



## التوافق المهني لدى مديري المدارس الإعدادية وعلاقته ببعض المتغيرات

ID No. 877

(PP 203 - 218)

<https://doi.org/10.21271/zjhs.27.SpB.12>

وعد سعيد طه

قسم اللغة الكوردية، كلية التربية-ثاكري، جامعة دهوك

[waad.taha@uod.ac](mailto:waad.taha@uod.ac)

مؤيد اسماعيل جرجيس

قسم الإرشاد التربوي والنفسي، كلية التربية، جامعة صلاح الدين-أربيل

[moaid.jarjis@su.edu.krd](mailto:moaid.jarjis@su.edu.krd)

الاستلام: 2023/01/14

القبول: 2023/05/07

النشر: 2023/12/15

### ملخص

يهدف البحث الحالي الى معرفة التوافق المهني وعلاقته ببعض المتغيرات لدى مديري المدارس الإعدادية حسب المتغيرات (الجنس، سنوات الخدمة الادارية) واستخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي، يتكون مجتمع البحث الحالي من مديري المدارس الإعدادية في محافظات اقليم كردستان، وكذلك عدد الاجمالي لمديري المدارس الإعدادية في تلك المحافظات كانت (544) مديراً بواقع (422) ذكوراً و (122) إناثاً، تم إعداد مقياس لتوافق المهني من قبل الباحثان بالاعتماد على مجموعة من المقاييس المرتبطة بتلك المتغير، ولتحقيق اهداف البحث استخدم الباحثان برنامج (Spss) ومنها الوسائل الاحصائية الآتية (الإختبار التائي لعينتين مستقلتين، معامل ارتباط، الإختبار التائي لعينة واحده، معادلة سيرمان براون، معادلة الفاكرونباخ، تحليل التباين الاحادي، الانحدار المتعدد). توصلت الدراسة الى النتائج الآتية: وجود مستويات عالية في جميع ابعاد التوافق المهني لدى مديري المدارس الإعدادية، عند مستوى الدلالة (0.05) وبدرجة الحرية (543). وكانت الفروق كلها لصالح الازواج الحاسوبية. عدم وجود فروق دالة احصائياً في جميع ابعاد مقياس التوافق المهني بين الجنسين والمقياس ككل، عند مستوى الدلالة (0.05) وبدرجة الحرية (542). عدم وجود فرق دالة احصائياً دالة احصائياً في مقياس التوافق المهني وأبعاده عند مستوى الدلالة (0.05) وبدرجة الحرية (28) افقي و(515) عمودي تعزى لمتغير السنوات الخدمة الادارية لدى مديري المدارس الإعدادية.

الكلمات المفتاحية: التوافق المهني، مديري المدارس الإعدادية.

### 1. مشكلة البحث

يعتبر عنصر الانسان المحور الاساسي لتفوق المدرسة ومديره وتحقيق هدفه المنشود ويثبت هذا في اطار الإهتمام الكبير الذي حصل عليه التدريسيين في المدرسة وميولهم وإتجاهاتهم ومشاعرهم نحو المدرسة التي يدرسون الطلاب فيها، واتجاهاتهم لعملهم في المؤسسات التربوية، من قبل الباحثين والدارسين المتخصصين لمجال السلوك التنظيمي وعلم النفس والإرشاد الاداري وغيرها من الاختصاصات المتعلقة، لقد تعدد المفاهيم الشائعة للتعبير عن حالة نفسية للمدير لعمله ومدى رغبته على التكيف، تلك هذه المفردات التوافق المهني، الروح المعنوي، الإتجاه العاطفي لعملهم وهذا كله يشير الى مجموعة من المشاعر العاطفية الشخصية حول الوظيفة الحالية وكيف يتم التعبير عن هذه المشاعر وكيفية تحقيق الاهداف الذي يتصوره المدير (اوالمدرس) أنه يتم انجاز من عمله كلما أدرك الفرد أن عمله يلبي احتياجاته بشكل كبير ، كلما شعر بإيجابية أكثر تجاه عمله، ويعتبر التوافق هنا إيجاد العلاقة المتوازنة والمرضية بين الأفراد والبيئة العمل في الداخل أو الخارج ويكون هذا تلبية للاحتياجات الأساسية للمدير والمدرس بشكل كاف، كما تشير الدراسات التربوية التي اجريت في امريكا وبريطانيا الى إن كل المدرسين دون استثناء يعانون من نوع من التوتر المهني، حيث إن ما بين (30% حتى 90%) من المدرسين البريطانيين يعانون من الضغوط المهني وفي أمريكا ما يعادل (80%) من المدرسين يعانون من اعراض دالة على انعدام الصحة النفسية وعدم التوافق النفسي والعلاقي حسب احصائيات (2001) وفي دراسة اجراها اتحادالمعلمين بشيكاغو عام(1987) وجد إن حوالي (57%) من المدرسين يعانون من مرض جسدي سببه الضغوط وانعدام التوافق مع المهنة و (33%) يعانون من مرض نفسي سببه توتر في المهنة (هدى، 2014، ص4). فالتوافق المهني يعتبر مؤشر فعال لاثبات النجاح او الفشل في اي مؤسسة تربوية، من خلال التوافق، يتم قياس رضا المدير عن عمله الاداري، وهو أمر ضروري له لأداء العمل المطلوب منه إلى أقصى حد.، خاصة إذا كان لديه رغبة في العمل وطموح وتوفر

جميع الظروف في مختلف النواحي (الرواحية، 2016، ص2). ومن هنا سنحاول التطرق إلى موضوع التوافق المهني لدى مديري المدارس وعلاقته ببعض المتغيرات. وكذلك الاجابة على ماهي مستوى التوافق المهني لدى مديري المدارس الاعدادية؟

### 2.1 أهمية البحث:

إن الرضا عن المهنة هو دافع اساسي او حالة مسببة للأمراض تمارس فيها قوى تسبب مقاومة داخلية في الجسم ، مما يؤدي إلى حالة من الاضطراب العقلي أو العاطفي استجابة لتأثيرات خارجية معاكسة. وعادة ما يتميز بنبض القلب السريع ، وارتفاع ضغط الدم ، وتوتر العضلات ، والتهيج. من الأمور الأساسية للتوافق المهني قدرة المدير على التكيف مع المعلمين والطلاب وغيرهم في البيئة المدرسية. وهكذا ، لذا فان الرضا عن المهنة او الوظيفة الادارية يعني وجود الدوافع أو الرغبات التي توجه السلوك نحو هدف محدد لإرضاء هذا الدافع المنشود في العمل الاداري او التدريسي (سلام ، 2014، ص5).

اكد (الحبسي، 2012) في دراسته المشاكل الشخصية للمدير ليست بحاجة للعثور على عمل، بدلاً من ذلك ، تكمن المشكلة الحقيقية في أنه قد يحصل على الوظيفة لكنه ليس مناسباً لها او متوافقاً معها، لذا وجود المشاكل النفسية والوظيفية التي يتبين في انخفاض الكفاءة الشخصية عدم وجود الدافع لتحقيق الأهداف والقلق والاعتراب المهني وتدني الروح المعنوية. أشار (Anupama and Tripathi 2010) إلى أن الهدف النهائي لأي فرد في المجتمع يرتبط بأبعاد متعددة مثل الثقافة والاقتصاد والمجتمع ، لذلك من المثالي التنافس والعثور على المعلومات والمهارات والأساليب التحفيزية في المجال المهني. (الرواحية، 2016، ص4).

كما قال المربي البريطاني أرنولد: (Arnould) تعد العلاقة المتوترة للمدير والمدرسين أحد العوامل الرئيسية التي تجعل كلاهما غير متفوقين في العمل ويزيد ضغط العمل تظهر الأبحاث التربوية التي أجريت في الولايات المتحدة والمملكة المتحدة أيضاً أن جميع المدرسين، دون استثناء، يعانون من نوع من الإجهاد المهني، يعاني المدرسين في المملكة المتحدة (30% إلى 90%) من ضغوط مهنية مقارنة بالولايات المتحدة (80%) من المدرسين إحصائياً ، تشير أعراضهم إلى نقص في الصحة العقلية وعدم التوافق النفسي والعلاقة (2001) وجدت دراسة أجراها اتحاد المعلمين بشيكاغو عام 1987 أن ما يقرب من (57 بالمائة) من المعلمين يعانون من أمراض جسدية ناتجة عن الإجهاد وعدم التوافق المهني. و (33 بالمائة) أصيبوا بأمراض نفسية بسبب الإجهاد المهني (سلام ، 2014، ص3) بالنظر إلى هذه الأهمية، شعر الباحثون من الضروري القيام باجراء هذه الدراسة، والتي تضمنت تحديد التوافق المهني لدى مديري المدارس الاعدادية وعلاقته ببعض المتغيرات لذلك ، تعد هذه الدراسة خطوة على الطريق ، مما يتطلب منا التحقيق والدراسة والتخطيط والتوجيه المستمر لهؤلاء المديرين.

### 3.1 أهداف البحث

- 1- التعرف على مستوى التوافق المهني لدى مديري المدارس الاعدادية.
- 2- دلالة الفروق الإحصائية في مقياس التوافق المهني وأبعاده الاربعة تبعاً لمتغيرات الجنس، سنوات الخدمة الإدارية لدى مديري المدارس الإعدادية.

### 4.1 حدود البحث:

يقتصر البحث الحالي على مديري المدارس الاعدادية في محافظات اقليم كردستان-العراق (اربيل، سلیمانیه، دهوك) للعام الدراسي (2021-2022).

### 5.1 تعريف المصطلحات:

#### 1-تعريف التوافق

" يشير التوافق إلى قدرة الفرد على الشعور بالرضا والقبول من خلال المبادئ والقيم والأهداف التي يقبلها لنفسه وللرضا الاجتماعي وقبول المجموعة التي يعيش فيها. " (مجمد، 2007، ص36)

#### 2-تعريف التوافق المهني

التوافق المهني هو محاولة الفرد (مدير المدرسة او المدرس) لخلق انسجام وتكيف بينه وبين بيئته المدرسية والتدريسية المهنية. التي يواجه فيها الفرد (المدير والمدرس). (موسى ، 2010 ، ص63).

#### 3-تعريف مدير المدرسة

ويعرفه (الأغبري، 2005) انه " إنه مسؤول بشكل أساسي عن حسن سير عملية التدريس في المدرسة و الجوانب الإدارية والفنية والمالية لتلك المؤسسة وتطبيق كل التعليمات الواردة من قبل مجلس التعليم الإقليمي أو الإدارة التربوية وجميع التعليمات الصادرة إليه من وزارة التربية والتعليم". (الأغبري، 2005، ص494).

4-التعرق الاجرائي:

هو الدرجة التي يحصل عليها المستجيب (مدراء المدارس) على المقياس المعد لقياس مؤشرات التوافق المهني.

## 2.الاطار النظري والدراسات السابقة

التوافق المهني هو "عملية خدمة مستمرة ومتعددة السنوات تركز على تنوع الخبرات الفردية والجماعية لدى الموظفين، وتمكين المنتسبين في مؤسسات الربوية من تعزيز خبراتهم التدريسية كأعضاء في البيئات المهنية والاضطلاع بأدوار متغيرة مع تغير المؤسسات التعليم والتدريس. هذه تشمل الخبرات النمو والتطوير المعرفي، ومهارات البحث والتحليل، وزيادة الخصائص ونقاط القوة للنهج المتوافقة مهنيًا للإدارة والقيادة وحل المشكلات (العموش، 2020، ص14). وكذلك اشار يونغ (YOUNG، 1960) التوافق المهني بأنه "مرونة الكائنات الحية لتشكيل المواقف والسلوكيات في مواجهة الظروف الجديدة ، بحيث يمكن دمج الطموحات والتوقعات التي يعبر عنها الكائن الحي مع حاجات المجتمع " وايضا عرفها إيزنك (EYSENCK) " هو حالة من علاقة التجانس مع البيئة التي يستطيع الفرد فيها الحصول على الإشباع لمعظم حاجاته، و أن يحقق المتطلبات الجسمية و الإجتماعية"(محمد، 2007، ص35)" ويرى سلامة غباري التوافق المهني " هو التكيف السليم مع ظروف العمل والظروف الأسرية ومع المجتمع الخارجي مما يشعر العامل بأنه راضي عن نفسه وعديم الشكوى في حياته مما يساعده على الإنتاج الأفضل كما وكيفاً"، وايضاً اشار (فحجان، 2010): بأنه العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد من أجل تحقيق التكيف والانسجام بينه وبين الوظيفة التي تؤديها(الرواحية، 2016، ص83).

أما(ماسلو، 1970، Maslow) فيرى أن التوافق في العمل كما في غيره من مجالات الحياة الأخرى مرتبط بالحاجات الإنسانية، بمعنى أن إشباع الحاجات لدى الفرد تؤدي الى اثاره الدوافع نحو العمل والاستمرار في تحسين الأداء في العمل، فكلما ارتقى الفرد في الترتيب الهرمي للحاجات زادت رغبته واهتمامه في الكفاح من اجل تحقيق ذاته ،كما ان ظهور شكاوي وتذمرات ذات مستوى أعلى دليل على ان الجهود المبذولة لأشباع الحاجات الدنيا للأفراد العاملين أتت ثمارها بالفعل، مما يؤدي الى الالتفات الى قضايا جديدة أعلى مستوى(المرشدي وحسن، 2005، ص3). ولقد أعطى المدراء وأرباب العمل لهذا الموضوع اهتماما خاصا باعتباره عنصرا محفزا للعاملين وله أثر كبير وفعال على إنتاجية العاملين ونشاطهم في العمل كما أنه وجد من خلال الدراسات التي بحثت في نفس الموضوع ان الرضا عند العاملين يسهم في تحسين صحتهم الجسمية والنفسية ونوعية الحياة داخل بيئة العمل وخارجها ، ويعتبر الرضا الوظيفي من احد العوامل التي تزيد في ارتفاع الاداء في المنظمة(المعاينة، 2017، ص58).

### 1.2. عناصر التوافق المهني:

1. طبيعة وظروف العمل: يعتبر هذا المجال من أهم المتطلبات المطلوبة إلى التوافق ، حيث تسبب هذه الأهمية إلى عاملين رئيسيين ، أولاً أن الشخص الذي يعمل يقضي معظم وقته في مجال المهنة. والثاني في ضوء أهمية دور المهنة وتأثيره على الحياة الشخصية. تشير ظروف العمل إلى الظروف المادية التي يعمل في ظلها الشخص ، مثل الإضاءة والتهوية ودرجة الحرارة، والالات والمعدات ونظام تتابع فترات النشاط والراحة النفسية. يساهم العمل المؤسسي في خلق ظروف عمل مناسبة في زيادة الإنتاجية وزيادة رضا الموظفين عن المهنة والانسجام قد يتخذ الموظف الخيار النفسي الصحيح ويتم وضعه في عمل تناسب ميوله وقدراته وخصائصه الشخصية، ربما يتم تدريبه بنجاح على استخدام قدراته بأفضل طريقة ممكنة، لمصلحته الخاصة ومصلحة المنظمة، بحيث يكون لديه فرصة أفضل للتكيف مع بيئة العمل، ربما يتم تدريبه بنجاح على استخدام قدراته بأفضل طريقة ممكنة، لمصلحته الخاصة ومصلحة المنظمة، بحيث يكون لديه فرصة أفضل للتكيف مع بيئة العمل.

2.الراتب والترقية: تعتبر الترقية فرصة للمدير والمدرس للترقية إلى منصب أعلى، بحيث يكون راضياً مادياً وفسياً، وهي من استحقاقها الوظيفية كمدير او المدرس . من بين المتغيرات المادية التي تحفز النشاط الفردي وخاصة فيما يتعلق بالأداء. أما بالنسبة للأجور، فيشير إلى مقدار المال الذي يكسبه مقابل عمله ككادر تدريسي في عمله اليومي ، والذي يبذل فيه جهداً في المنظمة..(الزيدي، 2017، ص323).

3. الأمن: يحرص المدرس على أن يكون لديه تأمينات الوظيفية كموظف في قطاع التربية سواء أثناء التدريس أو بعد تركه لذات الإعاقة، ودرجة من الأمن والأمان تزيل مخاوفه وتوجه جهوده نحو العمل..
4. الاحترام والتقدير: يتمتع البشر كإنسان بمكانة عالية في جميع المجالات، إذ يسعى المدرس أو المدير إلى أن يتم تقديره واحترامه في المدرسة أو خارجه الذي يقضيه حوالي ثلث يومه وهذا التقدير يهمله الحصول عليه كإنسان لتمتع بها وإثبات وجوده أخبره عن إنجازاته ومساهمته في مجالات لاحقة، لأنه يحمل في روحه مشاعر التقدير والغموض والفرح والرهبة والرهبة.
5. المشرف: أوضحت نتائج الدراسة التي أجريت على نمط الإشراف إلى وجود علاقة بين نمط الإشراف ورضا المرؤوسين عن العمل فقد أشارت دراسات جامعية (ميتشجن) إلى أن المشرف الذي يجعل مدرسه محل اهتمام و يقيم علاقات طيبة بينه وبينهم على أساس من التفاهم والانسجام، يخلق بيئة عمل تحقق الرضا للمدرسين والعكس في حالة اعتباره للمدرس حالة ثانوية (دلال، 2016، ص104).
6. جماعات العمل: يسود التنظيم مجموعة من العلاقات التي تتسم بين العاملين، و تؤثر هذه العلاقات في درجة الرضا الذي يشعر بها الفرد في عمله، فكلما كان التفاعل القائم بين الفرد والجماعة يحقق منفعة للفرد كانت جماعة العمل مصدر رضا للفرد.
7. الحرية في العمل: و تقصد بالحرية المتاحة في العمل مقدار ما يشعر به الفرد من الإستقلال و حرية التصرف في جدولته بعض جوانب العمل اليومي، فكلما أتاحت للمدير والمدرس فرصة توافر درجة من الحرية في العمل، يشعر المدير والمدرس بالمسؤولية الشخصية نحو إمكانية النجاح أو الفشل في ادارة المدرسة التي يمكن أن تحدث في تنفيذ الأعمال التدريسية.
8. العلاوات و المكافآت : ان جوانب المادية والمالية تؤثر على شخصية الموظف، وبالاخص عند قيامه بعمل معين، انه يشارك مع راتبه الشهري في كثير من الاحيان الراتب لا يكفي احتياجات المدرس والمدير، فإن العلاوات و البدلات و المكافآت يساهم لتعويض النقص في ارتفاع سعر اليومي ونتيجة لجهود المبذل من قبل المدير والمدرس لتنفيذ اعمالهم اليومية والتدريسية التعليمية (محمد، 2007، ص63).
9. رضا المدير عن المسؤولين: تؤثر مواقف المدير تجاه المسؤولين وعلاقتهم بالمسؤولين بشكل مباشر على شعورهم تجاه عملهم وجميع جوانب عملهم ، كلما شعر المدير أن رئيسه يحترم العمل الذي يقوم به ويقدره ، زاد رضاه عن وظيفته الادارية وسيبذل جهداً إضافياً لإثبات ذلك.. وفي هذا يرى فرج عبد القادر طه أنه يجب على الاثريية القيام على تحسين التوافق المهني للمدير والمدرس ، وهذا يؤدي الى ضمان وجود العلاقة الاجتماعية والنفسية الصحيحة بين الرؤساء والمرؤوسين. ويلخص " أوبرداهم (Oberdahm) " السمات السلوكية التي تخلق العلاقة النفسية الصحيحة بين الرؤساء والمرؤوسين.
10. رضا المدير والمدرس عن الاخرين: يشمل الرضا الوظيفي رضا المدير والمدرس عن زملائه في المدرسة وعلاقاته النفسية والاجتماعية والمهنية مع زملائهم حيث أن طبيعة العمل التدريسي تتطلب دائماً علاقة نفسية بين المدرسين وزملائه في الالمدرسة وبين المشرف وزملائه في التربية ، يشمل المجال النفسي لكل فرد في جو المؤسسة الصناعية الأفراد الآخرين ، وخاصة زملاء ، ويستند التفاعل النفسي والروحي على علاقة ثنائية بين العطاء والاستلام. (صباح، 2015، ص45).
- يرى الباحثان ان رضا المدير في المدرسة هي المظهر الاساسي لتوافق المهني لديه، ان جميع الجوانب في المدرسة يؤثر في رضا والتوافق المهني لدى مدير المدرسة والمدرسين، مثل الاجور والتطور الذاتي الاستقرار...الخ. ان التوافق المهني يأتي نتيجة تفكير المدير والمدرس بين الجهد الذي يبذل في العمل وتقديره لجهوده من قبل السلطة العليا له، لذا يجب على المسؤولين في قطاع التربية ان يعرف رغم التوفر والتقدم والازدهار في هذا العصر الحديث فانها قد تبعث هذه الحضارة المتقدمة زعزعة الامن والاستقرار في ذات المدير والمدرس ومن ثم يمكن ان تؤدي الى حالي من الاحباط وسؤ التوافق المهني.

## 2.2. اسس التوافق المهني:

- يتألف التوافق المهني من أربعة أسس أو مكونات ، فإذا كان لدى الشخص هذه المكونات ، فلا يمكنه التكيف مع بيئته المهنية ، وهي الإعداد والميل والقدرة والخصائص الشخصية.
1. الإستعدادات: يذكر "مرزوق" الكفاءة هي قدرة الشخص (المدير أو المدرس) الطبيعية أو الفطرية على اكتساب أنواع عامة أو محددة نسبياً من المعرفة أو المهارات التدريسية والاجتماعية والادارية.
2. الميل: إنها المشاعر المكتسبة والاستعدادات العاطفية التي تدفع الأفراد إلى أداء أو الاهتمام بأنشطة أو وظائف معينة بدلاً من غيرها ، لذا فإن التنشئة الاجتماعية ، وخاصة التنشئة الأسرية ، تلعب دوراً مهماً في تحديد التوجه المهني للفرد.



3. القدرات: عنصر أساسي من العناصر المؤثرة في السلوك وبالتالي في الأداء الفردي والجماعي، فالقدرة عامل مركب من متغيرات عديدة يتفاوت طبيعة هذا الأداء ومتطلباته من القدرة التي تمكن الفرد من إنجاز على الوجه المطلوب تماما.

4. السمات الشخصية: هي جملة من الخصائص الاجتماعية والفعالية والمزاجية التي تميز الفرد عن غيره ومن أمثلة السمات الاجتماعية القدرة على ضبط النفس والميل إلى التسامح ومن السمات الخلقية الأمانة والصدق، ومن السمات المزاجية الثبات الإنفعالي (خديجة، 2008، ص75). استنتج الباحثان مما ذكر سابقا أن التوافق المهني لدى المدير والمدرس هو مدى انسجام المدير مع بيئته وعمله في المدرسة ويسعى إلى تحقيق هذا النوع من التوافق، من أجل التقدم والتطور في عمله الإداري وزيادة في توافق لدى المدرسين وتحقيق أهداف المدرسة، وكلما توافرت الشروط والظروف والعوامل المناسب لتوافق المهني، وان تحقيق أكبر من التوافق المهني.

### 3.2 النظريات المفسرة لتوافق المهني

#### 1. نظرية العلاقات الانسانية (1935-1950)

جاءت مدرسة العلاقات الإنسانية لإعادة النظر في طرق العمل التي اتبعتها النظريات الكلاسيكية على نحو يجعلها أكثر فاعلية وانسانية، ولقد برزت نتيجة تجارب ونتائج شركة (هاوثون) وقد وصل (Altun mayo) ورفاقه والذي يعتبر هولاة أهم رواد تلك النظرية، حيث توفر هذه النتائج مؤشرات جديدة للنهج التي يجب على الإدارة ممارستها مع الموظفين. وأكدت هذه النتائج أن إنتاجية الأفراد تتأثر بالتدخل الإنساني الحاصل خلال العمل أي الإنباه عليهم وعلى طريقة تنظيمهم الاجتماعي واستخلص مايو أن المحيط الاجتماعي التفاعلي للأفراد له تأثير إيجابي على زيادة إنتاجهم، ومن هذا المنطلق تغيرت إستراتيجية النظرية الإدارية لدى هذه المدرسة نحو تغيير سلوك الفرد في المنظمة فأصبح إهتمام دعائها يركز على دراسة الحاجات الإنسانية والاجتماعية للفرد فهي ترى أن الإنسان مخلوق إجتماعي، يسعى إلى علاقات أفضل مع الآخرين، فالفرد في تفاعله مع الجماعة التي ينتمي إليها يتأثر في سلوكه بأرائها ومعتقداتها وهذا ما يدفعه للبدل الجهد والعطاء (العميان، 2005، ص44).

وتقوم هذه النظرية على المرتكزات التالية:

- أن كمية العمل التي يقوم بها العامل لا يمكن تحديدها فقط من خلال قدرته الفيزيائية بل أيضا من الأوضاع الاجتماعية الهامة التي تحيط بمجال العمل.
- أن المكافأة الإقتصادية تلعب دورا هاما ورئيسيا في تحديد الدافعية وتحقيق مزيدا من الإشباع النفسي للعامل.
- أن التخصص العالي لا يتحقق فقط من خلال الكفاءة الموجودة في تقسيم العمل.
- وبناء عليه فمدرسة العلاقات الإنسانية أخذت على عاتقها التغيير في أساليب التسيير والإدارة من حيث الإهتمام بالجوانب النفسية والاجتماعية للعامل، وهذا ما أكد عليه إلتون مايو من خلال تجاربه في هاوتون في جامعة هارفارد حيث اعتبر أن العامل ليس مجرد رجل اقتصادي مادي بالمعنى الشائع بل هو إجتماعي بطبعه فعمله لا يرتبط بالضرورة بالعوامل الفيزيائية وانما تتدخل في ذلك العوامل الاجتماعية التي تؤثر على سلوكه وباعتبار التوافق المهني يتضمن كلا الجانبين فالفرد في بيئة العمل يسعى للإنسجام والتأقلم مع كافة متغيراتها وذلك من حيث طبيعة العمل وظروف العمل وكذا تكوين واقامة علاقات عمل يتفاعل معها وينصهر داخلها وهذا قد يشبع بعض رغباته النفسية، والاجتماعية التي بدورها قد تساهم في خلق توازنه وتوافقه مع عمله ويدفعه إلى إستخدام كافة قدراته ومهاراته بهدف زيادة كفاءته في الأداء وبهذا يصل إلى الإنجاز المطلوب الذي من خلاله يزيد من فعالية المنظمة ويوفق بين أهدافه وأهداف المنظمة (خديجة ونجيبة، 2018، ص66).

#### 2. النظرية المادية (1981)

ظهرت هذه النظرية في أواخر القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين بعد الميلاد، وعرفت باسم عمل التنظيم العلمي تحت قيادة فريدريك وينسلو تايلور. وكذلك قام (تايلور) بمحاولة لتحديد الأساس العلمي والقيمة المادية التي من شأنها أن تساعد الحكومات على زيادة الإنتاج بأقل جهد وأقل وقت ممكن. تقول النظرية أن العمال مقتصدون بطبيعتهم ويسعون لزيادة أموالهم. وفقاً للنظرية، يرغب الأفراد في الحصول على أقصى قدر من المال يعمل هناك لزيادة الإنتاج لزيادة أجره وبالتالي جمع أكبر قدر من المال، وفقاً لنظرية (تايلور) لكي تزيد المؤسسة الادارية من الإنتاج، يجب أن تسعى جاهدة للتمييز بين الموظفين ذوي الطموحات العالية، الذين يسعون إلى تحقيق أرباح أكبر وتعظيم العائد المالي، والموظفين ذوي الطموحات المنخفضة ذوي اهداف غير محدودة. (خلو، 2019، ص33).

3. نظرية (فريدريك هيرزبرج، 1966، Herzberge)

كانت نظريته ، المعروفة باسم نظرية العامل ، تطوراً لنظرية سابقة (نظرية الاحتياجات). اعتمد على دراسة 200 مهندس ومحاسب واستخدم نهج الحدث الأساسي لجمع البيانات تضمنت الأسئلة المستخدمة في المقابلة: هل يمكنك وصف حالتك عندما تكون راضياً تماماً عن وظيفتك؟ بشكل عام ، كانت النتائج كما يلي: يتوقع العمال وجود مجموعة من العوامل في بيئة العمل التي تساهم في موافقتهم : تم تقسيم استجابات عينة الدراسة إلى قسمي رئيسيين وهما:

المجموعة الاولى : يرغب أفرادها فيما يلي :

(اعمل في المؤسسة التربوية التي تعترف بإنجازاتي في العمل ، واعمل في منصب لديه فرص للترقية والترفيه ، واعمل في منصب يتطلب مني مطابقة قدراتي على بذل جهود أكبر مني ، والعمل في وظيفة يمكن أن تمنحني القدرة الكاملة) .

المجموعة الثانية : يرغب أفرادها فيما يلي :

(العمل في المؤسسة التربوية ذات إداري والمشراف جيد ومناسب ، في جو من العلاقات الشخصية التي تتميز بالتعاون والعمل الجماعي والتواصل الجيد ، في منظمة توفر له وظيفة مستقرة ، في بيئة من الرفاهية والنضج).

وبالتالي يمكن القول أن التوافق المهني هو عملية تحدث من خلال تحقيق الفرد لمجموعة من التطلعات ، كما تدل عليه نتائج هذه الدراسة ، والتي ركزت ، بالإضافة إلى الوضع الاجتماعي ، على الشعور بالأمان والتعلق بالعمل. البحث عن الاستقرار والعلاقات الاجتماعية. والمكانة الراقية ، نمط الإشراف المناسب و المسؤولية و الترقية (محمد، 2007، ص57).

#### 4.2. الدراسات السابقة:

1. دراسة (الشافعي، 2002) تحت عنوان: التوافق المهني وعلاقته بسمات الشخصية لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية؛ وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية بمحافظة غزة وبين سماتهم الشخصية وبعض المتغيرات (الجنس والخبرة والقسم العمل والمؤهل الدراسي)، وقد تم اختيار عينة قوامه (225) ممرضا و ممرضة؛ بطريقة عشوائية. ومن أهم نتائجها ما يلي (أن مستوى التوافق المهني للممرضين منخفض بسبب الظروف السياسية والاقتصادية لغزة، توجد علاقة ارتباطية بين التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وسمات الشخصية لديهم، لا توجد فروق في ابعاد التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس، قسم العمل، الخبرة، المؤهل الدراسي) (تركساتي، 1996، ص-).
2. دراسة (مصباحي، 2020): بعنوان "الاتصال التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني لدى اساتذة التعليم الثانوي ببلدية قمار بالوادي" وهدف الدراسة الحالية إلى البحث في علاقة الاتصال التنظيمي بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي ببلدية قمار ولاية الوادي، وكذلك الكشف للسوأل هل للاتصال التنظيمي علاقة في تحقيق التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي ببلدية قمار، و قد استعملنا المنهج الوصفي لتحليل النتائج والمعطيات الميدانية التي كانت تخص عينة البحث المقدره ب(86) أستاذاً موزعة على ثانويات بلدية قمار. وبعد إجراء عملية التحليل لبيانات الدراسة وفرضياتها توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها للاتصال التنظيمي علاقة في تحقيق التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي ،ببلدية قمار، للاتصال الرسمي علاقة في تحقيق التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي ،ببلدية قمار، للاتصال غير الرسمي علاقة في تحقيق التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي ،ببلدية قمار) (مصباحي، 2020، ص هـ)

#### 3. منهج البحث :

إتبع الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، فهو المنهج المناسب في هذه الدراسة، وذلك لملاءمته لطبيعة أهداف هذا البحث و المنهج الوصفي يسعى إلى تحديد الوضع الحالي لحالة معينة، ومن ثم يعمل على وصفها، وبالتالي فهو يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً. أن هذا المنهج هو الأنسب لدراسته وتحقيق أهدافه بالشكل الذي يضمن الدقة والموضوعية (عزيز، 2011، ص63).

#### 1.3. مجتمع البحث :

اشتمل مجتمع البحث الحالي (الإداريين في المدارس الإعدادية الحكومية في إقليم كوردستان-العراق) للعام الدراسي (2021-2022) وتبعاً للمتغيرات (الجنس) و(سنوات الخدمة الادارية)، ولهذا قام الباحث بمراجعة وزارة التربية ومديرية التربية العامة قسم التخطيط في محافظات (أربيل، دهوك وسليمانية) للحصول على المعلومات وعدد الإداريين المشمولين بحدود البحث

الحالي، وظهر أن العدد الإجمالي للإداريين في تلك المديریات هي (762) إداريين من مديري المدارس الإعدادية بواقع (223) في محافظة أربيل، و(266) في محافظة دهوك، و(273) في محافظة سلیمانیه. كما يوضح في الجدول رقم (1).

جدول رقم (1) يوضح مجتمع البحث لمديري المدارس الإعدادية

ت	مديري المدارس الإعدادية	مجتمع البحث		النسبة المئوية لمجتمع البحث
		الذكور	الإناث	
1	مدراء المدارس الإعدادية / أربيل	128	95	29.26%
2	مدراء المدارس الإعدادية / دهوك	212	54	34.91%
3	مدراء المدارس الإعدادية / سلیمانیه	200	73	35.83%
4	المجموع	540	222	100%

بموجب الامر الاداري المرقم (3-1-5359) في (27 / 4 / 2022) والملحق رقم ( ) يوضح ذلك الامر

### 2.3. عينة البحث :

بعد تحديد مديري المدارس الاعدادية في المديریات التي ذكرناه في المجتمع والبالغ عددها (762) مديري المدارس الاعدادية، وبعد استبعاد المدراء التي تم اختيارها في عينة الثبات والبالغ عددها (50) إداريين كما توضح في جداول الدراسة الثبات واستبعاد (14) استبيان بسبب الاخطاء في اجاباتهم وعدم رجوع (154) استبيان. اختيرت الباحثان جميع الافراد الباقية حسب طريقة حصر الشامل والبالغ عددهم (544) مدراء بواقع (422) الذكور و (122) الاناث كما موضوح في الجدول رقم (2). والجدول رقم (3) يوضح فئات سنوات الخدمة الادارية.

جدول رقم (2) يوضح عينة النهائية لمديري المدارس الاعدادية حسب متغير الجنس والنسب المئوية

ت	مديري المدارس الإعدادية	مجتمع والعينة		عدد أفراد العينة في المجتمع		النسبة المئوية للمأخوذة
		الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	
1	مدراء المدارس الإعدادية / أربيل	128	95	108	56	30.15%
2	مدراء المدارس الإعدادية / دهوك	212	54	153	30	33.63%
3	مدراء المدارس الإعدادية / سلیمانیه	200	73	161	36	36.22%
4	المجموع	540	222	422	122	100%
		762	544			

جدول رقم (3) يوضح فئات سنوات الخدمة الادارية

الفئات العمرية	العدد	النسبة المئوية
5-1	33	6.06%
10-6	206	37.87%
15-11	129	23.72%
20-16	93	17.09%
21 فأكثر	83	15.26%
المجموع	544	100%

### 3.3 اداة مقياس التوافق المهني (Professional Compatibility):



وجدت الباحثان أنه من الافضل إعداد مقياس لتوافق المهني، لأن الاعتماد على بعض المقاييس المحلية لا يفي بالغرض وذلك لمحدوديتها وعدم شموليتها لقياس التوافق المهني التي حددته الباحث، كذلك فان الاعتماد على مقاييس اجنبية قد لا يكون مناسباً لاختلاف الثقافات والبيئات التي اجريت فيها عن ثقافة مجتمعنا، مما يجعل نتائجها غير دقيقة عند تطبيقها على بيئتنا، وفيما ياتي استعراض للاجراءات الذي اتبعه الباحثان لإعداد المقياس.

أطلع الباحثان على الادبيات والدراسات السابقة والشبكة الالكترونية (انترنت) والاطلاع على المقاييس في بعض الدراسات السابقة التي تناولت جوانب التوافق المهني والتي اجريت من قبل الباحثين مثل دراسة (كريمة، 2005) تحت عنوان سمات الشخصية والتوافق المهني، ودراسة (السماري، 2006) بعنوان التوافق المهني والضغط العمل، وايضاً دراسة (محمد، 2007) عنوانه التوافق المهني، وكذلك دراسة (خلو، 2019) كذلك بعنوان الضغوط النفسية والتوافق المهني.

ب. الإستفادة من المقاييس التالية :

1. مقياس (مهنا، 2001) وهي الفقرات (15-16-17-19-20).
2. مقياس (الاسدي والشريفة، 2007) وهي الفقرات (2-3-4-5).
3. مقياس (فرح، 2009) وهي الفقرات (7-10).
4. مقياس (حليوي، 2014) وهي الفقرات (22-23-24-25-27-29).
5. مقياس (الرواحية، 2016) وهي الفقرات (1-6-8-9-11-12-13-14-18-21-26-28-30-31-35-36-37-38-39-40-41-42-43-44-45).
6. مقياس (رقية، 2018) وهي الفقرات (32-33-34).

حصل الباحثان على مجموعة من الافكار والموضوعات ذات العلاقة بموضوع التوافق المهني، ومن خلال هذه الافكار والموضوعات المتنوعة ومن تلك التي حصل عليها من الادبيات والدراسات السابقة تمكن من صياغة مجموعة من الفقرات الملائمة لعينة البحث الحالي وأخذ الفقرات من المقاييس السابقة حيث عدلت صياغتها لتكون أكثر ملاءمة لمجتمع البحث الحالي. وبعد ترتيب المقاييس وفقرات وضع تعليمات المقياس وألوزان لكيفية الإجابة على جميع البدائل أمام كل فقرة من الفقرات أصبح المقياس جاهزاً لعرضه على الخبراء والمحكمين في مجال العلوم التربوية والنفسية والادارية بصورة الاولية وكان عدد فقراته (45) فقرة موزعة على (4) أبعاد وكانت عدد فقرات بعد الاداء المهني التوافقي (13) وهي الفقرات (1،2،3،4،5،6،7،8،9،10،11،12،13) وعدد فقرات بعد الرضا عن طبيعة المهنة (17) وهي الفقرات (14،15،16،17،18،19،20،21،22،23،24،25،26،27،28،29،30) وعدد فقرات بعد التوافق الاجتماعي (10) وهي الفقرات (31،32،33،34،35،36،37،38،39،40) وكذلك عدد فقرات بعد الجانب الاقتصادي (5) وهي الفقرات (41،42،43،44،45). والمقاييس على الشكل التالي (5) فقرة مأخوذة من مقياس (مهنا، 2001)، (4) مأوذة من مقياس (الاسدي والشريفة، 2007)، (2) فقرة مأخوذة من مقياس (فرح، 2009)، (6) مأخوذة من مقياس (حليوي، 2014)، (25) فقرة مأخوذة من مقياس (الرواحية، 2016)، (3) فقرة مأخوذة من مقياس (رقية، 2018).

إعداد الفقرات و بدائل الإجابة :

تم إعداد فقرات المقياس بصيغتها الأولية التي بلغ عددها (45) فقرة وأعدت بدائل للإجابة عن فقرات المقياس تكونت من خمس بدائل (اتفق بشدة، اتفق، اتفق الى حد ما، لا اتفق، لاتتفق بشدة)، كما موضح في جدول رقم (4).

جدول رقم (4) يوضح بدائل الفقرات لمقياس التوافق المهني

البدائل	الفقرات الإيجابية	الفقرات السلبية
اتفق بشدة	5	1
اتفق	4	2
اتفق الى حد ما	3	3
لا اتفق	2	4
لا اتفق بشدة	1	5



### 4.3. الصدق: The Validity

يعد صدق المقياس من الخصائص اللازمة في بناء الاختبارات والمقاييس النفسية ، وهو من الخصائص السيكومترية التي يتطلب توافرها في المقياس النفسي قبل تطبيقه (Adams ، 1964، p144). وكذلك يعد الصدق من اهم المميزات التي يجب أن تتسم بها المقياس والاختبارات في مجال العلوم التربوية والنفسية لكونه يعبر عن قدراته على الوفاء بالغرض الذي يستعمل من اجله وأن فقرات المقياس جميعها ترتبط بهذه السمة المراد قياسها(خضر،2003،ص67). وعليه فقد تحقق الباحث صدق المقياس من خلال.

### 5.3. الصدق الظاهري: Face Validity

يعد الصدق من الخصائص المهمة التي يجب مراعاتها في بناء المقاييس النفسية . وإن الصدق يدل على أن فقرات المقياس تقيس ما وضعت من أجله (Open Sheim , 1973 . p 69) نقلاً عن (حيدرة، 2004، ص126). ويعني مدى ارتباط فقرات الاختبار بالمتغير المراد قياسه (Ebel,1979:55) نقلاً عن (محمد ، 2014، ص67). وكذلك يتحقق الصدق الظاهري عند عرض الأداة على مجموعة من الخبراء للحكم على مدى صلاحية الأداة في قياس المتغير الذي وضعت لأجل قياسه.(Allen & Yen,1979,p.96) إذ قام الباحثان بعرض فقرات مقياس التوافق المهني على مجموعة من الخبراء وكان عددهم (33) خبيراً، وذلك بعد ان عرض الباحث تعريف التوافق المهني وأبعاده. وطلب الباحثان من مجموعة من الخبراء المختصين في مجال العلوم التربوية والنفسية والأدارية لإبداء آرائهم في مدى صلاحية كل فقرة من فقرات لقياس التوافق المهني والتعديل المناسب لكل فقرة، وتم أخذ الفقرات التي يتفق عليها معظمهم (80%) فأكثر ليصبح الحكم موضوعياً والفقرات الباقية هي (44) فقرة من اصل (45) فقرة. وكما توضح في جدول رقم (5).

جدول رقم (5) يوضح اراء الخبراء والمحكمين في بيان مدى صلاحية فقرات مقياس التوافق المهني.

ارقام الفقرات	الموافقين		غير الموافقين		قيم (2ك)	قيم (2ك)	مستوى صلاحية الفقرة
	عدد الخ براء	النسبة %	عدد الخ براء	النسبة %			
31، 35، 37، 40، 43، 45	33	100%	-	-	3.84	33	صالحة
1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، 11، 12، 13، 14، 15، 16، 17، 18، 19، 20، 21، 22، 23، 24، 25، 26، 27، 28، 29، 30، 32، 33، 34، 36، 38، 39، 41، 42	29	87.88%	4	12.12%	3.84	18.39	صالحة
44	20	60.60%	13	39.40%	3.84	1.48	غير صالحة

### 6.3. الثبات Reliability:

يتفق الاختصاصيون على أن الثبات هو الإتساق في نتائج المقياس واستقرارها ، فالمقياس الثابت هو المقياس الذي يمكن الاعتماد عليه (Kerlinger، 1973، p429). ويمكن التحقق من ذلك إذا كانت فقرات المقياس تقيس المفهوم نفسه، فضلاً عن استقرار المفحوصين في الإجابة. (Holt، 1971، p60). ولقد تم إيجاد ثبات مقياس التوافق المهني بطرائق الآتية :

#### -الاختبار وإعادة الاختبار (Test Retest)

وهي طريقة تستخدم للحصول على معامل ثبات ، وذلك بتطبيق المقياس مرتين على العينة نفسها لمدة زمنية مناسبة لا تقل عن الأسبوعين. ليتم التأكد من استقرار المقياس عبر الزمن(Adams، 1964، p52). ولقد أعيد تطبيق المقياس بعد مرور (15) يوماً من تطبيقه الأول، على عينة مؤلفة من (50) مدرءا مدارس الاعدادية وتم اختيارهم بشكل عشوائي . وتم حساب معامل ارتباط

بیرسون بین الدرجات فی التطبيقین ، وقد بلغ معامل الثبات لبعء الاداء المهني التوافقي (0.75) والبعء الرضا عن طبيعة المهنة (0.82) والبعء التوافق الاجتماعي (0.80) والبعء الاقتصادي (0.78) وكذلك الثبات للمقياس ككل (0.80) وهو معامل ثبات يمكن الاعتماد عليه. كما موضح في الجدول رقم (6)

الجدول رقم (6) يوضح الاختبار وإعادة الاختبار في مقياس التوافق المهني

المقياس	التطبيق	المتوسط الحسابي	الوسيط	الانحراف المعياري	الاكثر تكرارا	معامل الارتباط
التوافق المهني	الأول	189.4	190	4.07	189	0.80
	الثاني	188.94	189	4.44	189	

### - طريقة التجزئة النصفية (Split - Half Reliability)

يسمى معامل الثبات المحسوب بطريقة التجزئة النصفية بمعامل الاتساق الداخلي الذي يتطلب تقسيم مواقف الاختبار بعد الإجابة عليها الى قسمين وغالبا ما يكون التقسيم على أساس الفقرات الفردية و الزوجية فأرقام الفقرات الفردية تمثل الجزء الأول للاختبار بينما تمثل أرقام الفقرات الزوجية الجزء الثاني وبعدها يحسب معامل الارتباط بين درجات الجزئين (Ebel، 1972، p142). ولحساب ثبات مقياس التوافق المهني بطريقة التجزئة النصفية اعتمد الباحثان على درجات عينة بلغ عددها (50) مدراء وحسب معامل ارتباط بيرسون بين درجات فردي و زوجي لمقياس التوافق المهني فكان قيمة معامل ارتباط بيرسون لمقياس التوافق المهني (0.92) وعند تصحيحه بمعادلة سبيرمان-براون أصبح قيمة معامل الثبات (0.96). كما موضح في جدول رقم (7).

الجدول رقم (7) يوضح الثبات بطريقة التجزئة النصفية التوافق المهني

المقياس	عدد الفقرات	عدد أفراد العينة	معامل بيرسون	معامل ارتباط	معامل الثبات (سبيرمان - براون)
التوافق المهني	44	50	0.92		0.96

### - معامل الفا - كرونباك:

تم استخراج معامل الاتساق الداخلي باستعمال معامل الفا- كرونباخ وقد بلغ معامل ثبات ألفا- كرونباخ التوافق المهني (0.89) كما موضح في الجدول رقم (8).

الجدول رقم (8) يوضح معامل الثبات بطريقة الفا-كرونباخ التوافق المهني

المقياس	عدد الفقرات	عدد افراد العينة	معامل الفا - كرونباخ
التوافق المهني	44	50	0.89

### 7.3. سابعاً : التطبيق النهائي

طبقت أدوات البحث على عينة البحث الحالي وهم (مديري المدارس الإعدادية في محافظات اقليم كردستان العراق) والبالغ عددهم (544) مديراً في تلك المحافظات، وعند توزيع المقياس على أفراد العينة قام الباحثان بتوضيح التعليمات العامة عن البحث فيما يتعلق بأهمية البحث و ضرورة الاجابة عن كل فقرة من فقرات المقياس بشكل صحيح وصريح و دقيق كضرورة علمية و لاتوجد اجابات صحيحة أو خاطئة مع الاشارة الى سرية المعلومات و عدم الاطلاع عليها من قبل اشخاص آخرين سوى الباحث و تستخدم اجاباتهم للغرض العلمي فقط ، خلال المدة (2021/3/29) الى (2022/10/20). وبعد الحصول على البيانات وتفرغها وتبويبها اعتمد الباحث للحصول على الخصائص الاحصائية للمقياس الثلاثة ومكوناتها وأهداف البحث على الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)

### 8.3. ثامناً: الوسائل الاحصائية

للتحقق من أهداف البحث استخدم الباحثان الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وكان من ضمنها المعادلات التالية:



-الإختبار التائي لعينتين مستقلتين T- test for tow Independent Samples وذلك لإختبار مدى دلالة الفروق بين المجموعة العليا والمجموعة الدنيا في إستخراج القوة التمييزية لفقرات للقياس الثلاثة ودلالة الفروق الاحصائية للمقاييس الثلاثة تبعاً للجنس. -معامل إرتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) وذلك لإيجاد العلاقة بين درجة كل فقرة و الدرجة الكلية والمقياس للمقاييس الثلاثة (الشخصية المبدعة-الذكاء الاداري-التوافق المهني) والعلاقة بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقاييس الثلاثة.

-الاختبار التائي لعينة واحدة لحساب الدلالة الفروق الإحصائية بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي للمقاييس الثلاثة.

-معادلة سبيرمان براون لتصحيح الثبات بطريقة التجزئة النصفية للمقاييس الثلاثة.

-معادلة الفاكرونباخ (Cronbach Alpha) وذلك لحساب ثبات المقاييس الثلاثة إعتماًداً على طريقة الإتساق الداخلي (Internal Consistency).

-تحليل التباين التائي للكشف عن دلالة الفروق تبعاً لمتغير سنوات الخدمة الادارية.

-الانحدار المتعدد (Multiplere Regression) لحساب مدى اسهام الشخصية المبدعة في مقياس الذكاء الاداري والتوافق المهني، لدى مديري المدارس الاعدادية في محافظات افليم كوردستان العراق.

#### 4. نتائج البحث وتفسيراتها

##### 4.1. التعرف على مستوى التوافق المهني لدى مديري المدارس الإعدادية.

لاجل تحقيق هذا الهدف قام الباحثان بأستخراج الأوساط الحسابية و الانحرافات المعيارية لمقياس التوافق المهني وأبعاده ومن ثم مقارنتها بالأوساط الفرضية لهم، فتبين أن الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية على مقياس التوافق المهني وأبعاده الاربعة هي: الاداء المهني التوافقي (48.86)(6.285)، الرضا عن طبيعة العمل (61.78) (8.661)، التوافق الاجتماعي (34.96)(4.479)، الجانب الاقتصادي (16.07) (4.664)، و المقياس ككل (161.49)(18.835)الجدول رقم (9) يوضح ذلك .

وبعد استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ، تبين من القيم التائية المستخرجة لكل بعد وجود فروق دالة احصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) وأقل وبدرجة الحرية (543). وكانت الفروق كلها لصالح الأوساط الحسابية، إذ تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (9)، الى وجود مستويات عالية في جميع ابعاد التوافق المهني لدى مديري المدارس الاعدادية وفي جهة نظر الباحثان على رغم من وجود مستوى من الجانب الاقتصادي لدي مديري المدراس ولكن هي اقل بعداً من بين ابعاد التوافق المهني وهذا يدل على ان معظم المدراء ليسوا راضين عن رواتبهم ويقارن رواتبهم برواتب مديري المدارس في اماكن اخرى.

جدول رقم (9)

نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لدلالة الفروق لمقياس التوافق المهني وأبعاده الاربعة

مستوى الدلالة	القيمة التائية		درجة الحرية	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	ابعاد التوافق المهني
	الجدولية	المحسوبة						
دالة 0.05	1.960	47.725	543	36	6.285	48.86	544	الاداء المهني التوافقي
دالة 0.05	1.960	53.274	543	42	8.661	61.78	544	الرضا عن طبيعة العمل
دالة 0.05	1.960	41.453	543	27	4.479	34.96	544	التوافق الاجتماعي
دالة 0.05	1.960	20.360	543	12	4.664	16.07	544	الجانب الاقتصادي
دالة 0.05	1.960	55.93	543	117	18.835	161.49	544	المقياس ككل



**2.4. دلالة الفروق الإحصائية في مقياس التوافق المهني وأبعاده الاربعة تبعاً لمتغيرات الجنس، سنوات الخدمة الإدارية لدى مديري المدارس الإعدادية.**

**الجنس(الذكور-الاناث)** و من أجل التحقق من هذا الهدف و حساب الفروق الاحصائية في المتوسطات الحسابية بين الذكور و الإناث في مقياس التوافق المهني وأبعاده الاربعة، استخدم الباحثان الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، فكشف الاختبار في مقياس المذكور عن عدم وجود فروق دالة احصائياً في جميع أبعاد مقياس التوافق المهني الاربعة بين الجنسين والمقياس ككل، عند مستوى الدلالة(0.05) وبدرجة الحرية (542)، حيث أن القيمة التائية المحسوبة كانت اصغر من القيمة التائية الجدولية في جميع أبعاد التوافق المهني والمقياس ككل، كما هو مبين في الجدول رقم (10)

الجدول رقم(10)

نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق في أبعاد التوافق المهني والمقياس ككل تبعاً لمتغير الجنس

مستوى الدلالة 0.05	القيمة التائية		درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	أبعاد التوافق المهني
	الجدولية	المحسوبة						
غير دالة	1.960	0.311	542	6.309	48.82	422	الذكور	الاداء المهني التوافقي
				6.223	49.02	122	الاناث	
غير دالة	1.960	1.312	542	8.783	61.52	422	الذكور	الرضا عن طبيعة العمل
				8.196	62.69	122	الاناث	
غير دالة	1.960	1.449	542	4.341	35.11	422	الذكور	التوافق الاجتماعي
				4.909	34.44	122	الاناث	
غير دالة	1.960	0.931	542	4.600	15.97	422	الذكور	الجانب الاقتصادي
				4.884	16.42	122	الاناث	
غير دالة	1.960	0.732	542	19.190	161.17	422	الذكور	المقياس ككل
				17.585	162.59	122	الاناث	

يتبين من الجدول في أعلاه عدم وجود فروق دالة احصائياً بين الذكور و الاناث لدى مديري المدارس الإعدادية، اعتقد الباحث انه من الطبيعي أن لاتوجد فروق واضحة بين مديري المدارس الاعدادية حسب الجنس في ابعاد التوافق المهني بسبب تقارب الجو الاداري والتعلميات وانماطهم الشخصية والاسلوب الادري المتبع في اقليم كوردستان والعراق والشرق الاوسط بشكل عام **-سنوات الخدمة الادارية :** للتحقق من هذا الهدف لجأ الباحثان الى معالجة البيانات الواردة في البحث باستخدام تحليل التباين الاحادي لتحليل البيانات، كما هو مبين في الجدول رقم(11)

الجدول رقم(11)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسط أفراد العينة في أبعاد التوافق المهني والمقياس ككل تبعاً لسنوات الخدمة الادارية

مستوى الدلالة 0.05	القيمة الفائية		درجة الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	مصدر التباين	أبعاد التوافق المهني
	الجدولية	المحسوبة					
غير دالة	1.49	0.806	28	32.176	900.942	بين المجموعات	الاداء المهني التوافقي
			515	39.900	20548.440	داخل المجموعات	
			543		21449.382	الكلي	
غير دالة	1.49	0.692	28	52.726	1476.324	بين المجموعات	الرضا عن طبيعة
			515	76.229	38258.081	داخل	



عمل	المجموعات			
		الكلية		
التوافق الاجتماعي	بين المجموعات	40734.404	14.421	28
	داخل المجموعات	10487.310	20.364	515
	الكلية	10891.110		543
الجانب الاقتصادي	بين المجموعات	618.313	22.083	28
	داخل المجموعات	11195.891	21.740	515
	الكلية	11814.204		543
المقياس ككل	بين المجموعات	5916.956	211.320	28
	داخل المجموعات	186720.998	362.565	515
	الكلية	192637.954		543

تشير نتائج تحليل التباين الاحادي في الجدول رقم(11) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لأفراد العينة لمقياس التوافق المهني وأبعاده الأربعة تبعاً لفئات سنوات الخدمة الإدارية وهي (1-5، 6-10، 11-15، 16-20، 21 فأكثر) بالنسبة لبعده الرؤية الأداء المهني التوافقي ومتوسطاتها على التوالي (47.24- 49.95 -48.30 -49.18-49.92) غير دالة إحصائياً عند أي مستوى من مستويات الدلالة الأحصائية وبدرجة الحرية (515.28)، وبالنسبة لبعده الرضا عن طبيعة العمل ومتوسطاتها على التوالي (59.89- 61.76-63.38-61.50) غير دالة إحصائياً عند أي مستوى من مستويات الدلالة الاحصائية وبدرجة الحرية (515.28)، وبالنسبة لبعده التوافق الاجتماعي ومتوسطاتها على التوالي هي(34.76-35.70-33.96-35.68-34.07) غير دالة احصائياً عند أي مستوى من مستويات الدلالة الاحصائية وبدرجة الحرية (515.28)، وبالنسبة لبعده الرضا عن طبيعة العمل ومتوسطاتها على التوالي هي(16.18- 15.96-15.22-15.00) غير دالة احصائياً عند أي مستوى من مستويات الدلالة الاحصائية وبدرجة الحرية (515.28)، وبالنسبة لمقياس التوافق المهني ككل ومتوسطاتها على التوالي (158.15-166.45-158.80-163.94-159.59) غير دالة أيضاً عند أي مستوى من مستويات الدلالة الاحصائية وبدرجة الحرية (515.28). وفي رأي الباحث ان المدراء في المدارس الاعدادية يخضعون لنفس القرارات والتعليمات الواردة من قبل الادارة العليا ونفس الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وحصولهم على المعلومات الادارية نفسها والدورات التدريبية نفسها.

#### 3.4. الاستنتاج:

- وجود مستوى مختلفة دالة عند مستوى الدلالة (0.05) و(0.01) و(0.001) للتوافق المهني وأبعاده (الاداء المهني التوافقي، الرضا عن طبيعة العمل، التوافق الاجتماعي، الجانب الاقتصادي) لدى مديري المدارس الاعدادية في اقليم كردستان-العراق.
- إن متغيري (الجنس، وسنوات الخدمة الادارية) بشكل عام لم يكونا مؤثرين في إحداث الفروق في التوافق المهني وأبعاده (الاداء المهني التوافقي، الرضا عن طبيعة العمل، التوافق الاجتماعي، الجانب الاقتصادي).

#### 5.4. التوصيات:

- 1- ضرورة اهتمام وزارة التربية باحتياجات مديري المدارس بشكل عام، ومهنا الاحتياجات المادية الذي يساهم في تطوير الادارة بشكل متميز.
- 2- تقديم المكافآت المادية والمعنية للمدراء وبشكل الخاص لمن قام بعمله بشكل جيد ومبدع.
- 3- بناء علاقة ايجابية مع المدرسين من قبل مدير المدرسة وبالاخص العلاقات الرسمية والغير الرسمية بعد الدوام.

#### 6.4. المقترحات:



1. إجراء دراسة مماثلة على مستوى الوزارات المدراء العام فب الدوائر الحكومية.
2. إجراء دراسة تتناول الشخصية المبدعة بمتغيرات اخرى مثل (الرضا الوظيفي، أنماط الشخصية (A-B)، دافعية الانجاز، العلاقات الاجتماعية).
3. إجراء دراسة بين متغير التوافق المهني و متغيرات اخرى مثل (أنماط الشخصية الستة وفق نظرية هولاند، الذكاء العاطفي، القدرة على الإبداع، العدالة التنظيمية، جودة الحياة).

#### 7.4. المصادر العربية:

- الاسدي، غالب محمد رشيد و شريدة، جبار فرح: التوافق المهني لمدرسي المدارس الثانوية وعلاقته بمتغيري المرتب والخبرة، بحث منشور، مجلة البحوث التربوية والنفسية، العدد التاسع، جامعة بغداد 2007 .
- الأغبري، بدر سعيد علي، دراسة تحليلية لواقع الإدارة التعليمية والمدرسية في الجمهورية اليمنية. دراسة مقدمة للمؤتمر العلمي الثالث للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس والمنعقد في الفترة من 4 5 أغسطس، الإسكندرية 2005..
- تركستاني، مريم بنت حافظ(1996): التوافق المهني وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة، رسالة، غير منشورة، جامعة الملك سعود.
- حليوي، ظلال محمود، دور المشكلات النفسية والاجتماعية في الوفاق المهني، دراسة ميدانية في جامعة حلب، رسالة غير منشورة، جامعة حلب، سوريا. 2014
- حيدرة، سناء محمد(2004): دافعية الحماية وعلاقتها بنمطي الشخصية (أ) و (ب)، رسالة غير منشورة، جامعة بغداد.
- خديجة، خلاف ونجية، لوزري، التوافق المهني والفعالية التنظيمية، دراسة ميدانية في المؤسسة الصناعية الجزائرية للجلود ومشتقاته، جامعة محمد الصديق بن يحي - جيجل، 2018.
- خضر، فخري رشيد، الاختبارات والمقاييس في التربية وعلم النفس، ط، دار القلم للنشر والتوزيع، الامارات، 2003.
- خلوحد، الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الإبتدائي، رسالة ماجستير غير منشورة، دراسة ميدانية ببعض إبتدائيات مدينة تقرت. كلية العلوم الانسانية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، جزائر، 2019.
- دلال، علالي، الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مدرء الطور الإبتدائي، دراسة ميدانية بمدارس عين مليلة، رسالة غير منشورة، جامعة ام البواقي، 2016.
- رقية، شيخ، الإختيار المهني وعلاقته بالتوافق المهني لدى مربى التربية الخاصة، رسالة ماجستير غير منشورة، دراسة ميدانية استكشافية بولاية سعيدة. معسكر. غليزان، 2018.
- الرواحية، بدرية محمد يوسف، التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نزوى، 2016.
- الزيدي، سحر عناوي رهيو، القوة التنظيمية ودورها تحقيق التوافق المهني لدى عينة من مدرء ومسؤولي الاقسام والشعب في كليات جامعة قداسية، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، مج(14)ع(3)، العراق، 2017.
- سلام، هدى، الادارة الصيفية وعلاقتها بالتوافق المهني لأستاذ التعليم الثانوي دراسة ميدانية، بحث منشور، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 153، 2014.
- السماري، عبدالله عبدالعزيز، التوافق المهني وعلاقته بالضغوط العمل في الاجهزة الامنية، دراسة مسحية على صف الضباط العاملين بقوات الطوارئ الخاصة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض، 2006.
- صباح، زروقي، المناخ التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضيرد ا رسة ميدانية بمدينة ورقلة، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح-ورقلة، 2015.
- عزيز، زيتو سوارى، السلوك التوكيدي وعلاقته بالعزلة الإجتماعية لدى طلبة جامعة صلاح الدين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية جامعة صلاح الدين، اربيل، 2011.
- علي، نور احسان، و العبيدي، شيماء صلاح حسن، مجلة كلية التربية للبنات، مج29ع2، العراق، 2018.
- العموش، وفاء إبراهيم، التنمية المهنية وعلاقتها بالتكيف الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس، رسالة غير منشورة، جامعة الشرق الاوسط، 2020.
- العميان، محمد سلمان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، ط 5، عمان، 2005.
- فرح، عطالله صلاح الدين، مقياس التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة، مجلة جامعة الملك سعود - العلوم التربوية والدراسات الاسلامية-السعودية، مج 21 ع3، السعودية، 2009.
- كريمة، محيوزي، سمات الشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، 2005.
- محمد، مكناسي، التوافق المهني وعلاقته بالضغوط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية، رسالة ماجستير، دراسة ميدانية على أعوان السجون بمؤسسة إعادة التأهيل قسنطينة، كلية التربية، جامعة منتوري، الجزائر، 2007.
- محمد، عدنان أحمد، أساليب التفكير وعلاقتها بأعراض اضطرابات القلق لدى طلبة الكليات الانسانية في جامعة صلاح الدين، كلية التربية جامعة صلاح الدين، اربيل، 2014.
- مصباحي، سعيدة(2020): علاقة الاتصال التنظيمي بالتوافق المهني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي، الاردن.



- المرشدي، عماد حسين و حسن، ايمان كاظم، التوافق المهني لدى موظفي كلية التربية الاساسية في جامعة بابل، العراق، 2008.
- المعاينة، عبدالله خالد سليم، الرضا الوظيفي وأثره على أداء العاملين، (دراسة تطبيقية في شركة مناجم الفوسفات الرديئة المساهمة العامة المحدودة)،مجلة العلوم الاقتصادية والادارية ولاقانونية، مج 1، ع2، الاردن، 2017.
- مهنا، عباس حنون، على، شاكر عبد الذكاء الإداري وعلاقته بالتواضع لدى مديري. 2018 ، الأقسام ، مجلة الآداب. ع 126 ، 2018.
- موسى، مطاطلة، ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني، رسالة ماجستير غير منشورة، دراسة ميدانية، جامعة منتوري-قسنطينة، الجزائر، 2010.

#### Reference:

- Adams , G . S. Measurement and evaluation psychology and guidance . New York : Hott . Rinehart and Winston. 1964.
- Allen , M . J . & Yen , W . M . Introduction to Measurement theory . California 1979.
- Barron,f.The disposition to words originality ,In vernon,p.E. creativity ,England ,penguin Book (273-288)(2001.
- Ebel , R . L .Essentials of education measurement . NewJersy Prentice Hell. 1972.
- Eysenck , H . J. Model for personality, New York, 1985.
- Holt . R . & Lrving , L .assessing personality.New York; Harcourt . Brace Joranavich, 1971.
- Kerlinger , F . Foundation of behavioral research New York : Holt , Rinehart wiston. 1973.



### گونجانی پیشهیی لای بهرپوهبهری قوتابخانه ئامادهییهکان و پهیوهندی به ههندی گۆراو

وعد سعید طه

بهشی زمانی کوردی، کۆلیژی پهوهرده/ناکر، زانکۆ دهۆک

[waad.taha@uod.ac](mailto:waad.taha@uod.ac)

مؤید اسماعیل جرجیس

بهشی رینمایی پهروهدهیی و دهروونی، کۆلیژی پهروهده، زانکۆ سهلاحه-دههولیر

[moaid.jarjis@su.edu.krd](mailto:moaid.jarjis@su.edu.krd)

#### پوخته

ئامانجی ئەم توێژینهوهیه بریتیه له زانینی گونجانی پیشهیی و پهیوهندی به ههندی گۆراوی تر لای بهرپوهبهری قوتابخانه ئامادهییهکانی بهیگی گۆراوهکانی (رهگهز، سألەکانی خزمەتی کارگیری) توێژهران میتۆدی وهسفی پهیوهنداریان به کارهیناوه، کۆمه لگای ئەم توێژینهوهیه پیکهاتوه له بهرپوهبهری قوتابخانه ئامادهییهکان له پارێزگاکانی ههرێمی کوردستان، ههروهها ژماره گشتی بهرپوهبهری قوتابخانه ئامادهییهکان له پارێزگایانه بریتیه له (544) بهرپوهبهره که (422) رهگهزی نێر (122) رهگهزی م، توێژهران ههلسان به ئامادهکردنی پتوهریک بۆ گۆراوی گونجانی پیشهیی به پشخت بهستن به کۆمه لگای پتوهری پهیوهست بهو گۆراوه، وبۆبهدهست هینانی ئامانجهکانی توێژینهوه توێژهران بهرنامهی (Spss) ئاماریان به کارهیناوه، له گه ل به کارهینانی ئەم ئامرازه ئاماریانه (تاقیکردنهوهی تائی دوونموههیی، مامه لهی پهیوهندی، تاقیکردنهوهی تائی یهک نمونهیی، هاوکۆلهکی سپیرمان براون، هاوکیشهی ئەلفاکرونباخ، هاوکیشهی ئاماری جیاکاری یهکی، لادانی جیاواری). ئەم توێژینهوهیه گه پشخته ئەو دهره نجامانه، بونی ئاستیکی باش له گونجانی پیشهیی لای بهرپوهبهری قوتابخانه ئامادهییهکان له ئاستی به لگه داری (0.05) و بهنمره ی ئازاد (543)، و جیاواریه کان گشتیان له بهرزه وهندی ناوهنده ژمیری بوون، نه بوونی پهیوهندی جیاواری ئاماری له ههر چوار رههه نده که ی گونجانی پیشهیی و پتوهر به گشتی لویتوان ههردوو رهگهز له ئاستی پهیوهندی (0.05) و بهنمره ی ئازاد (542)، بونی جیاواری به لگه داری ئاماری بۆ گۆراوی گونجانی پیشهیی له ئاستی به لگه یی (0.05) بهنمره ی ئازاد (28) ی ئاسۆیی، (515) ستوونی، بۆگراوی خزمهتی کارگیری لای بهرپوهبهری قوتابخانه ئامادهییهکان.

کلێله وشهکان: کهسایهتی داھینەر، بهرپوهبهری قوتابخانهکان

### Professional adjustment among middle school principals and its relationship to some variables

Waad Saed Taha

Department of Kurdish Language Language,  
Akre/College of Education, University of Duhok

[waad.taha@uod.ac](mailto:waad.taha@uod.ac)

Moaid Ismail Jarjis

Department of Educational and  
Psychological Counseling, College of  
Education, Salahaddin University-Erbil

[moaid.jarjis@su.edu.krd](mailto:moaid.jarjis@su.edu.krd)

#### Abstract

The current research aims to know the professional compatibility and its relationship to some variables among middle school principals according to the variables (gender, years of administrative service). The governorates had (544) managers, with (422) males and (122) females. A measure of professional compatibility was prepared by the two researchers based on a set of measures associated with that variable. To achieve the research objectives, the researchers used the (Spss) program, including the following statistical methods (t-test for two independent samples, correlation coefficient, t-test for one sample, Spearman-Brown equation, Vakronbach equation, one-way analysis of variance, multiple regression). The study reached the following results: There are high levels in all dimensions of professional compatibility among middle school principals, at the level of significance (0.05) and with a degree of freedom (543). All differences were in favor of the arithmetic mean. There are no statistically significant differences in all dimensions of the professional adjustment scale between the sexes and the scale as a whole, at the level of significance (0.05) and with a degree of freedom (542). There is no statistically significant difference in the professional compatibility scale and its dimensions at the level of significance (0.05) and with degrees of freedom (28) horizontal and (515) vertical due to the variable of years of administrative service for middle school principals.

**Keywords:** professional compatibility, middle school principals