإطار النظري والدراسات السابقة :

### • أولاً : الإطار النظري :

نتيجة مشتتات العصر الحديث والتكنولوجيا المتسارعة التي لا يستطيع الإنسان اللحاق بركبها، ونظراً لكثرة المواقف والضغوط النفسية التي يتعرض لها الأفراد في حياتهم العملية، برز الإهتمام بالتوافق المهني لما له من دور في صقل شخصية الفرد وجعله شخصاً منتجاً يستطيع مواجهة الصعوبات التي تعترض مسيرة حياته والأعراض والضغوط النفسية التي تواجهه.

ونظراً لأهمية التوافق المهني للفرد، وذلك للوصول إلى درجة عالية من الصحة النفسية والوقاية من إصابته بالأمراض النفسية، بحيث يمكنه من مواجهة العقبات التي تحول دون القيام بمهام عمله اليومية، جاء الإهتمام بموضوع الدراسة الحالية، ولكون كثير من الدراسات النفسية والنظريات اهتمت بهذا المتغير النفسي.

يُعد التوافق المهني جزءاً من التوافق العام وأحد مظاهره، وهو يعكس رضا الفرد عن عمله، ومن البديهي أن الإنسان دائماً يبحث عن الاستقرار في بيئته ولا يتحقق هذا الاستقرار إلا بالسعي نحو التوافق بين اتجاهين متضارعين، الخوف من الفشل، والرغبة في تحقيق الأهداف، فالفرد في بيئته لديه هدف معين يسعى إلى تحقيقه من أجل الحصول على شعور مريح، وعملية التوافق غالباً ما تعترضها بعض من العوائق، فالفرد في محاولته للتغلب على هذه الصعوبات يقوم بعملية التوافق، ولهذا يعد التوافق المهني من مؤشرات النجاح في أي مهنة وهو أمر لا بد منه لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه، وبه يقاس مدى رضا الفرد عن عمله مما جعل موضوع التوافق المهني يشغل حيزاً كبيراً في الدراسات والبحوث، وذلك لأهميته في حياة الأفراد.

ويعرف زهران (١٩٨٨، ٨٤) التوافق المهني بأنه "الشعور النسبي بالرضا والإشباع الناتج عن الحل الناجح لصراعات الفرد في محاولته للتوفيق بين رغباته وظروفه المحيطة".

وتختلف أنماط ومستويات التوافق المهني تبعاً للمهنة التي يمارسها الفرد حيث أن هناك عوامل مهنية ترتبط بالرضا عن العمل، والعوامل الغالبة هي: الأجر، وطبيعة العمل، ورؤساء وزملاء العمل، والإشراف، ومدى الارتباط بالمؤسسة، والشعور بالأمن، وفرص الترقية والعلوات، كما يمكن فهم المعلمين فهماً صحيحاً، من خلال علاقاتهم بالمحكات السلوكية التالية: الغياب العلاقات مع التلاميذ والزملاء والرؤساء، المنازعات، مشكلات النظام التعليمي... الخ.

ويرى الباحثان بأن التوافق المهني هو تلك العمليات التي يقوم بها الفرد في عمله قصد تحقيق مجموعة من الأهداف والطموحات وإشباع بعض من

الحاجات التي تمكنه من الشعور بالراحة النفسية والرضا، ويُعد جزء من التوافق العام، فحياة الإنسان نجدها غالباً محصورة بين الحياة الأسرية والحياة المهنية والحياة الاجتماعية العامة.

• **النظريات المفسرة للتوافق المهني :**

• **نظرية فرانك بارسونس Frank Parsons :**

فرانك بارسونس هو الأب الروحي لحركة التوجيه المهني في أمريكا والعالم حيث بين في نظريته أهمية الإرشاد المهني بطريقة أو بأسلوب السمة العامل Trait factor وأوضح بارسونس أن الاختيار الحكيم للمهنة يقوم على أسس ثلاثة هي:

- ◀ فهم الشخص لنفسه وقدراته واتجاهاته وطموحاته.
- ◀ معرفة متطلبات وظروف النجاح في المهنة أو العمل الذي يتجه إليه وفرص الترقى في هذا العمل.
- ◀ إقامة جسراً وعلاقة بين هذين الفرعين من العوامل.

وقد قام بارسونس في ضوء الأسس السابقة إلى تقديم ثلاث مراحل رئيسية للإرشاد المهني هي: الاختبارات (لقياس خصائص الفرد)، الحصول على المعلومات (عن المهنة)، اتخاذ القرارات من خلال هاتين العمليتين (الشاعري، ٢٠٠٣، ٢٤-٢٥. الشيخ حمود، ٢٠١٦).

• **نظرية المساواة (التساوي): أو نظرية نموذج مظهر الرضا:**

قدمت هذه النظرية من قبل "جون آدمز 1963, Admaz"، وتذهب إلى أن الرضا المهني يتحقق إذا كان هناك توازن بين ما يقدمه الفرد للعمل وبين ما يحصل عليه الفرد من العمل، أي بمعنى آخر إيجاد التوازن بين المدخلات (ما يبذل من مجهود) والعوائد (النتائج التي يحققها العامل من العمل)، فإذا تحقق هذا التوازن، فإنه يؤدي إلى حالة من الشعور بالرضا لدى العاملين، أما إذا رأى العاملون عدم وجود التوازن بين الجهد المبذول والعائد منه، فإن ذلك يخلق حالة الشعور بعدم الرضا (المشعان، ١٩٩٤).

ويرى الباحثان إن النظريات العلمية والفطرة البديهية تدعو دائماً للإنصاف لكن ذلك يتم في بيئة مهنية عادلة متوازنة، لا بيئة يسود بها المحسوبية والمحاباة، مما يؤثر على توافق الموظف.

• **نظرية العملية المناوئة:**

يؤكد لندي "Landy, 1978" من خلال نظريته للرضا الوظيفي على دور العمليات الفسيولوجية في الحفاظ على وجدانية متزنة، أي أن الأساس السببي للرضا هو فسيولوجي، ويشمل الجهاز العصبي المركزي، وسوف يتغير رضا الفرد الوظيفي خلال فترة من الزمن حتى ولو كانت الوظيفة ثابتة، فمثلاً تبدو الوظيفة أكثر تشويقاً خلال الأسابيع القليلة الأولى منها بعد عدة سنوات.

إلا أن لندي "Landy" يقترح بأن هناك آليات داخل الأشخاص تساعد على المحافظة على حالة وجدانية متزنة، ويعتقد أن هذه الآليات تلعب دوراً في الرضا الوظيفي، والعملية المناوئة تشير إلى العمليات المناوئة أو المضادة للتعامل مع الانفعال فمثلاً إذا كان الشخص مسروراً جداً، فإن هناك استجابة فسيولوجية تعارض أو تناوئ هذه الحالة الوجدانية وتحاول أن ترجع الفرد إلى الخلف إلى مستوى محايد، فالحالة الوجدانية المتطرفة سالبة أو موجبة ينظر إليها على أنها مضرّة بالأفراد وليست مفيدة لهم في أي حال من الأحوال، وتستعمل الميكانيزمات الفسيولوجية لتقي الشخص من هذه الحالات بأن السبب الذي يجعل الأفراد يختلفون في رضاهم الوظيفي هو الآليات المتطرفة (الشافعي ٢٠٠٢).

• نظرية التأثير الاجتماعي:

قدم كل من "Salancik & Pfeffer, 1978" نظرية للرضا الوظيفي تخلو من مفهوم الحاجة، وفكرتها الأساسية هي أن استجابة الفرد العاطفية للوظيفة قد تكون ناتجة عن رد فعل زملاء العمل للوظيفة كما أنها أيضاً نتيجة للخصائص الموضوعية للوظيفة نفسها، بعبارة أخرى لا تقوم إدراكات الوظيفة على أساس الخصائص الموضوعية للوظيفة فقط، ولكنها تتأثر أيضاً وبدرجة كبيرة بمؤشرات اجتماعية في مكان العمل وبالتالي يحتمل أن ينظر إلى نفس الوظيفة بطرق مختلفة طبقاً للكيفية التي يستجيب بها زملاء العمل إلى الوظيفة (كشروود، ١٩٩٥، ٤٦٣).

• نظرية القيمة (التعارض):

نظرية القيمة التي طورها "Locke, 1969-1974" تقول أن الرضا الوظيفي للفرد أو عدمه عن بعض الجوانب المهنية يعكس حكماً ثنائياً القيمة: التعارض المدرك بين ما يريده الفرد وما يتحصل عليه بالفعل، وأهمية ما يريده الفرد ويقوم به (محمد، ٢٠١٣، ١٠٠).

ويرى أصحاب هذه النظرية أن درجة الرضا المهني تعتمد على الفرق بين ما يتوقعه الفرد في مهنته أو ما يتطلع أو ما يطمح إلى تحقيقه منها وبين ما هو كائن فعلاً، وتحدد درجة الرضا من مقارنة ما هو كائن بما ينبغي أن يكون، فإذا زادت توقعات الفرد حول ما ينبغي أن يكون عما هو كائن، قلت درجة الرضا وزادت درجة عدم الرضا، وبمعنى آخر فإن الرضا المهني يكون حاصل الفرق بين ما يحصل عليه الفرد في الواقع (حقيقة) من إشباعات أو نتائج من العمل وبين توقعات ورغبات وتصورات الفرد بالحصول عليه من العمل (المشعان، ١٩٩٤، ٢٣٢).

• نظرية الثبات (الاتساق):

تم تطوير هذه النظرية من قبل "Korman, 1976" وتهتم بالعلاقة بين مستوى تقدير الذات للعامل والأداء الوظيفي، إضافة إلى أن العمال ذوي التقدير

العالي للذات يرغبون في أداء عملهم على مستويات عالية، بينما العمال ذوي التقدير المنخفض للذات يؤدون أعمالهم على مستويات منخفضة، وهناك ثلاث أنواع من تقدير الذات مهمة للأداء الوظيفي وهي:

- « تقدير الذات المزمّن: الذي يعني شعور الفرد العام حول نفسه.
- « تقدير الذات الموقفي: ويعني بذلك شعور الفرد حول نفسه في موقف معين.
- « تقدير الذات التآثر اجتماعيا: شعور الفرد بنفسه بناء على توقعات الآخرين (فحجان، ٢٠١٠).

• نظرية سلم الحاجات لـ ماسلو Maslow's hierarchy of needs, 1943:

يُعد أبراهام ماسلو "Maslow" أحد الرواد الأوائل العاملين في حقل الدافعية والحاجات الإنسانية، وتعد نظرية ماسلو من أشهر النظريات التي حاولت فهم دوافع الإنسان في مختلف مجالات حياته، وتقوم هذه النظرية على عدد من الافتراضات أهمها:

- « حاجات الإنسان يمكن ترتيبها في سلم هرمي حسب أهميتها.
- « حاجات الإنسان لا يمكن إشباعها إلى النهاية بأكمل وجه، فبمجرد أن يشبع إحدى الحاجات الأساسية تقل شدة إلحاحها، وتظهر حاجة جديدة لتحل محلها، وهذه العملية مستمرة إلى ما لا نهاية وبالتالي يظل الإنسان يسعى دائما من أجل إشباع حاجاته (العطاس، ٢٠٠٩).

من هنا نظم ماسلو الحاجات بطريقة هرمية تتدرج حسب قوة الإلحاح وأهمية الإشباع، فوضع خمس مستويات رئيسية مرتبة حسب درجة قوتها، حيث تبدأ بالاحتياجات المهمة اللازمة لبقاء الفرد فنجدها في قاعدة الهرم ثم تتدرج في سلم يعكس مدى أهمية الاحتياجات. وهذه الحاجات هي: (الحاجات الفسيولوجية، حاجات الامن والأمان، حاجات الحب والانتماء، حاجات التقدير الذاتي، حاجات تحقيق الذات).

ويعد ماسلو "Maslow" واحدا من أصحاب نظريات الدوافع الذين قطعوا شوطا طويلا من خلال اهتمامه بموضوع العمل، والتوافق المهني حيث قال: إذا كنت غير سعيدا في عملك فإنك تكون قد فقدت واحدا من أهم وسائل تحقيق الذات (Maslow, 1968).

ويؤكد ماسلو إلى ضرورة إشباع الحاجات الأساسية النفسية لدى الفرد، لكي يعيش حياة خالية من الاضطرابات النفسية، وتزيد من ثقته بنفسه في مواقف الاختيار المهني (رمضان وشعلان وعلي، ١٩٨٤، الشيخ حمود، ٢٠١٦).

ويرى الباحثان أن ماسلو استطاع أن يقدم لنا الحاجات اللازمة والتي يسعى الأفراد إلى الحصول عليها من أجل تحقيق التوافق، ولكن ما يعاب على نظريته أنها أهملت الفروق الفردية لدى الأفراد.

• **نظرية العاملين لـ فريدريك هيرزبرج** (Herzberg's 2-factor theory, 1959):  
ظهرت هذه النظرية كتطوير لنظرية الحاجات وتعد هذه النظرية من أهم النظريات في ميدان محفزات العمل، وهي مرتكزة على حقيقة أن الفرد لديه نوعين من الحاجات: تجنب الألم، والنمو من الناحية النفسية (الزبيدي، ١٩٩١). إلا أن ما قدمه لم يجعله يسلم من النقد، فحسب ادون "Idon" فإن هذه النظرية تحمل بعض النقائص لكون النتائج التي تعتمدها كانت على فئة من الإطارات (المهندسين، المحاسبين) فهي عملياً قليلة مقارنة بمجموع المهن وكذلك يعاب عليها أنها أهملت تأثير الفروق الفردية على مستوى الطموح لدى الأفراد (رضوان، ١٩٩٤، ٤٢ - ٤٣).

ومما سبق يرى الباحثان من خلال عرض هذه النظريات، أن كلاً منها ركزت الاهتمام على جانب من جوانب العمل، فمنها من ركز على الناحية المادية كالراتب والعلاوات والحوافز، ومنها ما ركز على العلاقات المختلفة المحيطة ببيئة العمل، من زملاء ورؤساء ومشرفين، إلا إن نظرية ماسلو كانت أقرب إلى الشمولية وأكثرها إماماً، على الرغم من أن جميع هذه النظريات تضافرت معا ليكمل بعضها البعض في تفسير الرضا، والإرضاء عن العمل.

#### • **ثانياً : الدراسات السابقة :**

هدفت دراسة شارما وجوديال (Sharma & Godiyal, 2015) الى معرفة مستوى التوافق المهني لدى معلمي المدارس الثانوي الحكومية والخاصة بالهند كما هدفت الى معرفة الفروق في مستوى التوافق المهني تبعاً لمتغير الجنس وتكونت عينة الدراسة من (١١٦) معلماً ومعلمة، وأظهرت الدراسة تساوي مستويات التوافق المهني بين معلمي المدارس الخاصة والحكومية، وكشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى التوافق المهني بالنسبة لمتغير النوع ولصالح الإناث.

وهدفت دراسة طبة، خديجة (٢٠١٤) إلى الكشف عن العلاقة بين الإشراف والتوافق المهني لدى عينة من أساتذة مرحلة التعليم المتوسط بتقرت في ظل المتغيرات الوسطية (الأقدمية، السن، الجنس، الحالة الاجتماعية)، وتكونت العينة من (١٢٠) من الأساتذة، (٨٧) إناثاً، و(٣٣) ذكورا، وقد تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية البسيطة، واستخدمت الباحثة مقياس الإشراف، ومقياس التوافق المهني (إعداد الباحثة). وأسفرت نتائج الدراسة، وجود علاقة بين أسلوب الإشراف السائد والتوافق المهني لأساتذة مرحلة التعليم المتوسط بتقرت، كما أظهرت الدراسة وجود علاقة بين أسلوب الإشراف التسلطي والتوافق المهني لأساتذة مرحلة التعليم المتوسط يعزى لعامل الخبرة في المنصب، والسن، وعدم وجود علاقة بين أسلوب الإشراف التسلطي والتوافق المهني لأساتذة مرحلة التعليم المتوسط يعزى لعامل الحالة الاجتماعية، وعدم وجود علاقة بين أسلوب

الإشراف الديمقراطي والتوافق المهني لأساتذة مرحلة التعليم المتوسط تعزى لعامل السن، والجنس.

وهدفت دراسة صبيرة وكحيله وناصر وعبير (٢٠١٤) إلى معرفة العلاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى عينة من معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية، ومعرفة الفروق بين الذكور والإناث على مقياس الضغوط النفسية وكذلك على مقياس التوافق المهني، ومعرفة الفروق بين أفراد العينة الذين لديهم خبرة مع الأفراد الذين ليس لديهم خبرة (الخبرة فوق الخمس سنوات) على مقياس الضغوط النفسية وكذلك على مقياس التوافق المهني، وبلغت عينة الدراسة (٦٨٨) معلما ومعلمة من محافظة اللاذقية، كذلك استخدمت الباحثة مقياس الضغوط النفسية والتوافق المهني (إعداد الباحثة) وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباط بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أفراد العينة، وعدم وجود فروق على مقياس الضغوط النفسية والتوافق المهني وفق متغير الجنس، وعدم وجود فروق بين أفراد العينة على مقياس الضغوط النفسية والتوافق المهني وفق متغير الخبرة.

وهدفت دراسة حجازي، جولتان حسن (٢٠١٣) إلى التعرف على مستوى فاعلية الذات ومستوى التوافق المهني وجوده الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية، كما هدفت إلى تحديد طبيعة العلاقة بين الدرجة الكلية والأبعاد لمقاييس فاعلية الذات والتوافق المهني وجوده الأداء، وتكونت عينة الدراسة من (٤٥) معلمة من معلمات غرف المصادر، واستخدمت الدراسة مقياس لفاعلية الذات والتوافق المهني وجوده الأداء (إعداد الباحثة)، وأسفرت نتائج الدراسة إلى أن مستوى فاعلية الذات يزيد عن (٨٠)٪ كمستوى افتراضي وأن مستوى التوافق المهني ومستوى جودة الأداء يقل عن مستوى (٨٠)٪ كمستوى افتراضي، كما أوضحت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الدرجة الكلية وأبعاد مقياس فاعلية الذات والدرجة الكلية وأبعاد مقياس التوافق المهني ما عدا التوافق الاجتماعي والدرجة الكلية وأبعاد مقياس جودة الأداء ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات غرف المصادر في مدارس الضفة الغربية مرتفعات الفاعلية الذاتية ومنخفضات الفاعلية الذاتية على مقياس التوافق المهني ومقياس جودة الأداء.

وهدفت دراسة محمد، بو عزيز (٢٠١٣) إلى معرفة العلاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني عند أساتذة التعليم المتوسط الممارسين وغير الممارسين للأنشطة التربوية الرياضية، وتكونت عينة الدراسة من (٣٠٤) معلما ومعلمة من متوسطات ولاية مستغانم، وتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية، واستخدم الباحثان مقياس الضغوط النفسية ومقياس التوافق المهني (إعداد الباحث). وأسفرت نتائج الدراسة إلى تميز أساتذة التعليم المتوسط الممارسين للأنشطة

الترويحية الرياضية بمستوى ضغوط منخفض أما غير الممارسين لهذه الأنشطة فيتميزون بمستوى مرتفع من هذه الضغوط، وأظهرت الدراسة كذلك، تميز أساتذة التعليم المتوسط الممارسين للأنشطة الترويحية الرياضية بدرجة مرتفعة من التوافق المهني، أما غير الممارسين لهذه الأنشطة فيتميزون بدرجة منخفضة من التوافق المهني، وكشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني بين الممارسين وغير الممارسين للأنشطة الترويحية الرياضية لصالح الممارسين. ووجود علاقة ارتباطية عكسية بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى الممارسين وغير الممارسين للأنشطة الترويحية الرياضية.

وهدفت دراسة هببي، لاي (٢٠١٢) إلى التعرف على الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالتوافق المهني لدى المرشد النفسي، وبلغت عينة الدراسة (١٥٠) مرشدا ومرشدة يعملون في مدارس منطقة عكا، واستخدم الباحثان مقياس الكفاءة الذاتية المدركة بالاعتماد على مقياس (هارتر) ومقياس التوافق المهني إعداد (أبورأس والغندور)، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الكفاءة الذاتية المدركة والتوافق المهني لدى المرشد النفسي في عكا وإن مستوى التوافق المهني لدى المرشدين كانت ضمن المستوى المتوسط، وكذلك عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى المرشد النفسي في عكا تعزى إلى متغير الجنس.

وهدفت دراسة فحجان، سامي خليل (٢٠١٠) إلى التعرف على التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة بمؤسسات التربية الخاصة بمحافظات غزة، كما هدفت إلى التعرف على مستوى تلك المتغيرات ومدى علاقة التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية بمرونة الأنا، وتكونت عينة الدراسة من (٢٨٧) معلما ومعلمة، واستخدم مقياس التوافق المهني ومقياس المسؤولية الاجتماعية ومقياس مرونة الأنا، كأدوات الدراسة (إعداد الباحث). وأسفرت نتائج الدراسة إلى أن هناك مستوى من التوافق المهني فوق المتوسط، وأظهرت النتائج وجود علاقة طردية إيجابية قوية بين مرونة الأنا والتوافق المهني، كذلك أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير (الجنس - سنوات الخبرة).

وهدفت دراسة الصعب، محمد هاشم (٢٠٠٩) إلى معرفة العلاقة بين قيم العمل والتوافق المهني لدى المرشدين المدرسين في تعليم الليث والقنطرة، ومعرفة ترتيب قيم العمل من وجه نظر المرشدين المدرسين، ومعرفة الفروق بينهما في التوافق المهني، والتحقق من وجود فروق في قيم العمل والتوافق المهني ترجع لمتغيرات الدراسة، حيث تكونت عينة الدراسة من (١٤٩) مرشدا مدرسا، واستخدم الباحثان مقياس قيم العمل (إعداد علام وزايد، ١٩٩٢)، ومقياس التوافق المهني (إعداد الشاعر، ٢٠٠٤). وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية

موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجات قيم العمل ودرجات التوافق المهني لدى عينة البحث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التوافق المهني لدى عينة البحث بين المتخصصين وغير المتخصصين، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التوافق المهني لدى عينة البحث بالرغم من اختلاف مكان العمل، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التوافق المهني لدى عينة البحث تبعا لمتغير سنوات الخبرة.

وهدفت دراسة الحلبي (٢٠٠٤) إلى التعرف على الاتجاهات التربوية لأعضاء هيئة التدريس بكليات المعلمين، ثم التعرف على العلاقة بينها وبين التوافق المهني، وتكونت عينة الدراسة من (١٨٧) عضواً تدريسياً من كليات المعلمين في السعودية، واستخدم الباحثان في الدراسة مقياس الاتجاهات التربوية (إعداد أرورا) ومقياس التوافق المهني (إعداد مصطفى خليل)، وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بالأقسام العلمية بصفة عامة وبين الأقسام العلمية والأقسام التربوية بصفة خاصة في كل من مقياس الاتجاهات التربوية.

#### • ثالثاً : مكانة الدراسة الحالية بين الدراسات السابقة :

من خلال مطالعة الدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية، يمكننا القول بأن جميعها تباينت في أهدافها وعيانتها والأدوات المستخدمة والنتائج المتمخضة عنها.

ومن الدراسات ما تناولت التوافق المهني مع متغيرات أخرى كالإشراف مثل دراسة طبة (٢٠١٤)، والضغط النفسية مثل دراسة صبيرة وآخرون (٢٠١٤) ودراسة محمد (٢٠١٣)، وفاعلية الذات مثل دراسة حجازي (٢٠١٣)، والكفاءة الذاتية المدركة مثل دراسة هيبى (٢٠١٢)، والصلابة النفسية مثل دراسة النجار والطلاع (٢٠١٢)، والمسؤولية الاجتماعية ومرونة الأنا مثل دراسة فحجان (٢٠١٠) وقيم العمل مثل دراسة الصعب (٢٠٠٩)، والاتجاهات التربوية مثل دراسة الحلبي (٢٠٠٤)، ومن الدراسات التي اهتمت بدراسة مستوى التوافق المهني لدى عينة الدراسة مثل دراسة شارما وجوديال (Sharma & Godiyal, 2015).

وفيما يتعلق بالعينات التي اتخذتها الدراسات السابقة فيمكننا القول بأنها مشابهة لعينة الدراسة الحالية (المعلمين).

أما الدراسة الحالية فتتميز عن الدراسات السابقة في إنها هدفت إلى التعرف على مستوى التوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي، في ضوء متغيرات النوع الاجتماعي والتخصص وسنوات الخبرة في مجال التدريس إذ تُعد هذه الدراسة من الدراسات الرائدة في هذا المجال - على حد علم الباحثان وذلك لقلة الدراسات التي تناولت هذه المتغيرات وخاصة في المجتمع العماني مما

أعطى مبرراً لإجراء هذه الدراسة خاصة المهتمين في مجال التربية بحاجة إلى معرفة مستوى التوافق المهني لدى المعلمين.

كما استفاد الباحثان من الدراسات السابقة في تحديد مشكلة الدراسة ومصطلحاتها، واختيار عينة الدراسة الحالية من المعلمين، ومقارنة نتائج الدراسات السابقة مع نتائج الدراسة الحالية وتبرير إجراء مثل هذه الدراسة.

#### • منهجية الدراسة وإجراءاتها :

حيث أن الدراسة الحالية هدفت إلى معرفة مستوى التوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي في محافظة جنوب الباطنة، ومعرفة الفروق في التوافق المهني لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات (النوع الاجتماعي التخصص، سنوات الخبرة الوظيفية) فإن المنهج الوصفي الارتباطي هو الأكثر ملائمة لأهداف الدراسة الحالية.

#### • مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان، للعام الدراسي ٢٠١٥/٢٠١٦م والبالغ عددهم (٦١١)، معلماً ومعلمة، منهم (٣٥٧) ذكور و (٢٥٤) إناث.

#### • عينة الدراسة :

« العينة الاستطلاعية: قام الباحثان باختيار عينة استطلاعية قوامها (٦٠) معلماً ومعلمة من مجتمع الدراسة الأصلي، وتم تطبيق الأدوات على هذه العينة بهدف التحقق من صلاحية الأدوات للتطبيق على أفراد العينة الكلية وذلك من خلال حساب صدقها وثباتها بالطرق الإحصائية الملائمة.

« العينة الأساسية: قام الباحثان باختيار عينة بالطريقة العشوائية الطبقية حيث بلغ حجم العينة (٣٠٦) معلماً ومعلمة من مرحلة التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة جنوب الباطنة، والجدول رقم (١) يوضح توزيع العينة وفقاً لمتغيرات (النوع الاجتماعي، التخصص، سنوات الخبرة الوظيفية).

جدول (١) الوصف الإحصائي لعينة الدراسة حسب المتغيرات (ن=٣٠٦)

المتغير	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	١٧٨	٥٨.٢
أنثى	١٢٨	٤١.٨
المجموع	٣٠٦	١٠٠%
علوم إنسانية	١٧٩	٥٨.٥
علوم تطبيقية	١٢٧	٤١.٥
المجموع	٣٠٦	١٠٠%
١ - ٥	٤٦	١٥.٠
٦ - ١٠	١٠٠	٣٢.٧
أكثر من ١٠	١٦٠	٥٢.٣
المجموع	٣٠٦	١٠٠%

## • أداة الدراسة :

### • مقياس التوافق المهني :

عند استعراض الدراسات المتاحة والمقاييس التي تطرقت الى موضوع مقياس التوافق المهني، تبين لنا أن ثمة قلة في الدراسات العربية عامة، وندرة في البيئة العمانية خاصة حسب علمنا، حيث أن هناك اعتماد على استخدام مقاييس بُنيت في مجتمعات اجنبية، وحتى وإن كانت عربية لم يتم تقنينها على البيئة العمانية، ولأغراض تحقيق أهداف الدراسة تم تطوير واستخدام مقياس التوافق المهني الذي تم إعداده لأغراض البحث الحالي، بهدف البحث من جهة ولرفد المكتبة العربية بمقياس جديد يتناسب مع البيئة العمانية، حيث أن توفير مقاييس تتمتع بدلالات سيكومترية مناسبة للبيئة العمانية يُعد من الأمور التي تساعد الباحثين في إجراء الدراسات المرتبطة بموضوع التوافق المهني، لذا ظهرت الحاجة إلى تقنين أدوات صادقة وثابتة للأغراض المذكورة آنفاً.

### • خطوات بناء مقياس التوافق المهني:

تم اعداد المقياس في صورته الأولية بعد الاطلاع على ما توفر من الأدب التربوي والسيكولوجي المرتبط بموضوع الدراسة وبعض الأدوات المرتبطة بالتوافق المهني، ومنها على سبيل المثال لا الحصر بالاطلاع على المقاييس والدراسات التالية: مقياس التوافق المهني (الزاملي، ٢٠١١)، (فحجان، ٢٠١٠) (العطاس، ٢٠٠٩)، (أبو غالي، وبسيسو، ٢٠٠٩)، (عطا الله، ٢٠٠٩)، (الشمري ٢٠٠٠) (الشهري، ٢٠٠٠). وفي ضوء ما تم الاطلاع عليه من دراسة ومسح الأدب النفسي والتربوي العربي والأجنبي والاستعانة بالمقاييس، تم حصر جميع المظاهر المرتبطة بهذا المفهوم، وقد تم انتقاء العبارات الأكثر شيوعاً على أساس ما أكدته البحوث والدراسات السابقة، وذلك لتحديد مفهومه وما بها من أبعاد بحيث يقاس المقياس ثمانية أبعاد هي: (طبيعة وظروف العمل، الشعور اتجاه المهنة، البعد الاقتصادي للمهنة، العلاقة مع المسؤولين والإدارة، العلاقة مع زملاء العمل، العلاقة مع الطلبة وأولياء الامور، نظرة المجتمع للمهنة، النمو المهني).

ويستجيب المفحوص على كل عبارة في المقياس حسب سلم ثلاثي يتكون من البدائل التالية (تنطبق - تنطبق أحياناً - لا تنطبق) وقد أعطيت لهذا السلم الدرجات التالية على الترتيب (٣ - ٢ - ١) في حال العبارات الموجبة، والعكس في حال العبارات السالبة.

### • الخصائص السيكومترية للمقياس :

قام الباحثان باختيار عينة بلغت (٦٠) فرداً من خارج العينة الأصلية للدراسة وتم تطبيق مقياس الدراسة على هذه العينة حيث تم استخراج صدق وثبات المقياس.

جدول (٢) توزيع فقرات مقياس التوافق المهني الموجبة والسالبة على الأبعاد (الصورة الأولى للمقياس)

م	البعد	عدد الفقرات	الفقرات	الفقرات الموجبة	الفقرات السالبة
١	طبيعة وظروف العمل	١٢	١- ١٢	١- ١- ٢- ٣- ٤- ٦- ٧- ٩- ١١- ١٢	٥- ٧- ٨- ١٠
٢	الشعور اتجاه المهنة	١٨	١٣- ٣٠	١٣- ١٥- ١٦- ١٨- ٢٠- ٢٣- ٢٥- ٢٨	١٤- ١٧- ١٩- ٢١- ٢٢- ٢٤- ٢٦- ٢٧- ٢٩- ٣٠
٣	البعد الاقتصادي للمهنة	١٠	٣١- ٤٠	٣١- ٣٢- ٣٥	٣٣- ٣٤- ٣٦- ٣٧- ٣٩- ٤٠
٤	العلاقة مع المسؤولين والإدارة	١٨	٤١- ٥٨	٤١- ٤٢- ٤٣- ٤٤- ٤٥- ٤٦- ٤٧- ٤٨- ٤٩- ٥٠- ٥٢- ٥٣- ٥٤- ٥٨	٥١- ٥٥- ٥٦- ٥٧
٥	العلاقة مع زملاء العمل	١٠	٥٩- ٦٨	٥٩- ٦٠- ٦٣- ٦٦- ٦٨	٦١- ٦٢- ٦٤- ٦٥- ٦٧
٦	العلاقة مع الطلبة وأولياء الأمور	١١	٦٩- ٧٩	٦٩- ٧٠- ٧١- ٧٢- ٧٣- ٧٤- ٧٥- ٧٦- ٧٧- ٧٨	٧٩
٧	نظرة المجتمع للمهنة	٩	٨٠- ٨٨	٨٠- ٨١- ٨٣- ٨٤- ٨٥- ٨٧- ٨٨	٨٢- ٨٦
٨	النمو المهني	١٣	٨٩- ١٠١	٨٩- ٩٠- ٩١- ٩٢- ٩٥- ٩٦- ٩٨- ١٠١	٩٣- ٩٤- ٩٧- ٩٩- ١٠٠
	المجموع	١٠١	١- ١٠١	٦٣	٣٨

#### • الصدق Validity:

تم التحقق من صدق المقياس بالطرق الآتية:

#### • الصدق الظاهري:

تم التحقق من دلالات الصدق الظاهري لمقياس التوافق المهني بعرض المقياس في صورته الأولى على (٩) محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص من أساتذة علم النفس والصحة النفسية والإرشاد النفسي والمقياس والتقويم في الجامعات والكليات العمانية، وذلك بهدف الوقوف على دلالات الصدق الظاهري لأداة الدراسة، وذلك لتعديل ما يرونه مناسباً على بنود المقياس، إما بالحذف أو الإضافة أو التعديل.

وقد كانت نسبة موافقة المحكمين على فقرات المقياس لا تقل عن (٨٠٪)، مما يدل على صلاحية المقياس للتطبيق، وبناءً على اقتراحات المحكمين تم تعديل بعض الفقرات وحذف بعضها الآخر، وتم إخراج الأداة بصورتها النهائية كما في الجدول (٣).

#### • صدق الاتساق الداخلي:

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي وذلك من خلال حساب درجة الارتباط بين كل عبارة والمجموع الكلي للمقياس، وتبين أن جميع عبارات المقياس تتمتع بصدق البناء ماعدا عبارات رقم (٥٣ - ٥٤ - ٦٢ - ٦٤ - ٨٣ - ٨٥ - ٩٠) حيث تم حذفها من المقياس.

جدول (٣) توزيع فقرات مقياس التوافق المهني الموجبة والسالبة على الأبعاد بعد إجراء الصدق الظاهري.

م	البعد	عدد الفقرات	الفقرات	الفقرات الموجبة	الفقرات السالبة
١	طبيعة وظروف العمل	٩	٩- ١	٩- ٧- ٣- ٢- ١	٨- ٦- ٥- ٤
٢	الشعور اتجاه المهنة	١٥	٢٤- ١٠	١٠- ١٢- ١٤- ٢٣- ٢٠- ١٦	١١- ١٣- ١٥- ١٧- ١٨- ١٩- ٢١- ٢٢- ٢٤
٣	البعد الاقتصادي للمهنة	٧	٣١- ٢٥	٢٨- ٢٥	٢٦- ٢٧- ٢٩- ٣٠- ٣١
٤	العلاقة مع المسؤولين والإدارة	١٨	٤٩- ٣٢	٣٢- ٣٣- ٣٤- ٣٦- ٣٧- ٣٨- ٣٩- ٤٠- ٤١- ٤٣- ٤٤- ٤٥	٤٢- ٤٦- ٤٧- ٤٨
٥	العلاقة مع زملاء العمل	٨	٥٧- ٥٠	٥٠- ٥١- ٥٣- ٥٥- ٥٧	٥٢- ٥٤- ٥٦
٦	العلاقة مع الطلبة وأولياء الأمور	١٥	٧٢- ٥٨	٥٨- ٥٩- ٦٠- ٦١- ٦٢- ٦٣- ٦٤- ٦٥- ٦٦- ٦٨- ٦٩- ٧٠- ٧١- ٧٢	٦٧
٧	نظرة المجتمع للمهنة	٩	٨١- ٧٣	٧٣- ٧٤- ٧٦- ٧٧- ٧٨- ٨٠- ٨١	٧٥- ٧٩
٨	النمو المهني	١١	٩٢- ٨٢	٨٢- ٨٣- ٨٤- ٨٥- ٨٨- ٨٩- ٩٢	٨٦- ٨٧- ٩٠- ٩١
	المجموع	٩٢	٩٢- ١	٦٠	٣٢

جدول (٤) توزيع فقرات مقياس التوافق المهني الموجبة والسالبة على الأبعاد (الصورة النهائية للمقياس).

م	البعد	عدد الفقرات	الفقرات	الفقرات الموجبة	الفقرات السالبة
١	طبيعة وظروف العمل	٩	٩- ١	٩- ٧- ٣- ٢- ١	٨- ٦- ٥- ٤
٢	الشعور اتجاه المهنة	١٥	٢٤- ١٠	١٠- ١٢- ١٤- ٢٣- ٢٠	١١- ١٣- ١٥- ١٧- ١٨- ١٩- ٢١- ٢٢- ٢٤
٣	البعد الاقتصادي للمهنة	٧	٣١- ٢٥	٢٨- ٢٥	٢٦- ٢٧- ٢٩- ٣٠- ٣١
٤	العلاقة مع المسؤولين والإدارة	١٨	٤٩- ٣٢	٣٢- ٣٣- ٣٤- ٣٦- ٣٧- ٣٨- ٣٩- ٤٠- ٤١- ٤٣- ٤٤- ٤٥	٤٢- ٤٦- ٤٧- ٤٨
٥	العلاقة مع زملاء العمل	٦	٥٥- ٥٠	٥٠- ٥١- ٥٣- ٥٥	٥٢- ٥٤
٦	العلاقة مع الطلبة وأولياء الأمور	١٣	٦٨- ٥٦	٥٦- ٥٩- ٦٠- ٦١- ٦٢- ٦٣- ٦٤- ٦٥- ٦٦- ٦٧- ٦٨	٦٣
٧	نظرة المجتمع للمهنة	٩	٧٧- ٦٩	٦٩- ٧٠- ٧٢- ٧٣- ٧٤- ٧٦- ٧٧	٧١- ٧٥
٨	النمو المهني	٨	٨٥- ٧٨	٧٨- ٧٩- ٨٢- ٨٣- ٨٥	٨٠- ٨١- ٨٤
	المجموع	٨٥	٨٥- ١	٥٥	٣٠

• **الثبات Reliability :**

تم التحقق من ثبات المقياس من خلال معادلة كرونباخ ألفا وطريقة التجزئة النصفية لمقياس التوافق المهني. أن مقياس التوافق المهني يتمتع بثبات جيد بالنسبة لكل مجال من مجالاته وكذلك للمجموع الكلي سواءً من خلال معادلة كرونباخ ألفا أو من خلال طريقة التجزئة النصفية مما يجعل من المقياس صالحاً للتطبيق في التجربة الأساسية للدراسة، وهذا ما يوضحه جدول (٥).

جدول (٥) معامل الثبات بالنسبة لمجالات مقياس التوافق المهني وللمجموع الكلي للمقياس بمعادلة كرونباخ ألفا وطريقة التجزئة النصفية

معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية جتمان	معامل الثبات بمعادلة كرونباخ ألفا	المجال
٠.٧٧٩	٠.٧٧٤	العلاقة مع زملاء العمل
٠.٨١٤	٠.٨٦٥	العلاقة مع الطلبة وأولياء الأمور
٠.٧٢٠	٠.٧٤٢	العلاقة مع المسؤولين والإدارة
٠.٧٢٤	٠.٨٥٨	الشعور اتجاه المهنة
٠.٧١٧	٠.٧٤٧	النمو المهني
٠.٧٢٧	٠.٧١٩	نظرة المجتمع للمهنة
٠.٨١٩	٠.٧٧٩	طبيعة وظروف العمل
٠.٧١٩	٠.٧٢٦	البعد الاقتصادي للمهنة
٠.٧٦١	٠.٩٩٨	الدرجة الكلية

• **عرض نتائج الدراسة وتفسيرها :**

قبل البدء بعرض نتائج الدراسة وتفسيرها نبين معيار الحكم على مستوى التوافق المهني كما في الجدول (٦):

جدول (٦) المعيار المعتمد لمقياس التوافق المهني

مستوى التوافق	المتوسط الحسابي
عالي	٣ - ٢.٣٤
متوسط	٢.٣٣ - ١.٦٧
منخفض	١ - ١.٦٦

استمد هذا المعيار من قاعدة التقريب الحسابي للأعداد الصحيحة (٣، ٢، ١) التي تمثل تدرجات المقياس المستخدم.

• **الإجابة على سؤال الدراسة الأول:**

وهو ما مستوى التوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي في محافظة جنوب الباطنة؟ تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التوافق المهني بالنسبة لمحاوَر المقياس وكانت النتائج كما يوضحها جدول (٧).

يتضح من خلال الجدول (٧) أن مستوى التوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي في محافظة جنوب الباطنة بالنسبة للمجموع الكلي للمقياس كان متوسطاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٢٩).

جدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التوافق المهني لمحاور المقياس مرتبة تنازليا

م	محاور المقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التوافق
١	العلاقة مع زملاء العمل	٢.٧١	٠.٣٢٨	عالي
٢	العلاقة مع الطلبة وأولياء الأمور	٢.٤٠	٠.٣٤٥	عالي
٣	العلاقة مع المسؤولين والإدارة	٢.٣٨	٠.٣١٥	عالي
٤	الشعور اتجاه المهنة	٢.٢٦	٠.٣٧٣	متوسط
٥	النمو المهني	٢.٢٥	٠.٢٨٢	متوسط
٦	نظرة المجتمع للمهنة	٢.٢١	٠.٤٠٦	متوسط
٧	طبيعة وظروف العمل	٢.٠٦	٠.٣٦٣	متوسط
٨	البعد الاقتصادي للمهنة	١.٩٨	٠.٤٠٥	متوسط
	الدرجة الكلية	٢.٢٩	٠.٢٣٢	متوسط

أما بالنسبة لمحاور المقياس كانت ضمن المستويين العالي والمتوسط، حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (٢.٧١) و(١.٩٨)، وتشير النتائج أن المحور المتعلق بالعلاقة مع زملاء العمل نال على المرتبة الأولى بالنسبة لمحاور المقياس، ومتوسط حسابي بلغ (٢.٧١) وفي المرتبة الثانية محور العلاقة مع الطلبة وأولياء الأمور بمتوسط حسابي (٢.٤٠) وفي المرتبة الثالثة محور العلاقة مع المسؤولين والإدارة بمتوسط حسابي (٢.٣٨) حيث أخذت تلك المحاور الثلاثة مستوى توافق عالي، وفي المرتبة الرابعة جاء محور الشعور اتجاه المهنة بمتوسط حسابي (٢.٢٦) وفي المرتبة الخامسة جاء محور النمو المهني بمتوسط حسابي (٢.٢٥) وفي المرتبة السادسة جاء محور نظرة المجتمع للمهنة بمتوسط حسابي (٢.٢١) وفي المرتبة السابعة جاء محور طبيعة وظروف العمل بمتوسط حسابي (٢.٠٦) وفي المرتبة الثامنة والأخيرة جاء محور البعد الاقتصادي للمهنة بمتوسط حسابي (١.٩٨) حيث أخذت تلك المحاور مستوى توافق متوسط.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة النجار، والطلاع (٢٠١٢) والتي أسفرت نتائجها إلى تمتع الأكاديميين العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة بدرجة مرتفعة في التوافق المهني. ودراسة شارما وجوديال (Sharma & Godiyal, 2015) والتي أظهرت الدراسة تساوي مستويات التوافق المهني بين معلمي المدارس الخاصة والحكومية.

ويشير زهران (١٩٨٢، ٣٨٩-٣٩٠) قبول الفرد للعمل وتقبله ورضا عنه، وأستقر فيه، ونجح وأجاد، وتوافق اجتماعيا مع زملائه، ورضي بالدخل الذي يدره العمل فأن هذا يشعره بالسعادة، وإذا ما صادفته مشكلات عمل على حلها في حينها وهكذا يتزايد ارتباطه بالعمل فيتحقق التوافق المهني.

ويشير المغربي (٢٠٠٤، ٣١٢) أن عدم الرضا عن الوظيفة أو التعليمات واللوائح المتعلقة بالوظيفة يؤدي بالفرد إلى عدم التعاون مع زملائه أو عدم إتقانه لعمله أو إلى تغيبه، وقد يكون عدم الرضا شديدا فيدفع بالفرد إلى ترك عمله.

ويعزى حصول المحور المتعلق بالعلاقة مع زملاء العمل على المرتبة الأولى بالنسبة لمحاوَر المقياس وبمستوى توافق عالي، ومتوسط حسابي بلغ (٢.٧١) نتيجة لإدراك أفراد العينة بان العلاقة الإيجابية مع الزملاء تبعث في نفوسهم الراحة والطمأنينة وتساعد على إيجاد بيئة عمل محفزة للإنتاج والإبداع، كما أن ذلك يدفع المعلمين إلى التعاون فيما بينهم وبالتالي التقليل من ضغوط العمل، كما يلاحظ أن المحور المتعلق بالبعد الاقتصادي للمهنة حصل على المرتبة الأخيرة وبمستوى توافق متوسط حيث بلغ المتوسط حسابي (١.٩٨)، وربما يفسر ذلك نتيجة لرغبة بعض المعلمين في الحاجة إلى رفع أجورهم مقارنة بالجهد المبذول، وربما يكون ذلك بسبب تأخر ترقيات المعلمين وقلة تقديم الحوافز المادية المجزية لهم مقارنة بموظفين آخرين في قطاعات حكومية وخاصة أخرى.

ونرى أن من الأمور الإيجابية للوصول إلى هذه النتيجة هو تقبل أفراد عينة الدراسة لعملهم وأبدائهم الرضا بصورة عامة عن وضعهم المهني كونهم يشعرون بالاستقرار الوظيفي في عملهم، وتمتعهم بجو مريح، والبيئة الفيزيائية التي تبعث الراحة في العمل من حيث المباني المدرسية والمكاتب المجهزة والمريحة، كل ذلك يسهم في تحقيق التوافق المهني، وربما تعكس هذه النتيجة نوع وطبيعة العلاقة الإنسانية داخل المجتمع المدرسي بين المعلمين والإدارة المدرسية والطلاب حيث أن سيادة العلاقة الإنسانية داخل المجتمع المدرسي تنعكس على توافقهم المهني، وقد يكون ذلك بسبب تفهم وزارة التربية والتعليم لمتطلبات المعلمين واحتياجاتهم وتقديمها الدعم المناسب لهم، ومن جانب آخر فإن ذلك لا ينفي وجود بعض الصعوبات أو المشكلات التي تواجه المعلمين وبالتالي تؤثر على مستوى التوافق المهني لديهم وقد يكون ذلك طبيعياً نتيجة لطبيعة وخصوصية الوظيفة التي يمارسها المعلمين فكثيراً ما يصادف المعلمين مواقف وأزمات صعبة في عملهم ومن ضمنها ما يتصل بسلوك الطلاب أو علاقتهم بزملائهم ورؤسائهم وقد تتباين مواقف وردة الفعل لدى المعلمين تجاه تلك المشكلات وقد يصيب البعض منهم الإرهاق والإحباط وينعكس ذلك سلباً في أدائه وقلة الاهتمام بتحصيل الطلاب وانخفاض في مستوى دافعية الأداء والإنجاز.

ويمكننا القول بأن المعلم الناجح، هو الذي يدرك بضرورة الفصل بين المشكلات التي تسبب له الإرهاق والضغط، وبين العمل المكلف به من جهة أخرى، وهو الذي يستطيع عزل المؤثرات الخارجية والداخلية عن مستوى توافقه المهني.

#### • الإجابة على سؤال الدراسة الثاني:

وهو هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي في محافظة جنوب الباطنة تعزى لمتغيرات (النوع الاجتماعي، التخصص، سنوات الخبرة الوظيفية)؟ تم استخدام

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار T-Test لمتغيري النوع والتخصص واختبار تحليل التباين الأحادي ONE WAY ANOVA لمتغير سنوات الخبرة.

• بالنسبة لمتغير النوع:

جدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار T-TEST مستوى التوافق المهني تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي.

المتغير	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
النوع	ذكور	١٧٨	٢.٢٦٥٦	٠.٢٤٩٤١	٣٠٤	٢.٧٢٨	*٠.٠٠٧	لصالح الإناث
	إناث	١٢٨	٢.٣٣٦١	٠.٢٠١٨٣				

♦ دالة عند مستوى  $(\alpha \geq 0.05)$

يتضح من خلال الجدول (٨) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $(\alpha \geq 0.05)$  لمستوى التوافق المهني تبعاً لمتغير النوع، ولصالح الإناث، وهذا معناه ارتفاع مستوى التوافق المهني عند الإناث أكثر من الذكور.

يتضح من خلال النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $(\alpha \geq 0.05)$  لمستوى التوافق المهني تبعاً لمتغير النوع، ولصالح الإناث، وهذا معناه ارتفاع مستوى التوافق المهني عند الإناث أكثر من الذكور.

وقد أتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة شارما وجوديال (Sharma & Godiyal, 2015) والتي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني بالنسبة لمتغير النوع ولصالح الإناث.

وقد اختلقت نتيجة هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة صبيرة وآخرون (٢٠١٤) والتي أظهرت عدم وجود فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد العينة على مقياس التوافق المهني وفق متغير الجنس، ودراسة هيببي (٢٠١٢) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى المرشد النفسي في عكا تعزى إلى متغير الجنس، ودراسة النجار والطلاع (٢٠١٢) والتي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى الأكاديميين العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة تبعاً لمتغير الجنس.

ويرى سبيتل وآخرون (Spittle, & et al., 2009) أن من أهم أسباب الالتحاق بسلك التدريس، سهولة هذه المهنة، بالإضافة إلى قصر فترة الدوام، ناهيك عن العطلة الاعتيادية نهاية كل عام دراسي، مما توفر وقتاً مناسباً للمعلمين والمعلمات للاعتناء بالأطفال والأسرة وذلك ما لا يتوفر في المهن الأخرى وخاصة من جانب المعلمات مما يتيح لهن أخذ قسطاً من الراحة في المنزل والتجديد والتهيئة للعام الجديد مما يخفف من الضغوط التي تعترض طريقهن.

وترى شويطر والزقاي (٢٠١٥) أن مهنة التدريس من أكثر المجالات إقبالا وخاصة للإناث وبنسبة كبيرة لا يمكن نكرانها، وقد يعزى ذلك إلى أن للميول المهنية دور في ذلك، حيث تُعد مهنة التدريس مهنة مناسبة لعمل المرأة، لكون المجتمع الذي تتعامل معه مجتمع أنثوي ولا يسوده الاختلاط، وهذا ما يعزز من مستوى التوافق المهني لدى الإناث.

كما أن الإناث يتميزن بطبيعة مسالمة وهادئة ومتعاونة وعلاقات تتسم بالود والعطف والمشاعر الجياشة والاحترام مقارنة بمدارس الذكور حيث تكون طبيعة الطلاب وسلوكهم أكثر حدة ورغبة في الاستقلالية والمقاومة وخاصة إذا لم يكن المعلم متفهم وعارف بطرق وأساليب احتواء هؤلاء الطلاب وكيفية التعامل معهم ولاسيما فمرحلة التعليم ما بعد الأساسي تدخل في طور مرحلة المراهقة مما قد يسبب ذلك ضغوط أكبر على المعلمين مقارنة بمدارس الإناث.

كما أن طبيعة المرأة الأنثوية كأم وما تمتاز به من رقة ولين يقربها من طالباتها، بالإضافة إلى أن المرأة تمتاز بقدر كبير من الكفاءة في إقامة العلاقات الطيبة مع الوسط المحيط من معلمات وإدارة وطلبة وأولياء أمور، لما تمتاز به من سلاسة في الحديث والكلام، كما أن المعلمة تتعامل مع طالبات وهن يمتزن بالرقّة واللين، فيكون التعامل معهن سهل على عكس المعلمين فهم يتعاملون مع طلاب وهم يمتازون بالعنف واللامبالاة مقارنة بالإناث وخاصة في هذه المرحلة.

• بالنسبة لمتغير التخصص:

جدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار T-TEST مستوى التوافق المهني تبعاً لمتغير التخصص

المتغير	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
التخصص	علوم إنسانية	١٧٧	٢.٢٧٠١	٠.٢٣٠١٨	٣٠٤	٢.٢٤٢	* ٠.٢٦	لصالح العلوم التطبيقية
	علوم تطبيقية	١٢٩	٢.٣٣٠٣	٠.٢٣٣٢٢				

❖ دالة عند مستوى ( $\alpha \geq 0.05$ )

يتضح من خلال الجدول (٩) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) لمستوى التوافق المهني تبعاً لمتغير التخصص، ولصالح العلوم التطبيقية، وهذا معناه ارتفاع مستوى التوافق المهني عند عينة الدراسة في تخصص العلوم التطبيقية أكثر من تخصص العلوم الإنسانية.

وافقت نتيجة هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة النجار والطلاع (٢٠١٢) والتي أظهرت نتائجها وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى الأكاديميين العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة تبعاً لمتغير الكلية بين الكليات الإنسانية والكليات العلمية وكانت هذه الفروق لصالح الكليات الإنسانية.

ويمكن تفسير ذلك بأن سرعة الحصول على وظيفة لدى معلمي العلوم التطبيقية أكثر حفاً من معلمي العلوم الإنسانية، لكون الشواغر متاحة ومتوفرة على عكس العلوم الإنسانية التي تعد الشواغر شبه مكتفية، هذا مما يجعل من معلمي العلوم التطبيقية أكثر توافقاً، وربما نظرة المجتمع لدى معلمي العلوم التطبيقية أكثر قبولا وارتياحا، لكون تحصيلهم الدراسي في الثانوية أعلى مما يجعل اعتزازهم بأنفسهم أكبر، وبما أن للتحصيل والذكاء علاقة بالتوافق، فإننا نستطيع القول أنه كان وراء هذه الفروق لصالحهم.

• بالنسبة لمتغير الخبرة:

جدول (١٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى التوافق المهني تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

مستوى الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
٥-١	٤٦	٢.٣٣٠٧	٠.٢٢١٦٣
١٠-٦	١٠١	٢.٢٧٦٥	٠.٢٤١٧٢
أكثر من ١٠	١٥٩	٢.٢٩٦٥	٠.٢٣٠٧٥

جدول (١١) تحليل التباين الأحادي لمستوى التوافق المهني تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٠.٠٩٣	٢	٠.٠٤٧	٠.٨٥٩	٠.٤٢٥
داخل المجموعات	١٦.٤٦١	٣٠٣	٠.٠٥٤		
الدرجة الكلية	٠٦.٥٥٤	٣٠٥			

يتضح من خلال الجدول (١١) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لمستوى التوافق المهني تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في مجال التدريس، وهذا معناه تقارب مستوى التوافق المهني عند عينة الدراسة على اختلاف سنوات الخبرة في مجال التدريس.

وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة صبيبة وآخرون (٢٠١٤) والتي أظهرت عدم وجود فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد العينة على مقياس التوافق المهني وفق متغير الخبرة، ودراسة إبراهيم والريدي (٢٠١١) والتي كشفت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات معلمي التربية الخاصة الأكثر خبرة والأقل خبرة في الرضا الوظيفي، ودراسة الصعب (٢٠٠٩) والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التوافق المهني لدى عينة من المرشدين المدرسين بتعليمية الليث والقنفذة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

وقد يعزى ذلك إلى أن جميع المعلمين بغض النظر عن خبرتهم في التدريس يواجهون بعض التحديات والصعوبات ولكن لكل معلم أسلوبه واستراتيجيته في التعامل مع تلك الصعوبات، وقد تعزى هذا النتيجة إلى برامج التأهيل والتدريب التي يتلقاها المعلمين قبل الخدمة أو بعد الخدمة وبالتالي ساعدتهم في رفع مستوى التوافق المهني لديهم.

ويمكن تفسير هذا بأنه كلما زادت سنوات الخبرة بسبب الفترة الطويلة التي قضاها المعلم أو المعلمة في مجال التدريس، زادت الأعباء، وبالمقابل زيادة القدرة على التعامل معها بالشكل الصحيح، وزيادة تحمل المسؤولية الملقاة على عاتقهم ومن ناحية أخرى يواكبها حماس ودافعية المعلمين الجدد الذين التحقوا بالسلك التعليمي حديثاً، أو أمضوا في مجال المهنة مدة قليلة.

#### • المقترحات :

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة يقدم الباحثان مجموعة من المقترحات على النحو الآتي:

« ضرورة الاستمرار في تحسين ظروف العمل للمعلمين وتخفيف الأعباء المهنية والتوسع في منح فرص للمعلمين للتفرغ لاستكمال الدراسات العليا، وإيجاد بيئة تشجع على الإبداع.

« تقديم دورات تدريبية وتوفير الإمكانيات والآليات المناسبة التي تهدف إلى تعزيز مستوى التوافق المهني لدى المعلمين.

« ضرورة مراجعة آليات تعزيز المعلمين بما يضمن رفع مستوى التوافق المهني لديهم وخاصة فيما يتصل بفرص الترقية الوظيفية والمالية.

« تصميم برنامج تدريبي لرفع مستوى التوافق المهني لدى المعلمين الجدد بمدارس التعليم الأساسي وما بعد الأساسي في سلطنة عمان.

#### • المراجع :

- إبراهيم، جيهان أحمد حلمي؛ و الريدي، هويدة حنفي أحمد (٢٠١١). الصلابة النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى بعض معلمي التربية الخاصة. مجلة كلية التربية جامعة الأزهر، مصر، (١٤٦)، ج٦، ٣٢١-٣٥٩.

- حجازي، جولتان حسن (٢٠١٣). فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، ٩(٤)، ٤١٩-٤٣٣.

- الحلبي، عبد اللطيف (٢٠٠٤). الاتجاهات التربوية لأعضاء هيئة التدريس لكليات المعلمين وعلاقتها بالتوافق المهني. ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، جامعة الملك سعود، الفترة من ٧-١٢/٨/٢٠٠٤م.

- الخطيب، جمال؛ و الحديدي، منى (١٩٩١). معوقات التربية الخاصة بالأردن. مجلة دراسات، الجامعة الأردنية، ١٨(٢).

- رضوان، شفيق (١٩٩٤). السلوكية والإدارة. ١. بيروت: المؤسسة الجامعية للكتاب والدراسات والنشر والتوزيع.

- رمضان، محمد رفعت؛ وشعلان، محمد سليمان؛ وعلي، خطاب عطية (١٩٨٤). أصول التربية وعلم النفس. القاهرة: دار الفكر العربي.

- زهران، حامد عبدالسلام (١٩٨٢). التوجيه والإرشاد النفسي. القاهرة: عالم الكتب.

- زهران، حامد عبدالسلام (١٩٨٨). الصحة النفسية والعلاج النفسي. ٤. القاهرة: دار المعارف.

- الشاعرى، محمد عيسى محسن (٢٠٠٣). التوافق المهني لدى المشرفين التربويين بمحافظة جدة والقنفذة التعليميتين وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة.
- الشافعي، ماهر (٢٠٠٢). التوافق المهني للمرضيين للعاملين في المستشفيات الحكومية وعلاقتهم بسماتهم الشخصية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
- شويطر، خيرة؛ والزقاي، نادية أيوب مصطفى (٢٠١٥). الصلابة النفسية لدى الأمهات العاملات بقطاع التعليم بوهران، دراسة سيكومترية وصفية. دراسات نفسية وتربوية، مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية، جامعة وهران، الجزائر، (١٥). ٤٧ - ٦٦.
- الشيخ حمود. محمد ؛ و عبدالله، محمد قاسم (٢٠١٦). التوجيه والإرشاد المهني. عمان: دار الإعرار.
- صبيرة، فؤاد؛ وكحيله، ريم؛ وناصر، عبير رفيق (٢٠١٤). الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية، دراسة ميدانية. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية، ٣٦(٤). ٣٥٩ - ٣٧٢.
- الصعب، محمد عبيد هاشم (٢٠٠٩). قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من المرشدين المدرسين بتعليم الليث والقنفذة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- طيبة، خديجة (٢٠١٤). الإشراف وعلاقته بالتوافق المهني لدى عينة من أساتذة مرحلة التعليم المتوسط بتقريت. رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، الجزائر.
- العطاس، عبدالله أحمد محمد (٢٠٠٩). فصائل الدم وقيم العمل والتوافق المهني لدى العاملين في مجموعة من الوظائف المهنية في مدينة مكة المكرمة. رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- عوض، عباس محمود (١٩٨٧). دراسات في علم النفس الصناعي والمهني. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- غباري، سلامة (١٩٩١). الصحة النفسية والتوافق. الإسكندرية: مركز الإسكندرية للكتب.
- فحجان، سامي خليل (٢٠١٠). التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة. رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
- كشرود، عمار الطيب (١٩٩٥). علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث. ١. ٢م. بنغازي: منشورات جامعة قار يونس.
- محمد، بو عزيز (٢٠١٣). العلاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط. رسالة ماجستير، معهد التربية البدنية والرياضية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر.
- المشعان، عويد (١٩٩٤). علم النفس الصناعي. ١. بيروت: مكتبة الفلاح.
- المغربي، كامل (٢٠٠٤). السلوك التنظيمي، مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم. ٣. عمان: دار الفكر للنشر.
- النجار، يحيى محمود؛ والطلاع، عبد الرؤوف أحمد (٢٠١٢). الصلابة النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الأكاديميين العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة. مجلة جامعة الخليل للبحوث، ١٧(١). ٣٠-١.

- هيبى، لايي (٢٠١٢). الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى المرشد النفسي. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.

- Spittle, M, & et al (2009). Applying Self-determination theory to understand the motivation for becoming a physical education teacher, Teaching and Teacher Education, V25, p. 190-197.
- 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 issue10 ISSN No 2230-7850. 1-4.

