

مُسْتَوَى التَّوْفَاقِ المهني لدى مُعَلِّمي المدارس في لواء وادي السَّيْر وعلاقتها ببعض المتغيّرات من وجهة نظرهم

ليندا زعل الشرايعه
د. رامي إبراهيم الشقران
جامعة عمان العربية

تاريخ الاستلام: 2022/02/19 تاريخ القبول: 2023/02/13

الملخص

هَدَفَتْ هذه الدّراسةُ التعرفَ على مُستوى التّوافق المهنيّ لدى مُعلّمي المدارس في لواء وادي السَّيْر وعلاقتها ببعض المتغيّرات من وجهة نظرهم. اتّبع الباحثان المنهج الوصفي، وتم تطوير استبانة لقياس مُستوى التّوافق المهنيّ لدى مُعلّمي المدارس في لواء وادي السَّيْر، وتكونت من (5) مجّالات، و(61) فقرة، وقد تمّ التحقق من صدقها وثباتها. تكونت عيّنة الدّراسة من (450) معلّمًا ومعلّمة، من مدارس لواء وادي السَّيْر في العاصمة عمّان. أظهرت نتائج الدّراسة ما يلي: إن مُستوى التّوافق المهنيّ لدى مُعلّمي المدارس في لواء وادي السَّيْر جاء بدرجة متوسطة، حيثُ جاءَ مجال "الإنجاز" في المرتبة الأولى، وفي المرتبة الثانية جاءَ مجال "العلاقات الاجتماعيّة"، وجاءَ مجال "الأداء" في المرتبة الثالثة، يليه في المرتبة الرّابعة مجال "بيئة العمل"، بينما جاءَ "المجال الاقتصادي" في المرتبة الأخيرة. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة على جميع مجالات الدّراسة تبعًا لمتغيّر الجنس ولصالح فئة (الذكور)، كما أظهرت نتائج الدّراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة في مجال "بيئة العمل" ومجال "الإنجاز" تبعًا لمتغيّر سنوات الخبرة ولصالح فئة (أقل من 5 سنوات).

الكلمات المفتاحية: التوافق المهني، المتغيرات.

The Level of Professional Compatibility among School Teachers in Wadi Al-Sir District and its Relationship to Some Variables from their Points of View

Linda Al-Sharia

Dr. Rami Ibrahim ALShogran

Abstract

This study aimed to identify the level of Professional Compatibility among School Teachers in Wadi Al-Sir District and its Relationship to Some Variables from their Points of View. The researcher used the descriptive approach. The researcher prepared & developed a questionnaire consisted of one part to measure the level of Professional Compatibility among School Teachers, and it consisted of (5) domains, and (61) items. Validity and reliability coefficient were ensured for the tool. The study sample consisted of (450) school teachers in Wadi Al-Seer District in Amman. The results of the study showed the following: The level of Professional compatibility of school teachers came medium degree, where the domain "Achievement" came first, the second domain came "Social Relationships", and the domain "Performance" came third, followed by the domain "work environment", while the domain "economic field" came last. The results also showed that there were a statistically significant differences on all domains according to "gender" variable, and in favor of (male). The results of the study also showed that there were a statistically significant differences on the domain "work environment" and the domain "achievement" according to the variable "years of experiencein", and in favor of (less than 5 years).

Keywords: occupational compatibility, variables.

المقدمة

تَعتمدُ المؤسساتُ الإدارية في نجاحها على درجة توافر مجموعة من المتغيرات التنظيمية، ومن أهمها ما هو مرتبط بمستوى التوافق المهني لدى العاملين، حيث يؤثر التوافق المهني بشكل كبير على رضا العاملين في المؤسسة، وفي مستويات أدائهم وإنجازهم؛ الأمر الذي يؤدي إلى تركيز المؤسسات في تحقيق التوافق المهني بين العامل وعمله، وتكييف بيئة العمل بما يسهم في إنجاز كل ما هو مطلوب منه بأفضل صورة.

ويُنظر للتوافق المهني بأنه أحد العوامل ذات الإيجابية العالية والتي لها تأثير في حياة الفرد داخل العمل، إذ إنّ الإنسان بطبيعته يلجأ نحو إحداث علاقات توافقية مع المحيطين به، وإن هذه العلاقات تتطلب منه أن يُغير من نمط سلوكه وطريقة عمله وفقاً لتغير الظروف المحيطة به؛ فالفرد قد يواجه عدداً من المشاكل والتحديات التي تتطلب منه سلوكاً ملائماً بحيث يحد من القلق والتوتر لديه، وبالتالي يحاول القيام بالاعتدال النفسي ليتواءم مع الوضع الجديد (العطوي، 2020).

وزاد الاهتمام بمفهوم التوافق المهني لدى المؤسسات التربوية وكذلك اهتمام العديد من الباحثين والمختصين في هذا الميدان، ويرجع هذا الاهتمام باعتباره متصلاً بمناخ العمل داخل الأنظمة التعليمية، وإسهامه بصورة مباشرة في توجيه سلوك العاملين بصورة إيجابية، وتحسين مستويات أدائهم، مما ينعكس إيجاباً على تطوير العملية التعليمية ككل (عسيري والعجلاني، 2019).

ويعتبر التوافق المهني من المواضيع الهامة التي لا بد أن يركز عليها المعلم خلال تأدية عمله في أتم صورة، كونه بمثابة مؤشر يعبر عن إمكانية تكيف المعلم بيئة وبين مهنته وبيئة العمل ككل، ويمثل شكلاً من أشكال التطوير الإداري لزيادة مستويات أداء الإداريين والمعلمين، وعملية ديناميكية دائمة يقوم بها المعلم ليستطيع تغطية متطلباته وتحقيق غاياته عبر تحقيق التلاؤم والتوافق والتكيف بين بيئة العمل، مما يزيد من فعالية المدرسة وقيامها بعمليات التدريب والتطوير للمعلمين ومهاراتهم وقدراتهم بما ينعكس على نتائج التعليم ككل (لامية وعطالله، 2019).

ويتضمن التوافق المهني الرضا العام عن العمل، وعن كافة نواحي بيئة العمل كالرضا عن المديرين والمشرفين، والمعلمين، وزملاء العمل، والمدرسة، والراتب، ونوع العمل، ويضم أيضاً تغطية حاجاته وتطلعاته المستقبلية، وميوله المهنية، بينما الإرضاء فيتبين من خلال كفاءته في المهنة ومن أسلوبه الذي يطلع عليه كلاً من مديره ومشرفه وزملائه في العمل (Neto, Rodrigues, Polega & Persons, 2018).

ومما تقدم يرى الباحثان أنّ تحقيق التوافق المهني لدى الهيئة التعليمية يُشكل أهمية كبيرة لدوره الفعال في زيادة إنتاجية المعلم ورفع مستوى أدائه، وبالتالي تميز وتطور المؤسسة التربوية، حيث إنّ التوافق يشير إلى إمكانية تحقيق التكيف بين المعلم وبين بيئة العمل، وتقوية الرضا في عمله، وفي قدرته على التعامل مع الأفراد المحيطين به داخل بيئة العمل (طلاب، مدراء، مشرفين). ولهذا يرى الباحثان أن تسليط الضوء على مستوى التوافق المهني لدى معلمي المدارس في لواء وادي السير وعلاقتها ببعض المتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، المرحلة التدريسية) من وجهة نظرهم.

مشكلة الدراسة

يُعد التوافق المهني من أبرز المفاهيم الإدارية والتنظيمية الإيجابية، ويعكس هذا المفهوم ارتباط وتوافق الموظفين إيجابياً بعملهم، وما يتميزون به من حيوية ونشاط، ويشعرون بأنهم يؤدون عملهم بفعالية، فهي عبارة عن حالة إيجابية في تحقيق العمل المرتبط بالوظيفة، ويتيح التوافق المهني إيجاد فرص لتواصل الموظفين مع رؤسائهم وزملائهم بشكل كبير

في العمل من خلال بيئة مشجعة وتحفيزية، تدفعهم إلى الاهتمام الفعلي بأداء الوظيفة بشكل جيد. من خلال عمل الباحثة الاولى كمعلمة في إحدى المدارس في قطاع التربية والتعليم في لواء وادي السير، فقد لاحظت وجود بعض التباينات والاختلافات والعوامل التي تؤثر في إمكانية تحقيق التوافق المهني لدى المعلمين داخل المدارس، وأن تحقيق التوافق مرتبط إلى حد كبير ببعض المتغيرات التي تحدد مستوى أداء المعلم وتميزه في العمل، وبالتالي تؤدي إما زيادة أو تدني التوافق المهني لدى المعلم داخل البيئة المدرسية ككل. ومن خلال رجوع الباحثان للدراسات السابقة، فلم يجدوا أي دراسة بحثت موضوع التوافق المهني في مدارس لواء وادي السير. من هنا تأتي دراسة الباحثان لإلقاء الضوء على مستوى التوافق المهني لدى الهيئة التعليمية في مدارس لواء وادي السير وعلاقتها ببعض المتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، المرحلة التدريسية).

عناصر مشكلة الدراسة

سنحاول الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- السؤال الأول: ما مستوى التوافق المهني لدى معلمي المدارس في لواء وادي السير من وجهة نظرهم؟
- السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول مستوى التوافق المهني لدى معلمي المدارس تعزى لمتغيرات: (الجنس، سنوات الخبرة، المرحلة التدريسية)؟

أهداف الدراسة

سنحاول الدراسة الكشف عن الآتي:

- التعرف إلى مستوى التوافق المهني لدى معلمي المدارس في لواء وادي السير.
- التعرف إلى الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول مستوى التوافق المهني لدى معلمي المدارس في لواء وادي السير وفقاً للمتغيرات التالية: (الجنس، سنوات الخبرة، المرحلة التدريسية).

أهمية الدراسة

تتمثل أهمية هذه الدراسة في أنها واحدة من الدراسات والبحوث القليلة (حسب علم الباحثان) التي تمت حول مستوى التوافق المهني لدى معلمي المدارس في لواء وادي السير، كما وتركز هذه الدراسة على مفهوم التوافق المهني الذي يُعدّ مهماً للمؤسسات التربوية والتعليمية في الأردن، حيث من المؤمل أن تفيد الدراسة الحالية المختصين في تقديم حلول مناسبة تساهم في تعزيز التوافق المهني للمعلمين في المدارس الأردنية، وتعمل على تحسين العملية التربوية والتعليمية، كما أنه من الممكن أن تُثري الدراسة الحالية المكتبة العربية والأردنية بالأدب النظري والدراسات البحثية المتعلقة بمفهوم التوافق المهني. وتكمن أهمية الدراسة التطبيقية في أنّ نتائجها يمكن أن تُسهم في مساعدة متخذي القرار في التعرف على مستوى التوافق المهني لدى المعلمين في المدارس الأردنية، وبالتالي العمل على رفع مستوى الاستفادة منها والحد من التحديات التي تواجههم داخل بيئة عملهم، وذلك من خلال التوصيات والمقترحات التي ستخرج بها الدراسة، كما قد تفتح هذه الدراسة الطريق أمام المتخصصين لإجراء المزيد من الدراسات والأبحاث حول مستوى التوافق المهني لدى المعلمين من جوانب متنوعة وربطها بمتغيرات أخرى.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية

التوافق المهني: "حالة اتفاق وتوافق بين الفرد وبيئة العمل، حيث تجعلهم راضين عن عملهم، كما تعبر عن الظروف النفسية والفسولوجية والبيئية التي أحاطت بعلاقة الموظفين مع زملاء العمل والرؤساء، والتوافق مع شخصياتهم، فهي

العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد من أجل تحقيق التكيف والانسجام بينه وبين المهنة أو الوظيفة التي يؤديها، وبينه وبين العمل" (أبو بكر، 2018: 24).

ويعرف إجرائياً بأنه: مستوى التكيف والانسجام لمعلمي المدارس في لواء وادي السير مع المديرين والزملاء وبيئة العمل، وبما يتوافق والبيئة المهنية والاجتماعية والمادية للمدرسة، وبما يحقق شعوره بالرضا عن العمل والمدرسة والعاملين معه، وسيقاس ذلك من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة عن الأدوات المعدة لذلك.

المتغيرات: تعرف إجرائياً بأنها: مجموعة من العوامل الديموغرافية التي ترتبط بالمعلم، والتي تؤثر على مستوى توافقه المهني إما بصورة إيجابية أو سلبية، مثل: (الجنس، سنوات الخبرة، المرحلة التدريسية).

الأدب النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري

المحور الأول: المعلم

يسهم المعلم بدور كبير في تحسين مستوى التعلم والذي بدوره ينعكس على الطلاب وتحصيلهم الأكاديمي، ويحسن من جودة وكفاءة المخرجات التعليمية، وهو الهدف الرئيسي الذي تطمح إليه المؤسسة التعليمية، فالمعلم يقع على عاتقه العديد من المسؤوليات المختلفة كإعداد الطلبة وتهيئتهم للمستقبل، والإسهام بشكل أساسي في بناء شخصيتهم وتنمية مهاراتهم وقدراتهم ومساعدتهم على تطويرها في كافة جوانب الحياة، ويجعلهم أكثر قدرة على التكيف مع البيئة المحيطة به، وبالتالي يسهم هذا الأمر في نمو المجتمع وازدهاره في نواح عديدة.

وكون المعلم الحجر الأساس الذي تستند إليه المؤسسات التعليمية في بلوغ أهدافها التربوية والتعليمية، فإن ذلك يزيد من أهمية تركيز الاهتمام على إعطاء المعلم الأولوية في عمليات التطوير والتنمية، والحرص على تقديم البرامج التدريبية التي تساعد في إعداد وتجهيزه لمجاراة التطورات التقنية والتكنولوجية التي تجتاح العالم في وقتنا الحاضر (الحازمي، 2021).

وانطلاقاً من كون المعلم يعتبر النموذج الذي يقتدي به الطلبة في كل سلوك حركي ولفظي وجسمي وتفكيري فإن الاهتمام بإعداده وتدريبه وتنمية قدراته وخبراته يعد أمراً بالغ الأهمية، لتأثيره الإيجابي على المعلم وانعكاسه على قدراته في مواجهة كافة المشكلات الصفية ووضع حلول ملائمة لها (الفريحات والسالم والقضاة، 2016).

وفي هذا المجال ترى (البلهيد، 2015) أن العديد من المؤسسات التعليمية عُنيت بالمعلم وحرصت على تدريبه وتجهيزه تعليمياً وثقافياً ومهنياً وتنمية جوانب القصور لديهم، بهدف تطوير مهاراته وإكسابه قدراتاً كبيرة من الكفايات التعليمية التي بدورها تجعله أكثر قدرة على نقل المهارات والخبرات التعليمية للتلاميذ، وتمكنه من أداء واجبه بكفاءة عالية فيصبح المعلم بذلك ضابطاً للبيئة التعليمية وقائداً لها.

ومما تقدم يتبين أنّ المحور الأساس في العملية التعليمية والذي تعتمد عليه بشكل كبير في تحقيق أهدافها وغاياتها المعلم، فهو يعد وسيلة نظام التعليم في الوصول إلى أهدافه وتحسين مخرجاته، من خلال الأدوار العديدة التي يقوم بها المعلم خلال عملية التعليم كإكساب الطلبة المعارف والمهارات والقدرات التي تساعدهم في الاندماج في مجتمعهم، وبناء شخصية منتجة ومتوازنة قادرة على التأقلم مع المجتمع الذي يعيشون فيه.

كما ويقوم المعلم بأدوار متعددة ومهمة تسهم بصورة بارزة في تحقيق أهداف العملية التعليمية المنشودة، وترتبط هذه الأدوار بحرص المعلم على التجديد والتنويع في معلوماته بشكل دائم وبما يرتبط بخصائص نمو المتعلم، والاستفادة منها

خلال تأديته لأدواره التعليمية، مما يسهم في خلق بيئة صفية مناسبة لإشباع حاجات الطلبة (Xhemajli, Cyril & Methodius, 2016).

ويشير عريفة وبرجامبودو (Arifah & Prijambodo, 2014) إلى الأدوار التي يجب أن يضطلع بها المعلم بهدف الوصول إلى تعلم أكثر كفاءة كما يلي:

1. **الإرشاد والتوجيه:** حيث أن دور المعلم في الوقت الحاضر قد تجاوز دوره كمجرد مصدر وملقن للمعلومات والمعرفة، ففي ظل ما يشهده مجال التعليم من تطورات تكنولوجية وتقنية معاصرة تغير دور المعلم إلى موجه ومرشد للعملية التعليمية، بهدف جعل دور الطالب باحثاً عن المعرفة والمعلومة وليس متلقٍ لها.

2. **الدور الثقافي للمعلم:** إذ يعتبر المعلم العنصر الأساسي بعد التربية والتعليم في بناء ثقافة الأجيال الناشئة لذلك من الضروري أن يقوم المعلم بتنمية وتطوير ثقافته بشكل دائم بهدف حماية المتعلمين من أي محاولة للتغريب الثقافي ولاسيما بعد التطور والانفجار المعرفي والتكنولوجي الهائل الذي اجتاحت المجتمعات ثقافياً وأثر بشكل سلبي على معتقداتهم وعاداتهم.

المحور الثاني: التوافق

مفهوم التوافق

تطرق العديد من الباحثين إلى تعريف التوافق كل حسب وجهة نظره وفيما يلي يتم ذكر بعض هذه المفاهيم لغة واصطلاحاً:

عرف (عثمان، 2020، ص5) التوافق لغة بأنه " مشتق من الفعل وفق، والتي تعني القبول والالتقاء، ففي المصباح المنير: وفقه الله توفيقاً أي سده، ووفق أمره يفق بكسرتين من التوفيق ووافقه موافقةً ووفقاً وتوافق القوم اتفقوا اتفاقاً - ووفقت بهم أصلحت".

وجاء في لسان العرب لابن منظور " وفق الشيء لاعمه، وقد وافقه موافقةً واتفق معه وتوافقاً". (ابن منظور، 1999، ص375).

أما عن تعريف التوافق اصطلاحاً يعرفه نديم وبهات (Nadeem & Bhat, 2014) بأنه: من العمليات التي يهدف الفرد من خلالها الوصول إلى الاتزان بين تلبية احتياجاته وأهدافه وغاياته وبين ما تتطلبه البيئة المحيطة به، من أجل تحقيق الرضا والراحة.

ويلخص الباحثان وفقاً للتعريفات السابقة تعريفاً للتوافق فيعرفانه بأنه: علاقة منسجمة بين الفرد والبيئة المحيطة به تمكنه من تحقيق كافة حاجاته البيولوجية والاجتماعية والنفسية مما يخلق لديه الإحساس بالرضا النفسي والارتياح الداخلي والتكيف مع البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها.

أهمية التوافق

تعد الراحة النفسية من أهم ما يسعى الإنسان إلى تحقيقه ويعد التوافق من أهم العوامل التي من خلالها يستطيع الإنسان الوصول إلى الراحة النفسية والابتعاد عن القلق والتوتر حيث يساعد التوافق على إنشاء علاقات ناجحة قائمة على التفاهم وتجعله قادراً على التصدي للمشكلات النفسية والحياتية التي يتعرض لها الإنسان في حياته اليومية مما يجعل الإنسان يحظى بحياة مريحة خالية من الاضطرابات ؛ لأن التوافق من العمليات المستمرة والدائمة والمرنة التي تجعل الإنسان قادراً على إحداث التأقلم مع ذاته والمحيط الذي يعيش فيه (أبو بكر، 2018).

ويُسهم التّوافق في مساعدة الإنسان على التكيف مع التطورات المختلفة التي تطرأ على البيئة التي ينتمي إليها والحفاظ على توازنه الانفعالي، وتجعله قادراً على التغلب على كافة التوترات التي يتعرض لها من خلال تلبية كافة حاجاته بالطرق الصحيحة والمشروعة والتي تؤدي إلى سعادته وسعادة الآخرين، كما يُساعد التّوافق على إكساب الإنسان المهارات والخبرات التي تجعله قادراً على استخدام قدراته في حياته العملية من خلال تفاعله مع الجماعات وحسن توافقه معها (حليوي، 2014).

معوقات التوافق

الإحباط:

وهي حالة من اليأس تنتج عند تعرض الفرد لعائق يمنعه من تلبية حاجاته، ومن العلامات الواضحة للإحباط أنه يُحول سلوك الفرد أثناء مواجهه موقف إحباطياً وهذا يتخذ أشكالاً عديدة منها أنّ هناك العديد من الأفراد حينما يتعرضون للإحباط لا يستسلمون بل يستمرون في السعي حتى يصلوا إلى هدفهم الذي يشبع هذا الدافع، في حين أنّ هناك أفراداً حينما يتعرضون للإحباط فإنهم يستسلمون للأمر الواقع وتبقى دوافعه مكبوتة تظهر على شكل أعراض مرضية.

- **الصراع:** هو أحد الحالات النفسية التي قد تواجه الفرد في مواقف أو أحداث نتيجة الصراع بين دافعين لا يستطيع الفرد إشباعهما في نفس الوقت مما يجعله في حالة من التوتر والقلق تمنعه من تحقيق التوافق.

بينما أشارت (جودة، 2016) إلى أهم المعوقات التي تحول دون وصول الفرد إلى التوافق كما يلي:

- **معوقات جسمية:** تعود هذه المعوقات إلى طبيعة بنية جسم الإنسان، من حيث ضعفها، وحجمها، وتدني في الأجهزة الحركية مثل صلابة المفاصل، أو في الأجهزة الحسية كالسمع، أو في المظهر الخارجي.
- **معوقات عقلية:** كتدني في مستوى الذكاء، مما يحد من مستوى أدائه سواء في المجال التعليمي أو المهني.
- **معوقات اجتماعية:** وتعود إلى تدني قدرة الفرد على إقامة العلاقات الاجتماعية مع الآخرين، وعدم القدرة على مواجهة المواقف الاجتماعية المختلفة.

المحور الثالث: التوافق المهني للمعلم

يُعبّر التّوافق المهني للمعلم عن مدى إنسجام وتأقلم المعلم في بيئته الممثل في المدرسة، مما يجعله أحد أهم المواضيع التي تستوجب أن تركز عليها المؤسسات التعليمية، لإسهامه في تعزيز قدرة المعلم على التكيف مع كافة متغيرات بيئة العمل، كالمتغيرات المتمثلة في ظروف العمل الفيزيائية والمادية وطبيعة العمل الذي يقوم به، فهناك علاقة وثيقة تربط بين الحالة النفسية للمعلم وتحقيق التّوافق المهني، حيث أنّه كلما كانت الحالة النفسية للمعلم جيدة كلما زادت رغبته واستعداداته لإنجاز المهام المطلوبة منه، فيدفعه نحو استغلال كل طاقته وإمكانياته في أداء عمله بكفاءة عالية. لذا فإنّ التّوافق والتّوازن المهني يحقق للمعلم جميع آماله وأهدافه المرجوة (خلاف ولوزري، 2018).

وتمثل الحاجة إلى التّوافق المهني عملية ديناميكية مستمرة كون المعلم لا يستطيع أن ينجز أعماله في ضوء مجموعة محددة من المعارف والمهارات، ويعود ذلك إلى الانفجار المعرفي الذي يميّز به العصر الحاضر، الذي فرض على المعلم بلوغ مستويات عالية من الأداء، واكتساب المهارات والاتجاهات الحديثة في أساليب التعليم والتقنيات المرتبطة بها وبناءً على ذلك يكون التعليم عبارة عن عملية ديناميكية بالنسبة للمعلم (الصرايرة، 2020).

وهذا يوضح أنّ التّوافق المهني عاملا مهما في الحكم على أي مهنة بالتقدم أو التراجع، حيث يتم من خلاله قياس رضا الفرد عن مهنته، كما أنّه أحد العوامل المهمة لقيام الفرد بمهام عمله بشكل كامل كما هو مطلوب منه، حتى يحقق الرضا والإرضاء في مهنته وبالتالي يُساعد في تحقيق التّوافق بشكل عام واستقرار الفرد في مهنته (الرواحية، 2016). وبناءً على ما سبق يرى الباحثان أنّ التّوافق المهني للمعلّم يعدّ عاملاً رئيساً ينبغي أن يتوافر في كافة المجالات لأهميته في جعل المعلّم قادراً على التأقلم مع بيئة العمل، ويُشعره بالأمن والاستقرار والراحة بعيداً عن الضغوطات النفسية والقلق والتوتر الناتج عن عدم التأقلم.

مفهوم التّوافق المهني للمعلّم

يُعرف التّوافق المهني للمعلّم بأنّه: عملية ديناميكية دائمة يقوم بها المعلّم من أجل الموازنة بينه وبين البيئة المهنية المادية والاجتماعية، من خلال إقامة علاقات اجتماعية مع الأفراد الآخرين داخل بيئة العمل بما يحقق رضا المعلّم والآخرين وبالتالي زيادة الكفاءة الإنتاجية (جبريل ومحمد، 2019).

ويعرف (الشيخي، خليفة 2021، ص285) بأنه: "قدرة المعلّم على التكيف والانسجام مع بيئة العمل بجميع جوانبها وعلاقته بزملائه ورؤسائه والقدرة على التكيف مع التغيرات التي تطرأ على بيئة العمل وتحدي صعاب المهنة ومدى رضاه عن عمله وأدائه".

كما ترى (شموري، 2017) أنّ التّوافق المهني للمعلّم يشير إلى قدرته على تحقيق التوازن بينه وبين عمله بهدف الوصول إلى التقدم والنهوض بالأداء لتحقيق نجاح له وبيئة العمل التي يعمل بها، وهو ما ينعكس عليه فيسهم في إكسابه الصحة النفسية وتحقيق ذاته.

وعليه يعرف الباحثان التّوافق المهني للمعلّم بأنّه: امتلاك المعلم القدرة على الانسجام والتأقلم مع زملائه في العمل من معلمين وإداريين ومديرين بشكل سليم، والقدرة على المواءمة بينه وبين البيئة المهنية والاجتماعية والمادية بما يسهم في تعزيز إحساسه بالرضا والإرضاء عن العمل.

أهمية التّوافق المهني للمعلّم

يعدّ التّوافق المهني للمعلّم من الشروط الأساسية في العملية التعليمية، إذ يساهم في تحقيق الرضا النفسي للمعلم في كافة النواحي المهنية والوجدانية، حيث أن المعلم الذي يستطيع تحقيق التوافق المهني تنعكس آثاره الإيجابية على فعاليته المهنية، فيتمكن من إنجاز مهامه على أكمل وجه، ويمتاز بالإتزان والتعامل مع طلابه بمودة واحترام (Wu, 2017).

ويضيف ساريحي ومحمديفر وقديسي (Sarihi, Mohammadifar & Ghodsi, 2014, p.815) بأن التّوافق المهني للمعلّم يسهم بدور بارز في إرساء دعائم التّوافق النفسي لذاته، فالمعلّم القادر على المواءمة بين ذاته وبين عمله يمتلك مرونة عالية وشخصية متكيفة ومتزنة من الناحية الاجتماعية والمهنية، كما أنّه يسهم في تحقيق التّوازن والإعتدال الذي بدوره يسهم في تمتع المعلّم بصحة نفسية سليمة. كما ترى حمدي (2021، ص416) أنّ التّوافق المهني يسهم في مساعدة المعلم على الوصول إلى الانسجام المهني والوجداني والتدريسي، وتنمية الإنجاز الأكاديمي لدى الطلبة، حيث يؤدي دوراً فعالاً في تطوير الإحساس بالمسؤولية لدى المعلّم، فضلاً عن تعزيز انتماءه لمهنته، وزيادة إحساسه بالرضا الوظيفي، وبالتالي يكون المعلّم أكثر قدرة على توجيه الطلبة وجعلهم جزءاً من المجتمع.

العوامل المؤثرة في التوافق المهني للمعلم

- **العوامل الشخصية:** وهي تلك العوامل التي تشمل العوامل العقلية والبدنية المؤثرة على الحالة النفسية للمعلم داخل بيئة العمل، فإصابة المعلم بأمراض جسدية من شأنه أن يعيق عملية التشارك والتفاعل بينه وبين زملائه، فضلاً عن تغيبه أو تأخره عن العمل، مما يؤدي إلى انخفاض معدل أدائه.
 - **العوامل المرتبطة بالعمل:** وهي تلك العوامل التي تُعبر عن مدى إتاحة بيئة العمل للعوامل المادية والاجتماعية المرتبطة في المعلم على النحو الذي يضمن استمرار العمل في ظروف مريحة بعيدة عن القلق والتوتر، تدفع المعلم إلى أداء عمله وفق النظام المقرر بكل إخلاص ودون ملل، بينما الضغوطات التي يواجهها المعلم من تعب وملل وتدهور العلاقات مع الإداريين وشح الوسائل التعليمية تؤدي إلى الشعور بالاستياء نحو وظيفته ويؤثر بشكل كبير على رضاه ثم على توافقه في العمل بشكل عام.
 - **العوامل الخارجية:** وهي العوامل المرتبطة بالعلاقات المحيطة بالفرد كالأُسرة والأصدقاء، إذ يتأثر الإنسان بهذه العلاقات بشكل كبير جداً مما ينعكس على مجالات الحياة المختلفة ولا سيما مجال العمل، حيث إن المشاكل التي تواجه الإنسان في عمله ناتجة عن مشاكل أخرى خارج إطار العمل.
- كما تشير (علوطي، 2018) إلى أن هناك عوامل أخرى تؤثر في التوافق المهني للمعلم أجزأها في ثلاثة جوانب أساسية هي: علاقة المعلم بوظيفته؛ وهي وضع المعلم في المكان المناسب له من حيث قدرته وإمكانياته وميوله الأمر الذي يُسهم في دفع المعلم للإبداع في عمله، وهو ما يعتمد على عمليتين هما: عملية الاختيار وعملية التوجيه المهني. ويتضمن الجانب الثاني علاقة المعلم بالمنظومة التعليمية، إذ إن المعلم المتأقلم مع عمله غالباً ما يكون على علاقة وطيدة مع النظام والهيئات الإدارية للمدرسة وهذا يدفعه للعمل بكل إخلاص. أما الجانب الثالث يضم علاقة المعلم مع زملائه، حيث إن طبيعة التعليم تقتضي أن يكون هناك علاقة إيجابية بين المعلم وزملائه، مما يشجع على التعاون والعمل ضمن روح الفريق مما يقلل من القلق والتوتر الناتج عن الضغوطات وعليه يرفع مستوى العملية التعليمية وتطويرها.
- كما أن هناك العديد من العوامل الأخرى المؤثرة في التوافق المهني للمعلم إذ تختلف درجة أهميتها من شخص لآخر تمثلت فيما يلي (علالي، 2016):
1. **الأجر:** وهو المقابل الذي يحصل عليه المعلم مقابل إنجازاته وجهوده، والذي يعتبر وسيلة لسد حاجاته الأساسية، ويتوقف رضا المعلم عن الأجر الذي يحصل عليه بمدى قدرته على إشباع حاجته من خلال ما يتقاضاه مقارنة بالجهد المبذول.
 2. **الترقية:** وهي حصول المعلم على فرص للترقية وعلاوات في وظيفته، إذ كلما كانت هذه الترقيات موجودة وبشكل عادل ومقدرة لأعمال المعلم المتميزة كلما كان المعلم متأقلم ومتكيف مع وظيفته.
 3. **الأمن:** وهي وجود ضمانات تقوم بحماية المعلم داخل عمله، مما يؤدي إلى شعور المعلم بالأمن والأمان والراحة في عمله فكلما زاد سعي المؤسسة التعليمية لتوفير الشعور بالأمن للموظف كلما كان راضياً عن عمله بشكل كبير.
 4. **الاحترام والتقدير:** وهو نوع من الأخلاقيات المهنية التي يهدف المعلم للحصول عليه أثناء وظيفته كإنسان أولاً وإشعاره بإنجازاته ثانياً، مما يجعله يشعر بالسرور والرضا عن العمل.

5. **الحرية في العمل:** إذ كلما كان الموظف على درجة كبيرة من الاستقلالية شعر بالمسؤولية الشخصية اتجاه مدى إمكانية النجاح أو الفشل التي يمكن أن تطرأ على الأعمال لمراد تطبيقها.
6. **الإشراف:** إذ يقوم المشرفين بمراقبة أعمال المعلمين فيشجعون الأفضل وينصحون الأضعف، ويعتبر المشرف الذي يجعل مرؤوسيه موضع اهتمامه ويقيم علاقات جيدة بينه وبينهم، وفي هذا الأسلوب من الإشراف يزداد توافق المعلمين مع العمل.

قياس مستوى التوافق المهني للمعلم

- يعتمد التوافق المهني للمعلم على مستوى إدراك المعلم ملائمة ذاته لاحتياجات عمله ومناسبة عمله لمتطلباته، ويمكن قياس مستوى التوافق المهني للمعلم من خلال مجموعة من الوسائل يذكرها كل من (عسيري والعجلاني، 2019) كالاتي:
- **الرضا الوظيفي:** يشير الرضا الوظيفي إلى مستوى رضا المعلم عن مهنته في نواح عدة هي: الراتب، والمكانة الاجتماعية التي تسهم مهنة التعليم بتحقيقها للمعلم، ورضاه عن أساليب الإشراف داخل المؤسسة التعليمية، والعلاقات الاجتماعية داخلها، وشعوره بالأمان والعدالة.
 - **الروح المعنوية:** وهي اتجاهات المعلم تجاه مناخ العمل، والتعاون والمشاركة النابعة من أنفسهم للوصول إلى الأهداف المنشودة داخل المؤسسة التعليمية التي يعملون بها عبر تحقيق قصارى جهدهم لتحقيق هذه الأهداف.
 - **القدرات والاستعدادات:** وهي مجموعة العوامل التي تساعد المعلم في تحقيق التوافق المهني في بيئة العمل، والمتمثلة بالعوامل العقلية والجسدية، فمن خلال هذه العوامل يمكن قياس مستوى تحقيق المعلم للتوافق المهني.

مظاهر التوافق المهني للمعلم

تتفق العديد من الأبحاث على أن هناك مظهرين أساسيين لمظاهر التوافق المهني للمعلم وهما كما أشار إليها كل من (لامية وعطا الله، 2019) فيما يلي:

1. **الرضا المهني:** وهو الشعور بالرضا الذي يشعر به المعلم تجاه عمله وذلك بسبب إشباع حاجاته المادية والمعنوية وكذلك تحقيق رغباته في العمل، ويعد الرضا الوظيفي من الأهداف الرئيسية التي تسعى المؤسسة التعليمية في الوصول إليها، لما لها من أهمية في زيادة إنتاجية الموظفين وتشجيعهم، وتتمثل في عدة أشكال أبرزها (الرضا عن زملاء العمل، وعن طبيعة العمل وظروفه، والرضا عن الإداريين).
 2. **الإرضاء:** وهي مدى جودة إنتاجيته في العملية التعليمية التي يطمح إليها الإداريين وزملائه، ويمكن إجمالها فيما يلي (إرضاء الإداريين والزملاء، الانضباط، اتباع نظام سير العمل في المؤسسة التعليمية).
- استناداً إلى ما سبق يتضح أن تحقيق الرضا والإرضاء مظهران أساسيان في التوافق المهني للمعلم، إذ إن العمل على إرضاء المعلم وتلبية كافة احتياجاته يسهم في دفع المعلم للقيام بعمله على أكمل وجه، وكذلك إرضاء المسؤولين عنه، والعمل على تنفيذ أوامرهم، مما يؤدي إلى تعزيز الثقة بينهما وبالتالي تحقيق التوافق المهني للمعلم، وبالتالي قدرة الموظف على التأقلم مع بيئة عمله مما يزيد من مستوى إنتاجه وبالتالي الارتقاء بعمله نحو الأفضل.

مظاهر سوء التوافق المهني وأسبابه

يُعبّر التوافق المهني عن طبيعة العلاقة التي تربط الفرد مع بيئة العمل وتطوراتها، وفي حال حدوث خلل في هذه العلاقة نتيجة لأسباب مختلفة داخل العمل نفسه، يؤدي إلى حدوث سوء توافق مهني الذي يعني عدم قدرة الفرد على التكيف مع

وظائفه التي يعمل بها، إما لعدم تناسب قدراته مع عمله، أو لمواجهة العديد من المشكلات سواء مع زملائه أو المدراء في بيئة العمل (الرواحية، 2016).

وتشير (الزبيدي، 2017) إلى أن سوء التوافق المهني ينجم عادةً عن تأثيرات شخصية تتعلق في الموظف نفسه كضعف كفاءته وعدم مناسبة إمكانياته لطبيعة عمله، أو بسبب ما يواجهه من معوقات في البيئة المادية والاجتماعية المحيطة به، أو أنه يحدث نتيجة لتظافر الكثير من العوامل الشخصية والخارجية.

وفي هذا المجال فإن من أبرز مظاهر سوء التوافق المهني للمعلم وضوحا والتي يمكن أن تكون لها علاقة كبيرة في سلوكيات المعلم ما يتمثل في: سوء استخدام الوسائل التعليمية، والإكثار من التغيب بدون عذر وربما ترك العمل، وعدم التقيد بالأوامر التي تفرض من قبل المدراء والمشرفين، وكثرة الاحتكاك بالزملاء، وعدم الاهتمام والتكاسل أثناء القيام بالعمل (Wu, 2017).

ثانياً: الدراسات السابقة ذات الصلة:

دراسة شافا وتشينياموريندي (Shava & Chinyamurindi, 2021) والتي هدفت إلى تحديد أثر موارد العمل على صحة الموظف البدنية والعقلية، وتحديد ما إذا كان مستوى التوافق المهني يعمل على تعديل العلاقة بين موارد العمل وصحة الموظف، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، حيث تم توزيع الاستبيان على عينة من (213) معلماً في إفريقيا، وتوصلت النتائج إلى أن موارد العمل تتنبأ بالصحة العقلية والجسدية للموظف، كما تبين أن مستوى التوافق المهني لا يسهم في تعديل العلاقة بين موارد العمل وصحة الموظفين بين المعلمين، وبناءً على النتائج، يتم تقديم التوصيات التي لا تساعد المعلمين فقط ولكن أيضاً أولئك المشاركين في إنشاء سياق يمكن للمدرسين ازدهار فيه من منظور إداري، كما تساعد النتائج على التركيز على فكرة أنه في المدارس الثانوية الريفية في جنوب إفريقيا هناك بيئة عمل داعمة لمساعدة المعلمين في استخدام موارد العمل للأداء التنظيمي، بطريقة تضمن صحتهم العقلية والبدنية.

وهدف دراسة العموش (2020) إلى استقصاء العلاقة بين التنمية المهنية لدى معلمي العاصمة عمان والتكيف الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (196) مديراً تم اختيارهم بأسلوب العينة العشوائية، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن واقع التنمية المهنية للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس جاءت بدرجة مرتفعة من التقدير، واتضح أن مستوى التكيف الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس جاء مرتفعاً.

ودراسة ساشديج (Sachdej, 2018) والتي هدفت إلى تقييم عوامل التوافق المهني لدى المعلمين الجدد (أولئك الذين لديهم ثلاث سنوات أو أقل من الخبرة في التدريس) في المدارس الدولية في تايلاند لتحسين الاحتفاظ بالمعلمين، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، حيث تم توزيع الاستبيان على عينة من (185) معلماً، وتوصلت النتائج إلى أن المعلمين الجدد معرضون لخطر كبير لترك المدرسة أو حتى ترك مهنة التدريس خلال السنوات الخمس الأولى من التدريس، كما أشارت النتائج إلى أن المناهج والتعليم والتوجيه ودعم الممارسة التعليمية، والدعم التنظيمي من أهم العوامل المؤثرة على مستوى التوافق المهني لدى المعلمين، وبالتالي تحسين القدرة على الاحتفاظ بالمعلمين.

وهدف دراسة نيتو وآخرون (Neto, et al., 2018) البحث في مستوى قدرة معلمي المدارس الحكومية في مرحلة رياض الأطفال حتى نهاية المرحلة الثانوية في الولايات المتحدة على التكيف المهني، والبحث في سلوك قيادة الأعمال

في الفصل الدراسي، وتم استخدام المنهج الوصفي، حيث تم توزيع الاستبان على عينة من (311) معلماً في المدارس الحكومية من مرحلة رياض الأطفال حتى نهاية التعليم الثانوي (K-12)، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن المعلمين الرياضيين الذين حصلوا على درجات مرتفعة في التكيف المهني اهتموا بمجال تطوّرهم المهني، بينما ركز المعلمون الذين حصلوا على درجات منخفضة في سلوك ريادة الأعمال حصلوا على درجات منخفضة من التكيف المهني.

وجاءت دراسة درويش (2017) بهدف دراسة مستوى القلق نحو استخدام الحاسب الآلي لدى معلّمي التعليم الأساسي وعلاقته بالتوافق المهني في ظل بعض المتغيرات، كما هدفت التعرف على مستوى التوافق المهني ككل وفي كل بعد من أبعاده لدى معلّمي التعليم الأساسي أثناء الخدمة تبعاً لمتغير الخبرة، استخدمت الدراسة مقياس التوافق المهني أداة لجمع البيانات، تم تطبيقها على عينة الدراسة والمكونة من (326) معلم من معلّمي التعليم الأساسي. أظهرت نتائج الدراسة أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى (0.01) في مقياس التوافق المهني بين معلّمي التعليم الأساسي تبعاً لمتغيرات سنوات الخبرة لصالح المعلمين ذوي الخبرة (10 سنوات فأكثر). كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معلّمي التعليم الأساسي في مقياس التوافق المهني وفقاً لمتغير الجنس. كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين معلّمي التعليم الأساسي في مقياس التوافق المهني وفقاً لمتغير التخصص.

ودراسة الرشودي (2016) التي هدفت إلى التعرف على مستوى التوافق المهني لدى مديرات مدارس التعليم العام بمدينة بريدة، وفقاً للمجالات التالية: (الرضا الوظيفي، العلاقات الاجتماعية، أهمية العمل، الانجاز). استخدم الباحثان المنهج الوصفي المسحي، وتم تطوير وبناء استبانة مكونة من جزأين: الجزء الأول لقياس مستوى التوافق المهني، والجزء الثاني لقياس مستوى الولاء التنظيمي. تم التأكد من صدق أداة الدراسة وثباتها. وتكونت عينة الدراسة من (230) مديرة من مديرات مدارس التعليم العام بمدينة بريدة. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التوافق المهني لدى مديرات مدارس التعليم العام بمدينة بريدة قد جاءت بدرجة تقدير (متوسطة) للأداة ككل بمتوسط حسابي (3.33) وبانحراف معياري مقداره (0.78)، كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) حول (مستوى التوافق المهني) تعزى لمتغير (المؤهل العلمي) على جميع المجالات وعلى الأداة ككل. وأوصت الدراسة بضرورة وضع نظام إجازات مناسب وعادل للكادر الإداري في مدارس إدارت التعليم، يتماشى مع المتغيرات التعليمية والفنية، ومع الظروف الطارئة التي يمكن أن يمر بها الكادر الإداري في المدرسة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

في ضوء ما تم عرضه من دراسات سابقة تتصل بموضوع الدراسة الحالية لاحظت وجود تشابه في المنهج المستخدم (المنهج الوصفي)، كما لاحظت التشابه في الأداة المستخدمة وهي الاستبانة، ما عدا، دراسة الرشودي (2016) التي استخدمت المنهج المسحي. فيما تبين لدى الباحثان وجود اختلافات في أهداف الدراسات التي اطلعت عليها فيما يتعلق بموضوع مستوى التوافق المهني وعلاقتها ببعض المتغيرات كالجنس، وسنوات الخبرة، المرحلة التدريسية للمعلم إضافة إلى اختلافات في مجتمعات الدراسات وعيناتها بين مديري المدارس، والمعلمين وغيرهم.

الطريقة والإجراءات

منهجية الدراسة

استخدم الباحثان المنهج الوصفي، لمناسبته لطبيعة الدراسة وأسئلتها وأهدافها.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من كافة معلمي المدارس في لواء وادي السير في العاصمة عمان وعددهم (1769) معلماً ومعلمة، وذلك وفقاً لإحصائيات وزارة التربية والتعليم الأردنية للعام الدراسي (2021/2022).

عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية المتيسرة، وبلغ عددها (450) معلماً ومعلمة، ويشكلون ما نسبته (25%) من مجتمع الدراسة.

جدول (1): المتغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة (ن=450)

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	127	28.2%
	انثى	323	71.8%
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	95	21.1%
	5 سنوات فأكثر	355	78.9%
المرحلة التدريسية	أساسية	289	64.2%
	ثانوية	161	35.8%

ادوات الدراسة:

تم تحديد إستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الإستبانة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي بدرجة (عالية جداً، عالية، متوسطة، متدنية، متدنية جداً)، وتقابل الدرجات على الترتيب (5، 4، 3، 2، 1). وبذلك ينحصر المتوسط الحسابي بين (1-5)، ولتحديد الدرجة النهائية لقياس مستوى التوافق المهني لدى المعلمين في لواء وادي السير في العاصمة عمان من وجهة نظرهم، تم تحويل الاستجابات عند التحليل إلى درجات ثلاثية (عالية، متوسطة، منخفضة)، ولتحديد المدى تم طرح أقل متوسط حسابي من أعلى متوسط حسابي (5-4=1)، وقسمة الناتج على عدد فئات الدرجات الجديدة (4 ÷ 3=1، 33)، وبالتالي تكون المتوسطات الحسابية المعتمدة في الحكم على درجة استجابات أفراد عينة الدراسة على النحو الوارد في الجدول (2):

الجدول (2): الحكم على درجة استجابة العينة على الاستبانة

الدرجة	المتوسط الحسابي
عالية	من (3.67 - 5)
متوسطة	من (2.34 - 3.66)
منخفضة	من (1 - 2.33)

صدق استبانة الدراسة

صدق المحتوى:

تم التأكد من صدق المحتوى والصدق الظاهري للاستبانة عن طريق عرضها على (12) محكماً من أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الأردنية المتخصصة في الإدارة التربوية (الملحق رقم: 2)، والطلب إليهم إبداء الرأي حول محتوى الاستبانة، ومدى انتماء الفقرات لمحوري الاداء، ولمجالاتها المدرجة تحتها وفق محوري الاستبانة، ووضوحها اللغوي، وإضافة أو حذف وتعديل ما يرويه مناسباً من فقرات أو مجالات تسهم في تحقيق أهداف الدراسة، وقد اقترح

المحكمون بعض التعديلات التي تم الأخذ بها، كما تم إعادة الصياغة اللغوية لمعظم فقرات الاستبانة، ودمج بعضها مع فقرات أخرى، وقبلت الفقرة إذا كان اتفاق المحكمين عليها (80%) أو أكثر وكانت على النحو الآتي:

- **استبانة التوافق المهني:** وتكون بعد التحكيم من (61) فقرة توزعت على مجالات التوافق المهني لدى معلمي المدارس في لواء وادي السير، وبواقع (5) مجالات (مجال بيئة العمل (15) فقرة؛ مجال الانجاز (14) فقرة، مجال العلاقات الاجتماعية (12) فقرة، مجال الأداء (14) فقرة، المجال الاقتصادي (6) فقرات) وأجريت عليه التعديلات التالية:

المجال الأول: بيئة العمل، في الاستبانة الأولية كان مجال الأداء التوافقي، وتم تعديله وتغيير ليصبح بيئة العمل، وتعديل صياغة فقراته وحذفها، وبعد الحذف أصبح عدد فقرات هذا مجال بيئة العمل (15) فقرة.

المجال الثاني: الإنجاز، في الاستبانة الأولية كان مجال الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل والإدارة. تم تعديله وتغييره لمجال (الإنجاز) وبعد الحذف أصبح عدد فقرات هذا المجال (14) فقرة.

المجال الثالث: العلاقات الاجتماعية، في الاستبانة الأولية كان البعد الذاتي تم تعديله وتغييره لمجال (العلاقات الاجتماعية)، وبعد الحذف أصبح عدد فقرات هذا المجال (12) فقرات.

المجال الرابع: الأداء، في الاستبانة الأولية كان البعد الاجتماعي، تم تعديله وتغييره لمجال (الأداء) وبعد الحذف أصبح عدد فقرات هذا المجال (14) فقرة.

المجال الخامس: البعد الاقتصادي، تم تعديل صياغة بعض فقراته، وعددها (6) فقرات.

متغيرات الدراسة

تكونت متغيرات الدراسة الحالية من الآتي:

- مستوى التوافق المهني لدى معلمي المدارس في لواء وادي السير.
- المتغيرات الفئوية أو التصنيفية المتعلقة بمديري المدارس:
- الجنس: وله فئتان: (ذكر، أنثى).
- سنوات الخبرة: ولها مستويين: (أقل من 10 سنوات، 10 سنوات فأكثر).
- المرحلة التدريسية: ولها مستويين: (أساسية، ثانوية).

الأساليب الإحصائية

- للإجابة عن السؤال الأول سيتم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- للإجابة عن السؤال الثاني سيتم استخدام اختبار (T).
- سيتم استخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach-Alpha) ومعامل ارتباط بيرسون لإيجاد معامل الاتساق والثبات لأداة الدراسة.

نتائج الدراسة

أولاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول: ما مستوى التوافق المهني لدى معلمي المدارس في لواء وادي السير من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة عن كل مجال من مجالات التوافق المهني، وفيما يلي عرضاً للنتائج:

جدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة عن كل مجال من مجالات التوافق المهني ككل مرتبة تنازلياً وفقاً للوسط الحسابي

الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
2	مجال الانجاز	4.09	0.53	1	عالية
3	مجال العلاقات الاجتماعية	4.05	0.58	2	عالية
4	مجال الأداء	3.85	0.63	3	عالية
1	مجال بيئة العمل	3.51	0.56	4	متوسطة
5	المجال الاقتصادي	2.57	1.01	5	متوسطة
	مجالات التوافق المهني ككل	3.61	0.66		متوسطة

يظهر من الجدول رقم (3) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة عن كل مجال من مجالات التوافق المهني تراوحت ما بين (2.57-4.09)، حيث جاء مجال "الانجاز" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.09) ودرجة عالية، وبالمرتبة الثانية جاء مجال "العلاقات الاجتماعية" بمتوسط حسابي (4.05) ودرجة عالية، وفي المرتبة الثالثة جاء مجال "الأداء" بمتوسط حسابي (3.85) ودرجة عالية، يليه بالمرتبة الرابعة مجال "بيئة العمل" بمتوسط حسابي (3.51) ودرجة متوسطة، أما في المرتبة الأخيرة جاء المجال "الاقتصادي" بمتوسط حسابي (2.57)، ودرجة متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي للأداة ككل (3.61) بدرجة متوسطة.

ولعرض صورة أكثر تفصيلاً عن مستوى التوافق المهني لدى معلمي المدارس في لواء وادي السير وعلاقتها ببعض المتغيرات من وجهة نظرهم، قام الباحثان باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة عن فقرات كل مجال من مجالات التوافق المهني، وفيما يلي عرضاً للنتائج:

أولاً: بيئة العمل

للإجابة عن هذا المجال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة عن كل فقرة، وفيما يلي عرضاً للنتائج:

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لمجال (بيئة العمل) مستوى التوافق المهني لدى معلمي المدارس في لواء وادي السير من وجهة نظرهم

الرقم	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
1	مهنتي كمعلم تزيد ثقتي بنفسي.	4.38	.76	1	عالية جداً
12	تمتاز علاقتي مع المسؤولين والإدارة على الثقة والاحترام المتبادل.	4.30	.80	2	عالية جداً
6	أفتخر بأنني أعمل معلماً.	4.08	1.03	3	عالية
4	أحافظ على هدوئي في مكان عملي.	4.07	.83	4	عالية
7	تضايقتني كثرة الأعمال الإدارية.	3.66	1.09	5	متوسطة
10	أجد في هذه المهنة مجالاً لتطوير مهاراتي وتحسين أدائي من خلال التدريب المستمر.	3.58	1.08	6	متوسطة
14	يساهم المسؤولون في حل مواقف العمل الصعبة التي نواجهها.	3.56	.99	7	متوسطة
2	أختار مهنة معلم لو أتاحت لي فرصة باختيار مهنة المستقبل.	3.44	1.30	8	متوسطة
9	تتلاءم طبيعة مهنتي مع المستقبل المهني الذي أطمح إليه.	3.31	1.14	9	متوسطة

8	يتصف العمل الذي أقوم به بالرتابة وضعف الجذب والتجديد.	3.27	1.09	10	متوسطة
11	تقتصر البرامج التدريبية على فئة معينة من العاملين.	3.17	1.04	11	متوسطة
13	أرى أن هناك تمييزاً في المعاملة بين الموظفين.	3.14	1.22	12	متوسطة
15	يفتقر مكان عملي لمقومات العمل الوظيفي.	3.11	1.07	13	متوسطة
3	أرى أن نظام الإجازات مناسب.	3.05	1.20	14	متوسطة
5	أرى أن العلاوات الممنوحة مناسبة للجهد الذي أبذله في عملي.	2.50	1.22	15	متوسطة
	الاداء الكلي	3.51	.56		متوسطة

يظهر من الجدول (4) أن المتوسط الحسابي جاء بدرجة عالية جداً وعالية ومتوسطة ضمن مجال بيئة العمل والذي حصل على متوسط حسابي كلي "3.51" بدرجة متوسطة وانحراف معياري "0.56" أما فيما يتعلق بفقرات الدراسة فقد جاءت الفقرة "1" "مهنتي كمعلم تزيد ثقتي بنفسي" في المرتبة الاولى بمتوسط حسابي "4.38" بدرجة عالية جداً وانحراف معياري "0.76" كما جاءت الفقرة "12" "تمتاز علاقتي مع المسؤولين والإدارة على الثقة والاحترام المتبادل." في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي "4.30" بدرجة عالية جداً وانحراف معياري "0.80" في حين جاءت الفقرة "3" "أرى أن نظام الإجازات مناسب" في المرتبة قبل الأخيرة بمتوسط حسابي "3.05" بدرجة متوسطة وانحراف معياري "1.20" أما في المرتبة الأخيرة فقد جاءت الفقرة "5" "أرى أن العلاوات الممنوحة مناسبة للجهد الذي أبذله في عملي" بمتوسط حسابي "2.50" بدرجة متوسطة وانحراف معياري "1.22".

ثانياً: مجال الانجاز

للإجابة عن هذا المجال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة عن كل فقرة، وفيما يلي عرضاً للنتائج:

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لمجال (الانجاز) مستوى التوافق المهني لدى معلمي المدارس في لواء وادي السير من وجهة نظرهم

الرقم	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
4	أحرص على انجاز أعمالي في كل الظروف.	4.35	.69	1	عالية جداً
6	أحرص على إعطاء أولوية لانجاز الأهداف المهمة.	4.34	.69	2	عالية جداً
2	أقوم بعملية بدرجة عالية من الإتقان.	4.30	.66	3	عالية جداً
10	أقوم بمهنتي بكل اعتزاز وانتماء للمدرسة.	4.28	.72	4	عالية جداً
13	أعتبر مهنتي سامية وذات قيمة عالية في المجتمع.	4.24	.85	5	عالية جداً
12	أقوم بالأعمال المطلوبة مني بأمان وطمأنينة.	4.21	.77	6	عالية
5	أحرص على التخطيط المسبق لأي عمل أقوم به.	4.17	.76	7	عالية
7	أبادر بأعمال وأنشطة إضافية تخدم العملية التعليمية.	4.13	.81	8	عالية
3	أقوم بتعديل خطط العمل عند حدوث أي طارئ.	4.09	.72	9	عالية
9	أشعر بالحيوية والنشاط أثناء أدائي لعملي.	4.09	.78	10	عالية
11	أستمتع وأكون سعيداً في عملي.	3.98	.84	11	عالية
1	أضع لنفسني معايير تقييم ثابتة ومحددة في العمل.	3.92	.75	12	عالية
8	توفر لي وظيفتي الشعور بالإنجاز والعمل المثمر.	3.85	.95	13	عالية
14	لو أتاحت لي فرصة ترك المهنة لمهنة أخرى لفعلت ذلك.	3.36	1.35	14	متوسطة
	الأداء الكلي	4.09	.53		عالية

يظهر من الجدول (5) أن المتوسط الحسابي جاء بدرجة عالية جداً وعالية ومتوسطة ضمن مجال الانجاز والذي حصل على متوسط حسابي كلي "4.09" بدرجة عالية وانحراف معياري "0.53" اما فيما يتعلق بفقرات الدراسة فقد جاءت الفقرة "4" "أحرص على انجاز أعمالي في كل الظروف" في المرتبة الاولى بمتوسط حسابي "4.35" بدرجة عالية جداً وانحراف معياري "0.69" كما جاءت الفقرة "6" "أحرص على إعطاء أولوية لإنجاز الأهداف المهمة" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي "4.34" بدرجة عالية جداً وانحراف معياري "0.69" في حين جاءت الفقرة "8" "توفر لي وظيفتي الشعور بالإنجاز والعمل المثمر" في المرتبة قبل الاخيرة بمتوسط حسابي "3.85" بدرجة متوسطة وانحراف معياري "0.95" اما في المرتبة الأخيرة فقد جاءت الفقرة "14" "لو أتيت لي فرصة ترك المهنة لمهنة أخرى لعلت ذلك" بمتوسط حسابي "3.36" بدرجة متوسطة وانحراف معياري "1.35".

ثالثاً: مجال العلاقات الاجتماعية

للإجابة عن هذا المجال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة عن كل فقرة، وفيما يلي عرضاً للنتائج:

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لمجال (العلاقات الاجتماعية) لمستوى التوافق المهني

لدى معلمي المدارس في لواء وادي السير من وجهة نظرهم

الرقم	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
12	أكتسب مكانة مناسبة من الاحترام والتقدير في المجتمع.	4.28	.77	1	عالية جداً
5	أحظى بالقبول والحب من العاملين في المدرسة.	4.27	.75	2	عالية جداً
2	أشارك زملائي في المناسبات الاجتماعية.	4.27	.85	3	عالية جداً
3	أشارك زملائي في المناقشات وتبادل الآراء.	4.22	.76	4	عالية جداً
11	أستطيع إقامة علاقات اجتماعية جيدة.	4.22	.79	5	عالية جداً
4	أشعر بأهميتي في الجماعة التي أنتمي إليها.	4.22	.79	6	عالية جداً
1	وظيفتي كمعلم توسع علاقاتي الاجتماعية مع المجتمع المحلي.	4.15	.85	7	عالية
8	أشارك زملائي في حلل مشكلات داخل العمل.	4.11	.76	8	عالية
7	أتبادل أنا وزملائي في العمل الخبرات والمهارة الوظيفية.	4.08	.83	9	عالية
9	أسعى لحلل خلافات التي تحدث بين الزملاء.	3.95	.83	10	عالية
6	أقضي أوقات الفراغ مع الزملاء في العمل.	3.94	.91	11	عالية
10	أنزعج من كثرة انتقادات زملائي.	2.88	1.19	12	متوسطة
	الاداء الكلي	4.05	.58		عالية

يظهر من الجدول (6) ان المتوسط الحسابي جاء بدرجة عالية جداً وعالية ومتوسطة ضمن مجال العلاقات الاجتماعية والذي حصل على متوسط حسابي كلي "4.05" بدرجة عالية وانحراف معياري "0.58" أما فيما يتعلق بفقرات الدراسة فقد جاءت الفقرة "12" "أكتسب مكانة مناسبة من الاحترام والتقدير في المجتمع" في المرتبة الاولى بمتوسط حسابي "4.28" بدرجة عالية جداً وانحراف معياري "0.77" كما جاءت الفقرة "5" "أحظى بالقبول والحب من العاملين في المدرسة" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي "4.27" بدرجة عالية جداً وانحراف معياري "0.75" في حين جاءت الفقرة "6" "أقضي أوقات الفراغ مع الزملاء في العمل" في المرتبة قبل الاخيرة بمتوسط حسابي "3.94" بدرجة عالية وانحراف معياري "0.91" أما في المرتبة الأخيرة فقد جاءت الفقرة "10" "أنزعج من كثرة انتقادات زملائي." بمتوسط حسابي "2.88" بدرجة متوسطة وانحراف معياري "1.19".

رابعاً: مجال الأداء

للإجابة عن هذا المجال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة عن كل فقرة، وفيما يلي عرضاً للنتائج:

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لمجال (الأداء) لمستوى التوافق المهني لدى معلمي

المدارس في لواء وادي السير من وجهة نظرهم

الرقم	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
3	أُتبع قواعد العمل وتعليماته وانظمته.	4.28	.69	1	عالية جداً
4	يُعتبر عملي ذا أهمية بالنسبة للآخرين (طلبة، مجتمع محلي).	4.18	.85	2	عالية
2	يُقدر زملائي بالعمل أهمية ما أقوم به من أعمال.	4.07	.75	3	عالية
8	أُكتسب خبرة قيمة في مجال عملي.	4.05	.83	4	عالية
6	أُحب عملي الحالي لأهميته في تطوير العملية التعليمية.	4.00	.91	5	عالية
14	تتناسب خبراتي ومهاراتي مع العمل الذي أقوم به.	3.92	.88	6	عالية
1	يساوي عملي قيمة أي عمل آخر.	3.86	.92	7	عالية
7	يُقدر المسؤولون عني ما أقوم به من أعمال ومهام متنوعة.	3.80	.94	8	عالية
13	تعمل مهنتي على توسيع مداركي.	3.77	.92	9	عالية
5	يحرص المسؤولون على النمو المهني للمعلمين.	3.77	.96	10	عالية
11	تتيح اللوائح والإرشادات والتعاميم فهم إجراءات العمل.	3.74	.88	11	عالية
12	تعمل مهنتي على إشباع فضولي العلمي.	3.65	.97	12	متوسطة
10	الفرصة متاحة لي للتقدم وظيفياً.	3.59	1.05	13	متوسطة
9	أقوم بحجم أقل بكثير من قدراتي المهنية.	3.26	1.12	14	متوسطة
	الاداء الكلي	3.85	.63		عالية

يظهر من الجدول (7) ان المتوسط الحسابي جاء بدرجة عالية جداً وعالية ومتوسطة ضمن مجال الاداء والذي حصل على متوسط حسابي كلي " 3.85 " بدرجة عالية وانحراف معياري "0.63" أما فيما يتعلق بفقرات الدراسة فقد جاءت الفقرة " 3 " " أُتبع قواعد العمل وتعليماته وأنظمته " في المرتبة الاولى بمتوسط حسابي "4.28" بدرجة عالية جداً وانحراف معياري "0.69"، كما جاءت الفقرة "4" يُعتبر عملي ذا أهمية بالنسبة للآخرين (طلبة، مجتمع محلي). " في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي "4.18" بدرجة عالية وانحراف معياري " 0.85 " في حين جاءت الفقرة "10" " الفرصة متاحة لي للتقدم وظيفياً. " في المرتبة قبل الاخيرة بمتوسط حسابي "3.59" بدرجة متوسطة وانحراف معياري " 1.05 " اما في المرتبة الأخيرة فقد جاءت الفقرة "9" " أقوم بحجم أقل بكثير من قدراتي المهنية. " بمتوسط حسابي "3.26" بدرجة متوسطة وانحراف معياري "1.12".

خامساً: البعد الاقتصادي

للإجابة عن هذا المجال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة عن كل فقرة، وفيما يلي عرضاً للنتائج:

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لمجال (الاقتصادي) لمستوى التوافق المهني لدى معلمي المدارس في لواء وادي السير من وجهة نظرهم

الرقم	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
2	يتم توفير مزايا وظيفية ملائمة للعاملين.	2.89	1.06	1	متوسطة
1	يتناسب الراتب مع الدرجة العلمية التي أعمل بها.	2.78	1.12	2	متوسطة
5	ترقيتي متعلقة بالكفاءة والإتقان في عملي.	2.74	1.24	3	متوسطة
6	يتناسب الراتب مع طبيعة عملي والجهد الذي أبذله.	2.43	1.17	4	متوسطة
3	يوفر لي راتبي فرصة كافية للرفاهية.	2.38	1.18	5	متوسطة
4	ينال الموظف حافزاً مادياً عندما يؤدي عملاً متميزاً.	2.21	1.23	6	متدنية
	الاداء الكلي	2.57	1.01		متوسطة

يظهر من الجدول (8) ان المتوسط الحسابي جاء بدرجة متوسطة ضمن المجال الاقتصادي والذي حصل على متوسط حسابي كلي " 2.57 " بدرجة متوسطة وانحراف معياري "1.01" أما فيما يتعلق بفقرات الدراسة فقد جاءت الفقرة " 2 " " يتم توفير مزايا وظيفية ملائمة للعاملين." في المرتبة الاولى بمتوسط حسابي "2.89" بدرجة متوسطة وانحراف معياري "1.06" كما جاءت الفقرة "1" " يتناسب الراتب مع الدرجة العلمية التي أعمل بها.." في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي "2.78" بدرجة متوسطة وانحراف معياري " 1.12 " في حين جاءت الفقرة "3" " يوفر لي راتبي فرصة كافية للرفاهية." في المرتبة قبل الاخيرة بمتوسط حسابي "2.38" بدرجة متوسطة وانحراف معياري " 1.18 " اما في المرتبة الأخيرة فقد جاءت الفقرة "4" "ينال الموظف حافزاً مادياً عندما يؤدي عملاً متميزاً." بمتوسط حسابي "2.21" بدرجة متوسطة وانحراف معياري "1.23".

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول التوافق المهني تعزى للمتغيرات: (الجنس، سنوات الخبرة، المرحلة التدريسية)؟
أولاً: متغير الجنس

جدول (9): اختبارات لإيجاد الفروق بين المتوسطات الحسابية لإجابات عينة الدراسة لمتغير الجنس

المجال	فئات المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
بيئة العمل	ذكر	3.74	.66	499	5.59	*0.000
	انثى	3.42	.49			
مجال الانجاز	ذكر	4.16	.62	499	1.77	0.077
	انثى	4.06	.48			
مجال العلاقات الاجتماعية	ذكر	4.14	.61	499	2.09	*0.037
	انثى	4.01	.56			
مجال الأداء	ذكر	3.96	.72	499	2.32	*0.020
	انثى	3.81	.59			
المجال الاقتصادي	ذكر	2.98	.99	499	5.59	*0.000
	انثى	2.41	.92			
الأداء الكلي	ذكر	3.80	.57	499	4.90	*0.000
	انثى	3.54	.46			

يظهر من الجدول (9) أنه يوجد فروق ذات دلالة احصائية في المجال الأول (بيئة العمل) تبعاً لمتغير الجنس بين فئة (ذكر) وفئة (انثى) حيث جاءت قيمة مستوى الدلالة أقل من ($\alpha \leq 0.05$) وبالرجوع الى قيم المتوسطات الحسابية نجد أن الفروق كانت لصالح فئة (ذكر) والتي حصلت على متوسط حسابي (3.74) في حين جاءت فئة انثى بمتوسط حسابي (3.42).

يظهر من الجدول (9) انه يوجد فروق ذات دلالة احصائية في المجال الثاني (مجال الانجاز) تبعاً لمتغير الجنس بين فئة (ذكر) وفئة (انثى) حيث جاءت قيمة مستوى الدلالة أقل من ($\alpha \leq 0.05$) وبالرجوع الى قيم المتوسطات الحسابية نجد أن الفروق كانت لصالح فئة (ذكر) والتي حصلت على متوسط حسابي (4.16) في حين جاءت فئة انثى بمتوسط حسابي (4.06).

يظهر من الجدول (9) أنه يوجد فروق ذات دلالة احصائية في المجال الثالث (مجال العلاقات الاجتماعية) تبعاً لمتغير الجنس بين فئة (ذكر) وفئة (انثى) حيث جاءت قيمة مستوى الدلالة أقل من ($\alpha \leq 0.05$) وبالرجوع الى قيم المتوسطات الحسابية نجد أن الفروق كانت لصالح فئة (ذكر) والتي حصلت على متوسط حسابي (4.14) في حين جاءت فئة انثى بمتوسط حسابي (4.01).

يظهر من الجدول (9) أنه يوجد فروق ذات دلالة احصائية في المجال الرابع (مجال الأداء) تبعاً لمتغير الجنس بين فئة (ذكر) وفئة (انثى) حيث جاءت قيمة مستوى الدلالة أقل من ($\alpha \leq 0.05$) وبالرجوع الى قيم المتوسطات الحسابية نجد أن الفروق كانت لصالح فئة (ذكر) والتي حصلت على متوسط حسابي (3.96) في حين جاءت فئة انثى بمتوسط حسابي (3.81).

يظهر من الجدول (9) أنه يوجد فروق ذات دلالة احصائية في المجال الخامس (المجال الاقتصادي) تبعاً لمتغير الجنس بين فئة (ذكر) وفئة (انثى) حيث جاءت قيمة مستوى الدلالة أقل من ($\alpha \leq 0.05$) وبالرجوع الى قيم المتوسطات الحسابية نجد أن الفروق كانت لصالح فئة (ذكر) والتي حصلت على متوسط حسابي (2.98) في حين جاءت فئة انثى بمتوسط حسابي (2.41).

يظهر من الجدول (9) أنه يوجد فروق ذات دلالة احصائية في المجال الكلي تبعاً لمتغير الجنس بين فئة (ذكر) وفئة (انثى) حيث جاءت قيمة مستوى الدلالة له أقل من ($\alpha = 0.5$) وبالرجوع الى قيم المتوسطات الحسابية نجد أن الفروق كانت لصالح فئة (ذكر) والتي حصلت على متوسط حسابي (3.80) في حين جاءت فئة انثى بمتوسط حسابي (3.54).

ثانياً: متغير سنوات الخبرة

جدول (10): اختبارات لأيجاد الفروق بين المتوسطات الحسابية لإجابات عينة الدراسة لمتغير سنوات الخبرة

المجال	فئات المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
بيئة العمل	أقل من 5 سنوات	3.75	.66	499	4.75	*0.00
	5 سنوات فأكثر	3.44	.51			
مجال الانجاز	أقل من 5 سنوات	4.19	.56	499	2.10	*0.03
	5 سنوات فأكثر	4.07	.51			
مجال العلاقات الاجتماعية	أقل من 5 سنوات	4.07	.62	499	0.45	*0.64
	5 سنوات فأكثر	4.04	.57			
مجال الأداء	أقل من 5 سنوات	3.92	.77	499	1.13	*1.13
	5 سنوات فأكثر	3.83	.59			

3.12*	3.12	499	1.16	2.86	أقل من 5 سنوات	المجال الاقتصادي
			.95	2.50	5 سنوات فأكثر	
3.11*	3.11	499	.60	3.76	أقل من 5 سنوات	الأداء الكلي
			.47	3.58	5 سنوات فأكثر	

يظهر من الجدول (10) أنه يوجد فروق ذات دلالة احصائية في المجال الأول (بيئة العمل) تبعاً لمتغير سنوات الخبرة بين فئة (أقل من 5 سنوات) وفئة (5 سنوات فأكثر) حيث جاءت قيمة مستوى الدلالة أقل من $(\alpha \leq 0.05)$ وبالرجوع الى قيم المتوسطات الحسابية نجد أن الفروق كانت لصالح فئة (أقل من 5 سنوات) والتي حصلت على متوسط حسابي (3.74) في حين جاءت فئة (5 سنوات فأكثر) بمتوسط حسابي (3.44).

يظهر من الجدول (10) أنه يوجد فروق ذات دلالة احصائية في المجال الثاني (مجال الانجاز) تبعاً لمتغير سنوات الخبرة بين فئة (أقل من 5 سنوات) وفئة (5 سنوات فأكثر) حيث جاءت قيمة مستوى الدلالة أقل من $(\alpha \leq 0.05)$ وبالرجوع الى قيم المتوسطات الحسابية نجد ان الفروق كانت لصالح فئة (أقل من 5 سنوات) والتي حصلت على متوسط حسابي (4.19) في حين جاءت فئة (5 سنوات فأكثر) بمتوسط حسابي (4.07).

ثالثاً: متغير المرحلة التدريسية

جدول (11): اختبارات لأيجاد الفروق بين المتوسطات الحسابية لإجابات عينة الدراسة لمتغير المرحلة التدريسية

المجال	فئات المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
بيئة العمل	اساسية	3.52	.57	499	0.52	0.60
	ثانوية	3.49	.54			
مجال الانجاز	اساسية	4.08	.54	499	0.48	0.62
	ثانوية	4.11	.50			
مجال العلاقات الاجتماعية	اساسية	4.04	.56	499	0.39	0.69
	ثانوية	4.06	.60			
مجال الأداء	اساسية	3.86	.61	499	0.54	0.58
	ثانوية	3.83	.67			
المجال الاقتصادي	اساسية	2.63	.99	499	1.63	0.10
	ثانوية	2.47	1.03			
الأداء الكلي	اساسية	3.63	.48	499	0.70	0.47
	ثانوية	3.59	.54			

مناقشة النتائج والتوصيات

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى التوافق المهني لدى معلمي المدارس في لواء وادي السير من وجهة نظرهم؟.

أظهرت النتائج أن المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة عن كل مجال من مجالات التوافق المهني تراوحت ما بين تراوحت ما بين (2.57-4.09)، حيث جاء مجال "الانجاز" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.09) ودرجة عالية، وبالمرتبة الثانية جاء مجال "العلاقات الاجتماعية" بمتوسط حسابي (4.05) ودرجة عالية، وفي المرتبة الثالثة جاء مجال "الأداء" بمتوسط حسابي (3.85) ودرجة عالية، يليه بالمرتبة الرابعة مجال "بيئة العمل" بمتوسط حسابي

(3.51) ودرجة متوسطة، أما في المرتبة الأخيرة جاء المجال "الاقتصادي" بمتوسط حسابي (2.57)، ودرجة متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي للأداة ككل (3.61) بدرجة متوسطة.

ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى أن معلمي المدارس في لواء وادي السير لديهم مستوى توافق مهني جيد، حيث يمتلكون القدرة على الانسجام والتأقلم مع زملائهم في العمل من معلمين وإداريين ومديرين بشكل سليم، ولديهم القدرة على المواءمة بينهم وبين البيئة المهنية والاجتماعية والمادية بما يساهم في تحسين إحساسهم بالرضا عن العمل، كما يمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى أن مستوى التوافق المهني الجيد لدى المعلمين كما يبدو في لواء وادي السير بسبب توفير الإدارة المدرسية لبيئة عمل مناسبة لدى كافة العاملين في المدارس، ومراعاة متطلباتهم والعمل على تلبيتها. اتفقت نتائج هذه الدراسة في بعض فقراتها مع نتائج دراسات: حيمور (2020)؛ العموش (2020)، عسيري والعجلاني (2019)، نيتو وآخرون (Neto, et al., 2018)، كور (Kaur, 2014)، دراسة علوطي (2018)، وتباينت هذه النتيجة في بعض فقراتها مع نتائج دراسات: ساشديج (Sachdej, 2018)؛ دراسة حدي (2019).

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول التوافق المهني تعزى للمتغيرات: (الجنس، سنوات الخبرة، المرحلة التدريسية)؟

أولاً: الجنس

أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع مجالات الدراسة تبعا لمتغير الجنس، لصالح فئة (الذكور)، ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى أن عينة الدراسة من المعلمين يصبوا كامل تركيزهم في الأعمال الوظيفية الموكلة إليهم، مقارنة مع المعلمات اللاتي يمكن أن يكون لديهم التزامات عديدة خارج نطاق العمل خاصة إذا كن متزوجات، مما يدفع المعلمين إلى تكوين علاقة إيجابية بينهم وبين وظائفهم؛ وتحسين علاقاتهم الاجتماعية، وأدائهم الوظيفي، وثقتهم بأنفسهم، مما يعزز من مستوى التوافق المهني لديهم.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة كل من؛ عسيري والعجلاني (2019)، وكور (Kaur, 2014)، والتي جاء في نتائجها وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى المعلمين تعزى لمتغير الجنس.

بينما اختلفت مع دراسة كل من؛ حدي (2019)، ودرويش (2017)، وروي وهالدر (Roy & Halder, 2018) ودوروزينسكا (Dorozynska, 2016)، والتي جاء في نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى المعلمين تعزى لمتغير الجنس.

ثانياً: سنوات الخبرة

أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المجال الأول (بيئة العمل) تبعاً لمتغير سنوات لصالح فئة (أقل من 5 سنوات)، ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى أن عينة الدراسة من المعلمين ممن لديهم عدد سنوات (أقل من 5 سنوات) يمكن أن يكون تفاعلهم مع بيئة العمل حذراً كون ليس لديهم عدد سنوات كبير في المدرسة، مما يدفعهم للحرص في نوع العلاقات التي يتم تكوينها في بيئة العمل، والتعامل بحذر مع المواقف العديدة التي يمكن أن يتعرضوا لها، مما يساهم في قدرتهم على رفع مستوى التوافق المهني لديهم مقارنة مع المعلمين ممن لديهم عدد سنوات خبرة أكثر.

ثالثاً: المرحلة التدريسية

أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع مجالات الدراسة تبعاً لمتغير المرحلة التدريسية، ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى أن المرحلة التدريسية سواء أكانت مرحلة أساسية أم ثانوية قد لا تحمل تأثيراً واضحاً على مستوى التوافق

المهني لدى المعلمين وذلك لوضوح التأثير في عوامل أخرى كعلاقة المعلم بوظيفته، وطبيعة علاقاته الاجتماعية داخل بيئة العمل، والحوافز المقدمة لديه، وغيرها من العوامل، مما يحد من وجود تأثير على مستوى التوافق المهني لدى المعلم.

التوصيات

1. اعداد نظام حوافز في وزارة التربية والتعليم لمكافأة المبدعين من المعلمين.
2. ضرورة قيام الإدارات المدرسية في لواء وادي السير بإيجاد نوع من التناسب بين الراتب مع الدرجة العلمية التي يعمل بها المعلمين.
3. إجراء المزيد من الدراسات التي تتناول مجالات التوافق المهني، وربطها بمتغيرات جديدة، وتطبيقها على مجتمعات أخرى.

قائمة المراجع

- أبو بكر، نجوى (2018). الإضطرابات السلوكية والوجدانية والتوافق النفسي والاجتماعي. ط1، مركز الكتاب الأكاديمي.
- البلهيد، نوره (2015). واقع أدوار معلم التعليم العام في المملكة العربية السعودية في ضوء الدورات التدريبية المقدمة دراسة مدانية. مجلة كلية التربية، 34(162)، 699-722.
- جبريل، مصطفى ومحمد، جهاد (2019). القابلية للإساءة الزوجية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى المعلمات في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. مجلة بحوث التربية النوعية-جامعة المنصورة، ع(53)، ص149-186.
- جمال الدين، بن منظور (1999). لسان العرب، الجزء الخامس عشر، مطبعة بيروت، لبنان.
- جودة، منيرة محمد. (2016). الخبرات الصادمة لدى أمهات الأيتام وعلاقتها بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى الأم والطفل: دراسة ميدانية للأم والطفل اليتيم في محافظة غزة. [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية بغزة.
- الحازمي، الحسن. (2021). دور التخطيط في تطوير أداء معلم الكبار وفق مهارات القرن الحادي والعشرين. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، 5(19)، 51-70.
- حليوي، ضلال. (2014). دور المشكلات النفسية والاجتماعية في التوافق المهني دراسة ميدانية لدى العاملين في جامعة حلب. [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة حلب.
- خلاف، خديجة؛ ولوزري، نجبية. (2018). التوافق المهني والفعالية التنظيمية- دراسة ميدانية في المؤسسة الصناعية الجزائرية للجلود ومشتقاته- وحدة إنتاج جيجل. [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة محمد الصديق بن يحيى- جيجل.
- درويش، سلوى محمد. (2017). القلق نحو استخدام الحاسب الآلي لدى معلمي التعليم الأساسي وعلاقته بالتوافق المهني في ضوء بعض المتغيرات. مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، ع(21)، 19-73.
- الرشودي، خلود بنت محمد. (2016). مستوى التوافق المهني لدى مديرات مدارس التعليم العام بمدينة بريدة وعلاقتها بالولاء التنظيمي من وجهة نظرهن. [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة أم القرى.
- الرواحية، بدرية محمد. (2016). التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية. [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة نزوى.
- الزبيدي، سحر. (2017). القوة التنظيمية ودورها في تحقيق التوافق المهني. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، 14(3)، 310-341.
- شموري، كميليا. (2017). القلق وعلاقته بالتوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات في المرحلة الابتدائية. [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة محمد بوضياف- المسيلة.
- الشيخ، صالحة؛ وخليفة، هدى. (2021). الرفاهية النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من معلمات التربية الخاصة بجدة. دراسات عربية في التربية وعلم النفس (ASEP)، ع(163)، 277-302.
- الصرائيرة، خالد. (2020). التنمية المهنية وعلاقتها بالتكيف الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس. [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الشرق الأوسط.

- عثمان، نمارق. (2020). التوافق الدراسي وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى طلاب المرحلة الثانوية- ولأية الخرطوم أنموذجاً. [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة إفريقيا العالمية.
- عسيري، عبد العزيز والعجلاني، يوسف. (2019). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة المخوة. المجلة العلمية لكلية التربية- جامعة اسبوط، 35(12)، 21-57.
- العطوي، عطاء. (2020). التوافق المهني لدى عينة من الفائزين بجائزة الأكبر فهد بن سلطان وعلاقته بالطموح باختلاف بعض المتغيرات الديمغرافية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 4(17)، 122-138.
- علالي، دلال. (2016). الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مدرء الطور الابتدائي- دراسة ميدانية بمدارس عين مليلة. [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة العربي بن مهيدي- أم البواقي.
- علوطي، حورية. (2018). درجة استخدام مديري المرحلة الابتدائية لمهارات الاتصال الفعال وعلاقتها بالتوافق المهني للمعلمين من وجهة نظرهم- دراسة ميدانية بابتدائيات بلدية الأمير عبد القادر "جبل". [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة محمد الصديق بن يحيى.
- العموش، وفاء. (2020). التنمية المهنية وعلاقتها بالتنكيف الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس. [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الشرق الأوسط.
- الفريحات، هناء والسالم، رفقة والقضاة، عمر. (2016). دور معلمي المدارس الملك عبد الله للتميز في تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلبة المتفوقين. المجلة الدولية لتطوير التفوق، 7(13)، 55-73.
- لامية، بويدي وعطاء، محمد. (2019). المناخ التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني في المؤسسات التربوية. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية- جامعية الشهيد حمة لخضر، 7(3)، 58-65.
- Arifah, N., & Prijambodo, L. (2014). The Teacher's Roles In Teaching English For Specific Purposes To Nursing Program Students. Available at: <https://media.neliti.com/media/publications/232347-the-teachers-roles-in-teaching-english-f-c661cf9a.pdf>
- Nadeem, N., & Bhat, G. (2014). A Study of Adjustment Level among Secondary School Teachers in Kashmir. Journal of Education and Practice, 5(10), 144-148.
- Neto, R., Rodrigues, V., Polega, M., & Persons, M. (2018). Career adaptability and entrepreneurial behavior in the K-12 classroom. Available at: <https://doi.org/10.1080/13540602.2018.1526783>
- Sachdej, R. (2018). Evaluation of New Teacher Adjustment Factors in International Schools in Thailand to Improve Teacher Retention. Dissertation. Nova Southeastern University, United States.
- Sarihi, N., Mohammadifar, M., Ghodsi, A. (2014). Discussion predictors of occupational and social Compatibility of Teachers in terms of Emotional Intelligence, Adv. Environ. Biol., 8(10), 814-818.
- Shava, H., & Chinyamurindi, W.T. (2021). The effects of work resources and career adaptability on employee health: A case of sample of teachers in South Africa. SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde, 47(0), a1816. <https://doi.org/10.4102/sajip.v47i0.1816>
- Wu, L. (2017). Stress Psychology and Self - adjustment of Teachers in Higher Vocational Colleges. Social Science, Education and Humanities Research, 155(1), 310-312.
- Xhemajli, A., Cyril, S., & Methodius, S. (2016). The Role of the Teacher in Interactive Teaching. International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education, 4(1), 31-38.