

تاريخ القبول: 2021/04/19

تاريخ الإرسال: 2020/05/16

تاريخ النشر: 2021/06/01

التوافق المهني في المؤسسات التعليمية الابتدائية من وجهة نظر  
أساتذة التعليم الابتدائي

Vocational adjustment in primary education  
schools in the point of view of teachers in primary  
education

ط.د شينون سيداعمر<sup>1</sup>، أ.د غليط شافية<sup>2</sup>

جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة02، مخبر العمليات المؤسساتية والاجتماعية lapsi

[sidamar.chainoune@univ-constantine2.dz](mailto:sidamar.chainoune@univ-constantine2.dz)

[chafgh3@gmail.com](mailto:chafgh3@gmail.com)

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي: "هل تتوفر أبعاد التوافق المهني في المؤسسات التعليمية الابتدائية" وللإجابة على هذا التساؤل أتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي حيث قسمت الدراسة إلى جانبين جانب نظري تم فيه التعرف على مصطلحات الدراسة. وجانب تطبيقي قمنا فيه بوضع فرضيات للدراسة كما عمدنا إلى بناء استبيان اشتمل على ستة أبعاد وتم توزيعه على عينة عشوائية من أساتذة التعليم الابتدائي بتمنراست مكونة من 70 أستاذ كما قمنا باستعمال برنامج spss من أجل التحقق من صحة الفرضيات وختمنا الدراسة بمجموعة من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: التوافق العام، التوافق المهني، أساتذة التعليم الابتدائي.

Abstract:

This study aims at answering the following question; do vocational adjustment dimensions exist in primary education schools? In order to answer this question, we used the descriptive analytical approach. The study is divided into two parts. The first part is a theoretical part in which we highlighted the lexis of the study. The second part is a practical part in which we made the hypothesis and we distributed a questionnaire to a random sample that consist of 70 primary education teachers in Tamanrasset. We also used the SPSS program to verify the accuracy of the hypothesis. In conclusion, We closed the study with some recommendations

**Keywords:** general adjustment, vocational adjustment, primary education teachers.

[SIDAMAR.CHAINOUNE@UNIV-CONSTANTINE2.DZ](mailto:SIDAMAR.CHAINOUNE@UNIV-CONSTANTINE2.DZ) ، شينون سيد اعمر ،

## 1. مقدمة:

يعد التوافق من أهم المصطلحات التي حظيت بأهمية بالغة في ميدان العلوم الاجتماعية وبشكل خاص في مجال علم النفس حيث أولى لها المنظرون والباحثون الكثير من الكتابات والمراجع وذلك من أجل البحث في التوافق كمفهوم أولاً، وتمييزه عن المفاهيم التي يمكن أن تتشابه معه، كالتكيف مثلاً، كما حاولو أن يعرضو أبعاد هذه الظاهرة وكيف يمكن تحقيقها وماهي الأسباب المؤثرة في إحداث التوافق لدى الفرد، وماهو الدور الذي يلعبه هذا المتغير ككون أساسي للصحة النفسية للإنسان، فتحقيق أي شخص للتوافق مع عناصر الحياة وما يشوبها من تغير دائم في شتى مجالاتها سواء النفسية أو الاجتماعية أو المادية، يعد دليلاً على ان هذا الشخص يتمتع بنسبة عالية من السواء ما جعلته يتكيف مع محيطه وما يدور حوله، وأي خلل في هاته العملية يمكن أن يضع صاحبه في دائرة اللاسواء أو

الشذوذ الأمر الذي يجعله عرضة لوطأة الأمراض والاضطرابات النفسية، وذلك لما للتوافق من أهمية بالغة في حياة أي فرد.

هذا ولإشارة فإن أهم أركان التوافق العام هو التوافق المهني لذا جاء هذا المقال للبحث في هذا المتغير ومدى توفره في المؤسسات التعليمية الابتدائية ومن أجل الوقوف على ذلك قمنا بتطبيق دراسة ميدانية على عينة مكونة من 70 أستاذ وزعنا عليها استمارات من اعداد الباحثين.

**2. إشكالية الدراسة:** تعددت مجالات التوافق واختلقت باختلاف مجالات الحياة، ومن أبرز هاته المجالات: التوافق النفسي، الاجتماعي، المهني، إذ يعد التوافق المهني من أبرز أنواع التوافق وذلك لاقتترانه بأكبر المجالات التي تأخذ وقت الإنسان وتفكيره(العمل)، فالعمل يعد ركيزة أساسية في حياة أي شخص ولا يمكن له الاستغناء عنها، وذلك لأنه مصدر عيشه ومكانته في المجتمع وهو الأساس الذي يعتمد عليه حاضره ومستقبله.

ومن أهم مجالات العمل المجال التعليمي وذلك لأنه الركيزة الأساسية التي تعتمد عليها الكثير من الأعمال ومن أجل الوصول الى مراتب الجودة في التعليم فإنه لابد من التركيز على أسسه التي لا يستقيم الا بها ومن أهم هاته الأسس القائم عملية التعليم وهو الأستاذ أو المعلم، فنجاحه في مهمته يستدعي قدرته على التوافق مع مهنته ومن أجل الوقوف على مدى توفر أبعاد التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي ارتأينا طرح التساؤل التالي: ما مدى توفر متغير التوافق المهني في المؤسسات التعليمية من وجهة نظر أساتذة التعليم الابتدائي؟

### 3. فرضيات الدراسة:

#### 1.3 الفرضية العامة:

يتوفر متغير التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

**2.3 الفرضيات الجزئية:**

- 1- تتوافر أبعاد التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- 4- هناك فروق في التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى للمتغيرات الديمغرافية الجنس، والمستوى التعليمي.

**4. أهمية الموضوع:**

تكمّن أهمية الموضوع في ما يعالجه وفي العينة التي يستهدفها وموضوعنا هذا نحاول من خلاله البحث عن واحد من أهم المتغيرات في المؤسسات التنظيمية ألا وهو التوافق المهني، كما أننا نستهدف من خلاله ركيزة من ركائز بناء المجتمع والدولة ألا وهي المؤسسة التعليمية .

كما أن أهميته تكمن في:

- التعرف على مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي ومدى توفره في المؤسسات التعليمية
- الإضافة النوعية لمجال البحث العلمي خاصة بما يخص التوافق المهني.

**5. التعاريف الإجرائية:**

التوافق العام: هو قدرة الفرد على التكيف مع جميع جوانب حياته الشخصية والاجتماعية والعملية.

التوافق المهني: هي قدرة الموظف على التكيف مع وظيفته في جميع جوانبها وتخطي الضغوطات التي قد تواجهه، مع تقديم الأداء المنتظر منه داخل المنصب الذي يشغله، دون الوقوع في اضطرابات نفسية وسلوكية جراء هاته المهنة.

**6. الجانب النظري للدراسة:****1.6. تعريف التوافق العام:**

كغيره من المفاهيم والمصطلحات التي حاول الباحثون تقديم تعاريف لها من أجل دراستها والبحث فيها، تعددت تعاريف التوافق واختلقت باختلاف المدارس، والدارسين له، وقد حاول كل باحث تقديم تعريف لهذا المفهوم حسب وجهة نظره ومن أبرز هاته التعاريف ما يلي:

-حسب قاموس انجلش و انجلش(english english)1958 التوافق هو كما يلي:

- 1-توازن ثابت بين الكائنات والأشياء المحيطة بالفرد أو من حوله.
- 2-حالة من العلاقات المتجانسة مع البيئة التي لا يستطيع الفرد فيها الحصول على الإشباع لمعظم حاجاته الجسمية والاجتماعية.
- 3-إحداث التغيير المطلوب في الشخص ذاته أو في بيئته للحصول على التوافق النفسي<sup>1</sup>؛ وما نلاحظه من خلال هذه التعاريف تركيز على ثلاث أشياء البيئة، الإنسان مكونات البيئة المحيطة بالإنسان والتوافق يكون بالتفاعل بين هاته العناصر من خلال تغيير البيئة أو التبدل في السلوك من أجل إحداث التوازن بين الشخص وما يحيط به.

## 2.6. تعريف التوافق المهني:

-تعريف أركوف: "نضج مهني يتمثل في المحافظة على النظام من قبل الفرد ورضاه على مهنته وتنمية دوافعه نحو المهنة والنجاح فيها لكي يشعر بالسعادة والإطمئنان"<sup>2</sup>.

-تعريف فرج عبد القادر طه: "نجاح الفرد في عمله بحيث يبدو في جانبيين أساسيين هما:رضاه عن عمله وحبه له وسعادته به ورضا المسؤولين والمشرفينعليه في العمل بوجود هذا الفرد في العمل وكفاءته في إنجازته وتوافقه مع زملائه"<sup>3</sup>

-تعريف هيجان: "العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد من أجل التكيف والإنسجام بينه وبين المهنة أو الوظيفة التي يؤديها بينه وبين بيئة العمل"<sup>4</sup>

-تعريف كمال الدسوقي: "تكيف الشخص ببيئته الاجتماعية مجال حياته الاجتماعية التي ترجع لعلاقات بأسرته ومجتمعه ومعايير بيئته الاقتصادية والسياسية ذات التأثير على حياته المهنية"<sup>5</sup>.

### 3.6. نظريات التوافق المهني:

#### 1.3.6. نظرية العاملین هرزبيرغ:

اقترح هرزبيرغ 1959 ما يعرف بنظرية العاملين والتي تنسب اليه ويفترض من خلالها أن الفرد في حياته يحتاج لتحقيق واشباع مجموعة من الدوافع وقد صنف هاته الدوافع إلى نوعين أو مجموعتين على النحو التالي:

1- حاجات صحية: وهي دوافع قاعدية يجب توفرها من أجل بناء علاقة ملائمة بين العامل ووظيفته وتتمثل هاته الدوافع في ميدان العمل، الأجرة والمكافآت وظروف العمل والأمن، وزملاء المهنة.

2- حاجات دافعة: ويرى أن هاته الحاجات هي التي تميز الإنسان عن الحيوان فالإنسان بطبيعته يسعى للإستقلالية وأن يكون مسؤولاً حول ما يقوم به دون أن تمارس عليه قوى ضاغطة.

ويدعو هرزبيرغ إلى الإلتقاء بالإنسان من المستوى الأول المتمثل في الحاجات الصحية إلى المستوى الثاني وهو الحاجات الدافعة لما لذلك من أثر على إحداث التوافق في حياة الفرد والرفع من مستوى الإنسجام والتوافق مع الوظيفة<sup>6</sup>

#### 2.3.6. نموذج مظهر الرضا لولار:

تعتبر هذه النظرية التي نادى بها "لولار" 1968 نموذجا من النماذج الخاصة بتحديد الرضا المهني وترى أن الأفراد يتشكل لديهم نوع من الرضا عن مظهر من

مظاهر العمل سواء تمثل في أصدقاء العمل أو الأجر أو طبيعة الإشراف، وذلك عندما يتكون لديهم إدراك أن المقدار الذي يرغبون في الحصول عليه مماثل لما يحصلون عليه فعليا ويتناسب مع ما يقدمونه سيجعلهم يحسون بنوع من الراحة اتجاه وظيفتهم وبالتالي محاولة الإستمرار فيها وتقديم الأفضل، أما إذا كان ما يحصلون عليه أكثر مما يتوقعونه فسيعم عليهم نوع من الشعور بالذنب واللامساواة وعليه يدخلون في صراعات نفسية يمكن أن تصعب من عملية توافقهم، وإذا أدركو أنهم يتحصلون على شيء قليل بالنسبة لما يقدمونه، فالنظرية تتوقع أنهم سيعانون من الإستياء وانعدام الرضا وهي مظهر من مظاهر سوء التوافق المهني<sup>7</sup>.

#### 4.3.6. نظرية القيمة:

تدعو هذه النظرية التي طورها لوك "loock" إلى جعل الفرد فاعلا في التنظيم الذي يعمل فيه كما أنها تمنحه أحقية المشاركة في وضع الأهداف التنظيمية التي تجعله أكثر اندفاعا ورغبة في تحقيقها، وهذا ما تعبر عنه بعض المؤشرات والتي تشير إلى أن وضع أهداف لفرق العمل يؤدي إلى أداء أسرع وانتاجية أكبر. وترى نظرية القيمة أو التعارض أن الرضا الوظيفي من عدمه يتحدد من خلال جانبين يعكسان قيمة العمل لدى الشخص وهما:

أ-التعارض المدرك بين ما يريده الفرد وما يتحصل عليه بالفعل.

ب-أهمية ما يريده الفرد ويقوم بتقييمه.

فالرضا الوظيفي للشخص هو عبارة عن مجموعة من المظاهر التي تتعلق بالرضا، وأهميتها وفق منظور كل فرد، كما يطلق عليها نظرية الأهداف، فالأهداف هي التي تدفع الفرد للقيام بعمله على أكمل وجه وكلما كانت ذات أهمية للفرد كلما سعى نحو تحقيقها، فهي تساهم في توجيه سلوكيات الشخص وقدراته من أجل أن يصل إلى تجسيد هذه الأهداف على الواقع.

وكلما كانت الأهداف واضحة ومحددة من طرف التنظيم كلما زاد في رغبة و إصرار الموظف وتعد تحفيزا معنويا يجعل العامل يبحث عن طرق مختلفة للوصول للنتائج المرجوة<sup>8</sup>.

### 5.3.6. نظرية الحاجات لأبراهام ماسلو:

ترى هذه النظرية أن توافق الإنسان مع عمله ومضاعفته للإنتاج يتوقف على مدى إشباعه لحاجاته الرئيسية، وقد قام "ماسلو" بافتراض ترتيب هرمي للدوافع أو الحاجات الأساسية للفرد في شكل هرمي، إذ يرى أن الرضا أو التوافق يتحقق إذا قام الإنسان بإشباعه الحاجات تباعا، وأي اختصار على إشباع دوافع معينة دون البقية سيتولد عنه رضا جزئي، سرعان ما تنجر عنه حاجة أخرى تتطلب الإشباع أيضا وسيحاول الفرد تحقيقها، وهي حسب الترتيب محسورة ما بين (الحاجات الفيزيولوجية-حاجات تقدير الذات) إذا تم تحقيقها كلها سينتقل الرضا العام، وعليه يمكن الإشارة إلى أن الرضا لا يتعلق بعمر الفرد بقدر ما يتعلق بحاجاته.

وترى هذه النظرية أن التوافق عملية تكاملية بين الكليات الخمس للحاجات

الإنسانية من أدنى مستوياتها إلى أعلاها وهذه الحاجات هي:

أ- الحاجات العضوية: وهي الحاجات التي تتوقف عليها حياة الكائنات و لايمكن استمرار الحياة بدونها كالطعام والشراب و المأوى والنوم.

ب- الحاجة للأمن: وهي عيش الفرد في وسط يأمن فيه من التهديدات والأخطار وينعم فيه بالسكينة والطمأنينة.

ج- الحاجة للانتماء: فطبيعة الفرد تفرض عليه الانتماء لجماعة معينة من أجل الإحساس بالرضا والاستقرار الاجتماعي.

د- الحاجة للتقدير: وتعني حاجة الفرد للمكانة الاجتماعية والتقدير من قبل الآخرين.

هـ- الحاجة لتحقيق الذات: وتقتضي سعي الفرد وقدرته على تحقيق طموحاته وخطته المستقبلية و تحقيق المعرفة والنجاح<sup>9</sup>.

### 7. الجانب الميداني للدراسة:

**1.7. منهجية الدراسة:** إن طبيعة الإشكالية هي التي تفرض على الباحثين اختيار المنهج الملائم للدراسة، وتختلف المناهج باختلاف الإشكاليات المراد دراستها ، و نظرا لطبيعة موضوع دراستنا المتعلقة بمعرفة " مامدى توفر أبعاد التوافق المهني في مؤسسات التعليم الابتدائي من وجهة نظر الأساتذة ؟" ، وكذلك نوعية البيانات التي نريد الوصول إليها كان المنهج الواجب الاعتماد عليه المنهج الوصفي التحليلي، الذي يهتم بالكشف عن الظاهرة المراد دراستها، وتحليلها أو محاولة تفسيرها استنادا الى معطيات عديدة، وتحليل نتائجها باستخدام وسائل إحصائية مناسبة للحصول على بيانات كمية ونتائج دقيقة تتفق مع طبيعة الإشكالية وتفسر في ضوء الفرضيات<sup>10</sup>.

**2.7. الحدود الزمانية والمكانية:** تم إجراء هذه الدراسة خلال السداسي الثاني من السنة الجامعية 2020/2019 في الفترة الممتدة ما بين 2020/01/16 إلى 2020/03/06 ، على عينة من أساتذة التعليم الابتدائي بمدينة تمنراست.

**3.7. مجتمع الدراسة:** يضم مجتمع الدراسة كل أستاذ من أساتذة التعليم الابتدائي بمنطقة تمنراست.

**4.7. عينة الدراسة:** قام الباحثان بتوزيع 80 استمارة بطريقة عشوائية على بعض المدارس الابتدائية وتم استرجاع 70 استمارة مع الغاء استمارة واحدة أي أن الدراسة طبقت على 69 أستاذ وأستاذة من أساتذة التعليم الابتدائي.

جدول رقم(1): يوضح توزيع العينة حسب الجنس والمستوى التعليمي والمادة المدرسة والصفة

33%	23	ذكر	الجنس
66%	46	أنثى	
85.5%	59	لغة عربية	المادة المدرسة
14.5%	10	لغة فرنسية	
2.9%	2	ثانوي	المستوى التعليمي
17.4%	12	معهد	
78.3%	54	جامعي	
1.4%	1	مدرسة عليا	
14.5%	10	متربص	الصفة
34.8%	24	مرسم	
26.1%	18	رئيسي	
24.6%	17	مكون	

جدول رقم(2): يوضح توزيع العينة حسب المدارس

ابن خلدون	مصعب بن عمير	موسى بن نصير	الشيخ بوعمامة	أحمد أق المصطفى	المدرسة
15	1	18	19	16	التكرار
21.7%	1.4%	26.1%	27.5%	23.2%	النسبة

5.7. أداة الدراسة :

لقد اعتمدنا في دراستنا على الإستمارة باعتبارها أداة لجمع البيانات في البحوث الوصفية ، وتعرف بأنها " سلسلة من الأسئلة والمواقف التي تتضمن بعض الموضوعات النفسية أو الإجتماعية أو التربوية أو البيانات الشخصية، تطبق على الأفراد أو المجموعات بهدف الحصول على بيانات خاصة بهم أو ببعض المشكلات التي تواجههم <sup>16</sup> .

وقد تم بناء استمارة ، (تضم 35 بندا، و ستة أبعاد) والغرض منها هو معرفة ما مدى توفر أبعاد التوافق المهني في المؤسسات التعليمية الابتدائية من وجهة نظر أساتذة التعليم الابتدائي وتضم قسمين: القسم الأول، وهو عبارة عن البيانات الشخصية عن المستجيب وتضم: الجنس، السن، الصفة، المستوى التعليمي، سنوات الأقدمية، المادة المدرسة، المدرسة الابتدائية.

القسم الثاني يحتوي على أبعاد التوافق المهني وهي:

البعد الأول: الرضا عن البعد الاقتصادي للمهنة: البنود من 08 إلى 13

البعد الثاني: الشعور اتجاه المهنة: البنود من 14 إلى 19

البعد الثالث: الرضا عن طبيعة وظروف العمل: البنود من 20 إلى 25

البعد الرابع: طبيعة الاشراف: البنود من 26 الى 31

البعد الخامس: الفريق التربوي: البنود من 32 الى 37

البعد السادس: الرضا عن التقدير: البنود 38 الى 43

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المبحوثين على عبارات الاستثمار والجدول التالي يوضح ذلك:

## الجدول رقم(3): يوضح درجات مقياس ليكرت الخماسي.

موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة	الاستجابة
5	4	3	2	1	الترميز
4.20 إلى 5	3.40 إلى 4.19	2.60 إلى 3.39	1.80 إلى 2.59	1 إلى 1.79	الفترة
عالية جدا	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جدا	الدرجة

وقد تمّ التأكد من الشروط السيكومترية للأداة، حيث تمّ التحقق من صدق المحتوى بعرضها على مجموعة من المحكمين المختصين في المجال، كما تمّ التأكد من الثبات عن طريق حساب معامل ألفا كرونباخ ، وكانت قيمته مساوية لـ (0.93) ، وهي قيمة ثبات عالية جدا. كما اعتمدنا على طريقة التجزئة النصفية وكانت قيمة سبيرمان براون هي (0.90) وهي درجة عالية أيضا.

## 6.7. الأساليب الإحصائية المستخدمة : لتحليل بيانات الدراسة تم استخدام مقاييس

الاحصاء الوصفي والاستدلالي:

- التكرارات ،النسب المئوية، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

- اختبار ت لعينتين مستقلتين(ت)، اختبار تحليل التباين الاحادي(ف) .

## 7.7. مناقشة نتائج الدراسة:

## 1.7.7 مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

## الجدول (4) يمثل نتائج الفرضية الأولى

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
5.02	18.62	الرضا عن البعد الاقتصادي للمهنة
5.04	20.13	الشعور اتجاه المهنة
4.94	19.34	الرضا عن طبيعة وظروف العمل
4.74	18	الفريق التربوي
4.27	20.26	الرضا عن الاشراف
4.69	19.82	الرضا عن التقدير

\*يشعر أفراد العينة بالرضا عن البعد الإقتصادي للمهنة بمتوسط حسابي قدره (3.10) وانحراف معياري: 0.83 وهي درجة متوسطة

\*يتكون الشعور اتجاه المهنة لدى أفراد العينة بمتوسط حسابي قدره (3.35) وانحراف معياري: (0.84) وهي درجة متوسطة

\*يشعر أفراد العينة بالرضا عن طبيعة وظروف العمل بمتوسط حسابي قدره (3.22) وانحراف معياري: (0.82) وهي درجة متوسطة

\*يشعر أفراد العينة بالرضا عن طبيعة الاشراف بمتوسط حسابي قدره (3.37) وانحراف معياري: (0.71) وهي درجة متوسطة

\* يشعر أفراد العينة بالرضا اتجاه الفريق التربوي بمتوسط حسابي قدره (3.60) وانحراف معياري: (0.94) وهي درجة عالية

\*يشعر أفراد العينة بالرضا عن التقدير بمتوسط حسابي قدره (3.30) وانحراف معياري: (0.78) وهي درجة متوسطة

2.7.7. مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

بالنسبة لمتغير الجنس:

جدول رقم(5) يمثل نتائج الفرضية الجزئية الثانية بالنسبة لمتغير الجنس:

المتغير	الجنس	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية df	قيمة (ت)	قيمة (p)
التوافق المهني	أنثى	46	3.45	0.51	67	2.79	0.007
	ذكر	23	3.06	0.60			

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيم المتوسط الحسابي للإناث (3.45) وانحراف معياري قيمته (0.51) وأن قيم المتوسط الحسابي للذكور (3.06) بانحراف معياري قيمته (0.60) وهي متقاربة نوعا ما وقد تشير الى انعدام فروق ذات دلالة بين متوسطات المجموعتين

بالنسبة لمتغير: المستوى التعليمي:

جدول رقم(6) يمثل نتائج الفرضية الجزئية الثانية بالنسبة لمتغير المستوى

التعليمي:

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	قيمة(ف) المحسوبة	قيمة(p)
التوافق المهني	بين المجموعات	0.84	3	0.84	0.47
	داخل المجموعات	21.63	65		
	المجموع	22.48	68		

نلاحظ أن القيمة الاحتمالية (p) لاختبار (ف) تساوي (0.47) وهي أكبر من مستوى المعنوية ( $\alpha=0.05$ )، وعليه نقبل الفرضية الصفرية التي مفادها: (لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha=0.05$ ) في متوسطات اتجاهات أساتذة التعليم الابتدائي نحو متغير التوافق المهني تعزى لمتغير المستوى التعليمي)

**3.7.7. مناقشة النتائج في ضوء الفرضية العامة:** يتوفر متغير التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

**الجدول رقم (7) يمثل نتائج الفرضية العامة:**

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
التوافق المهني	3.32	0.57	متوسطة

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي لمتغير التوافق المهني حسب استجابات أفراد العينة هي (3.32) بانحراف معياري (0.57) وهي درجة متوسطة وعليه يمكن القول أن الفرضية العامة التي تنص على وجود متغير التوافق المهني متحققة نوعا ما ولكن بصفة متوسطة حسب ما أدلى به أفراد العينة.

**7-8- توصيات الدراسة:**

من أهم التوصيات التي خلصت إليها الدراسة:

- الرفع من مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- تفعيل دور الفريق التربوي فحسب الدراسة نلاحظ أنه من أهم الأبعاد الفاعلة في إحداث التوافق المهني.
- إعادة النظر في أجور أساتذة التعليم الابتدائي وكذا تقديم نوع من التحفيز المادية التي تساعدهم على التوافق مع وظيفتهم.
- توفير مختلف الوسائل والتي يرى الكثير من الأساتذة أنها عائق أمام تقديمهم لعملهم على أكمل وجه.

-حسب نتائج الدراسة شعور الأساتذة نحو مهنة التعليم ايجابي نوعا ما لكن يجب تقديم التقدير المناسب من طرف الادارة الوصية من أجل الرفع من هذا الشعور الايجابي لدى الأساتذة.

### الخاتمة:

من خلال ما سبق يتضح لنا أهمية التوافق المهني في أي مؤسسة وخاصة بالنسبة لأساتذة التعليم وتوفير أبعاده المختلفة هو إسهام في الصيرورة العملية لمختلف الأنشطة التي تدور داخل المؤسسة التعليمية، كما أنه يمثل حافزا يساهم في تكوين الدافعية نحو تقديم الأفضل، وهو ما يحتاجه الفريق التربوي فهو يعد عامل تماسك وعليه يجب اعادة النظر في السياسات والسلوكات المنتهجة داخل المنظمات التعليمية بما يخدم مصلحة الأستاذ نحو القيام بماهمه بطريقة أفضل.

### الهوامش والمراجع:

- 1 محمد النوبي محمد علي، 2010، مقياس التوافق النفسي(الشخصي، الدراسي، الاجتماعي) لذوي الإعاقة السمعية والعايين، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة 01
- 2 رياض السعيد، نقموش محمد الطاهر، 2017، التوافق المهني وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالأغواط، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 24.
- 3 فرج ع القادر طه، علم النفس وقضايا العصر، دار النهضة العربية، بيروت.
- 4 جولتان حسن حجازي، 2013، فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد9، عدد4
- 5 هدى سلام، 2014، الإدارة الصفية وعلاقتها بالتوافق المهني لأستاذ التعليم الثانوي-دراسة ميدانية-مجلة العلوم الاجتماعية، العدد153.
- 6 سامي محسن الخاتنة، 2013، علم النفس الصناعي، الطبعة الأولى، دار الحامد، عمان، الأردن.

- <sup>7</sup> هشام زروقة، 2017، التوافق المهني وعلاقته بالثقافة التنظيمية دراسة ميدانية على موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر-بسكرة-، أطروحة دكتوراة، جامعة محمد خيضر بسكرة.
- <sup>8</sup> بدرية محمد يوسف الرواحية، 2016، التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين بالمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، رسالة ماجستير، جامعة نزوى.
- <sup>9</sup> عبد الصمد الأغبري، 2006، الإدارة المدرسية البعد التخطيطي والتنظيمي، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان.
- <sup>10</sup> حمد شفيق، البحث العلمي، الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 1985،