

التوافق المهني وتأثيره على التحصيل الدراسي للتلاميذ من وجهة نظر أساتذة التعليم المتوسط (دراسة ميدانية بمتوسطات سيدي بلعباس)

Vocational adjustment and its impact on students' academic achievement from the point of view of middle school teachers

جامعة مصطفى إسمبولي معسكر/ الجزائر	علم النفس المدرسي	موفق عبد الحليم - طالب دكتوراه Moufek.abdelhalim@univ- (mascara.dz)
جامعة ابن خلدون تيارت / الجزائر	علم النفس المدرسي	يونس جميلة - أستاذ(ة) محاضر (أ) (Hadda.younes@gmail.com)
DOI :		

الإرسال: 2022/10/07 القبول: 2022/11/07 النشر: 2022/12/22

ملخص:

تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن أهمية التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط ومدى انعكاس مستوياته على التحصيل الدراسي للتلاميذ، حيث تم تطبيق مقياس التوافق المهني لظلال محمود حليوي (2014) على عينة عشوائية مكونة من أربعة وخمسون (54) أستاذ من المتوسطات المتواجدة بمدينة سيدي بلعباس، ومن خلال التحليل الإحصائي توصلنا إلى النتائج التالية: يوجد تأثير للتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط على التحصيل الدراسي للتلاميذ - وجود فروق في مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط لصالح الذكور. - عدم وجود فروق في مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير السن. - وجود فروق في مستوى التوافق المهني لصالح الأساتذة الأكثر خبرة.

كلمات مفتاحية: التوافق المهني؛ التحصيل الدراسي؛ التعليم المتوسط.

Abstract:

The current study aims to reveal the importance of professional compatibility among teachers of middle education and the extent to which its levels are reflected on the students' academic achievement. The professional compatibility scale of Dhalal Mahmoud Heliwi (2014) was applied to a random sample of fifty-four (54) professors from the averages located in the city of Sidi Bel Abbas Through statistical analysis, we reached the following results: There is an effect of

professional adjustment among middle school teachers on the students' academic achievement - and there are differences in the level of professional adjustment among middle school teachers in favor of males. There are no differences in the level of professional compatibility among middle school teachers due to the age variable. There are differences in the level of professional compatibility in favor of the most experienced professors.

Keywords : Vocational adjustment ; academic achievement ; intermediate education.

مقدمة:

إن الحاجة لمواكبة التطور التكنولوجي في ظل التغير السريع الطارئ على جميع مجالات الحياة اليومية للفرد بصفة عامة وعلى متطلبات البحث العلمي بصفة خاصة، كونه الوسيلة الأساسية في ارتقاء الشعوب على اعتبار أن الابتكار هو نتاج لتطور العقل البشري، صار من الواضح أن الاستثمار الضروري هو في ميدان التعليم، وحسب نظر القائمين والمهتمين بالنظام التربوي وبالعملية التعليمية، فإن نجاعة التعليم المدرسي يتوقف على الاهتمام المتوازي بكل من المتعلم وطرائق التدريس والمعلم، إلا أن هذا الأخير لم يحظى بالاهتمام اللازم بالقدر الذي حظيت به استراتيجيات ونظريات التعلم، بالرغم من أن المعلم (الأستاذ) هو الذي سيتكفل بتطبيق هاته الاستراتيجيات على أرض الواقع، لذا وجب علينا الاهتمام أكثر بنفسيته ومدى شعوره بالراحة النفسية أثناء تأدية مهامه، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على علاقاته المهنية سواءً مع زملاء العمل أو مع تلامذته وعلى نتائجهم الدراسية، فالهدف الأسى الذي تسعى البرامج التربوية إلى تحقيقه هو الوصول بالتلميذ إلى أعلى مستويات التفكير العلمي والرفع من القدرات المعرفية لديه للاعتماد على نفسه من أجل أن يصبح عنصراً فعالاً مساهماً في تقدم مجتمعه وتطوره لا عالة عليه، لذلك اعتبرت العملية التعليمية التعلمية من الموضوعات التي استحوذت على أهمية بالغة لدى مختلف العلماء والأخصائيين، كون أن غالبية دول العالم تميل تدريجياً إلى تقديم الخدمات التعليمية والتربوية للمتعلمين والمعلمين على حد سواء، فالدورات التكوينية للأساتذة لها أبعاد نفسية قوية على غرار اكتساب الطرائق الفعالة في التدريس، كون أن الدراسات الحديثة في هذا المجال أثبتت بشكل قاطع أن التوافق يعد معياراً أساسياً للصحة النفسية للفرد ومن هنا تتجلى ضرورة دراسة التوافق المهني لدى الأساتذة، وحول

هذا الموضوع اختلفت التوجهات والآراء وظهرت العديد من النظريات التي فسرت مفهوم التوافق المهني، ومن أبرز العلماء الذين تخصصوا في هذا المجال نجد كل من "سوبر" Super 1972 و "كورمان" Korman 1976 والعالم "لاندي" Landy 1978 وغيرهم الذين اعتبروا بمثابة الخطوة الأولى في ميدان قياس التوافق المهني، ليتوالى بعد ذلك عدد كبير من الدراسات لاكتشاف اختبارات تقيس مستوى التوافق المهني يمكن اختبار عالميتها عبر الثقافات، وعلى الصعيد العربي فبرز كل من الدكتور (أبو القاسم 2001) والدكتور (أبو النيل 2005) إلا أن الدراسات في هذا المجال داخل الثقافة العربية لازالت محدودة حسب حدود إطلاع الباحث، وهذا ما دفع بنا للبحث في أهمية التوافق المهني في دراسة مقارنة لمستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط ومعرفة مدى تأثيره على التحصيل الدراسي للتلاميذ كنموذجاً لدراستنا، ومن خلال ما سبق يتضح أن الدراسة تحاول الإجابة على التساؤلات التالية: - هل هناك تأثير للتوافق المهني على التحصيل الدراسي للتلاميذ من وجهة نظر أساتذة التعليم المتوسط ؟

- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى التوافق المهني بين أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير الجنس؟
- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى التوافق المهني بين أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير السن؟
- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى التوافق المهني بين أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير الخبرة المهنية؟

1. فرضيات الدراسة :

- هناك تأثير للتوافق المهني على التحصيل الدراسي للتلاميذ من وجهة نظر أساتذة المتوسط.
- توجد فروق في مستوى التوافق المهني بين أساتذة التعليم المتوسط ترجع لمتغير الجنس.
- توجد فروق في مستوى التوافق المهني بين أساتذة التعليم المتوسط ترجع لمتغير السن.

• توجد فروق في مستوى التوافق المهني بين أساتذة التعليم المتوسط ترجع لمتغير الخبرة.

2. أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة إلى تحقيق جملة من النقاط التالية :

- الكشف عن أهمية التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط .
- التأكد من وجود أثر للتوافق المهني لدى الأساتذة على التحصيل الدراسي للتلاميذ .
- الكشف عن الفروق بين أساتذة التعليم المتوسط في مستوى التوافق المهني وارجاعها لبعض المتغيرات كالجنس والسن وعدد سنوات العمل.

3. أهمية الدراسة :

تمثل في الحاجة المتزايدة لفهم العوامل المؤثرة في مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط والذي يفهمه يستطيع الأستاذ معرفة مسببات الرضا المهني واكتسابها مما يعود إيجاباً على المؤسسة التعليمية وعلى المجتمع ككل، كما أن الدراسة الحالية تسعى للبحث في العلاقة بين عدد من المتغيرات لم يسبق لها أن جمعت معاً في دراسة واحدة – حسب إطلاع الباحث –

4. الإطار المفاهيمي:

لقد شغل موضوع التوافق المهني حيزاً هائلاً من الاهتمام لدى الباحثين في مجال علم النفس العمل والتنظيم، كونه المصدر الأساسي لشعور العامل بالاستقرار والثقة بالذات أثناء تأدية المهام المنوطة إليه، إلا أن الاختلاف بين المفكرين لايزال قائماً حول إمكانية الاتفاق على نظرية أو نموذج يمكن من خلاله شرح أبعاد مفهوم التوافق المهني، غير أن هذا لا يقلل من أهمية دراسة التوافق المهني لدى المعلمين والأساتذة، كونه السبب الرئيسي في تقوية العلاقة بين الأستاذ والمؤسسة التعليمية التي ينتهي إليها من خلال خلق الانسجام المتضمن لجميع الظروف الاقتصادية والاجتماعية والنفسية داخل إطار العمل مما يمكن للتلاميذ من الاستفادة من خبرات الأساتذة لما لها من دور فعال في المساهمة في رفع مستوى التحصيل الدراسي، فسوء التوافق المهني للأستاذ يجعله غير راض عن عمله

نتيجة شعوره بالفشل في التكيف مع مناخ العمل، الأمر الذي ينعكس سلباً على مردوديته والذي يظهر على شكل سلوكيات غير مرغوبة في بيئة العمل تتراوح بين التمارض وكثرة الغيابات بدون عذر إلى اللامبالاة وانعدام الضمير المهني، مما يؤدي إلى تدني مستوى التحصيل الدراسي للتلاميذ الذي ينجر عنه التسرب المدرسي والعنف المدرسي وغيره من الآفات الاجتماعية الخطيرة، لذا فإن الاجراء الوقائي هنا حسب نظر الأخصائيين في هذا المجال هو وجوب تمتع الأستاذ بالتوافق المهني كون أن غالبية الدراسات التي تناولت التوافق المهني قد حققت نتائج ايجابية خلال تطبيقها، وهذا ما ورد في نتائج العديد من الدراسات التي سوف نذكر منها ما يلي :

5. الدراسات السابقة:

1.1.5 الدراسات الأجنبية:

1.1.5.1 دراسة " كونيوي " (1987) Kounway : والتي طورت " نموذجاً للتوافق المهني والرضا عن العمل، يشتمل على سبعة عشر جانباً، أو عنصراً، يسهم في تشكيل رضا الفرد عن عمله، وتوافقه معه، ومن أبرز هذه العناصر: الترقية، فرص التدريب، الإشراف، الإدارة، ضغط العمل، الاستقلالية، مجموع العمل، الأجور، أسلوب تنظيم العمل، الأمن الوظيفي" (السماري، 2006:24).

2.1.5.2 دراسة "ديشوففا" (2005) Zlatoeli Ducheva : والتي تناولت الظروف الحديثة الديناميكية وتنوع الفرص التي يتم تقديمها للمعلمين واحتمال حدوث التغيير المستمر لمكان العمل والذي يعتبر شرط أساسي لزيادة التوافق المهني، كما تم دراسة التعديل كعملية لتحسين الظروف للإمام بالمهنة ومواءمة تفاعلات الشخص المحترف مع بيئته كعملية طويلة ومعقدة تبدأ عندما يتعرف العامل على مهنته وتستمر طوال الحياة. (Ducheva ,2005)

3.1.5.3 دراسة "دانيل " (2021) Daniel Spurk : التي كانت كدراسة مسحية لكل ما قدمته مجلة السلوك التنظيمي خلال (50) عام الماضية التابعة لجامعة "بورن" السويدية حيث صنفت أبحاث السلوك المهني تحت أربعة محاور رئيسية وهي العوامل

المؤثرة على الخيارات المهنية، كيفية اتخاذ القرارات المهنية، تأثير السياق في القرارات المهنية، وجودة الاستشارة والتوجيه. (Spurk,2021)

2.5. الدراسات العربية :

1.2.5. دراسة عبد الجبار (2004) : والتي هدفت إلى التعرف على مستوى التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام، حيث تكونت عينة الدراسة من (251) معلماً وأنهت النتائج الى أن مستوى التوافق المهني أعلى لدى معلمي التعليم العام منه لدى معلمي التربية الخاصة.

2.2.5. دراسة عبد الحميد (2012) : هدفت الدراسة إلى اكتشاف العلاقة بين ادارة الذات والتوافق المهني لدى المعلمين، وتكونت عينة الدراسة من (271) معلم، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباط قوية بين درجات المعلمين على مقياس ادارة الذات ودرجاتهم على مقياس التوافق المهني.

3.2.5. دراسة فكرت سعدون رشيد (2015) : حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤدية إلى تدني التحصيل الدراسي في مادة الرياضيات لدى تلاميذ المتوسطات بمدينة الرمادي العراقية من وجهة نظر الأساتذة والمدراء، حيث تكونت عينة الدراسة من (72) أستاذ و(36) مدير، وقد توصلت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية في العوامل المؤدية إلى تدني التحصيل الدراسي في مادة الرياضيات لدى تلاميذ المرحلة المتوسطة تعزى إلى متغير الوظيفة لصالح المدرسين، في حين لم تكن هناك أي فروق تعزى إلى متغير الجنس.

4.2.5. دراسة بن كعكع وقورين(2018) : حيث هدفت الدراسة إلى تحديد أثر التوافق المهني على المسارات الوظيفية لدى العاملين من خلال دراسة طبيعة العلاقة بين المتغيرين تم إجراء الدراسة على عينة من أساتذة الثانويات بولاية سيدي بلعباس، أين بلغ عددهم (65 أستاذا)، وقد توصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباط بين التوافق المهني والمسار الوظيفي لدى العاملين بلغ معاملته 51.9% وإلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية قدره 82.2% للتوافق المهني بأبعاده الثلاثة: علاقة العامل بالإدارة، علاقة العامل بالزملاء، ظروف ومناخ العمل على المسار الوظيفي.

5.2.5. دراسة خالد عبد الله محمد الصباح (2018) : هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين سلوك العنف (الكلي واللفظي والبدني) وأساليب التنشئة الأسرية ومستويات التحصيل الدراسي لدى تلاميذ المرحلة الثانوية بمدينة الدمام بالسعودية. حيث تكونت عينة الدراسة من (350) تلميذ، وقد توصلت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية للتلاميذ على مقياس العنف تعزى إلى متغير التحصيل الدراسي، مما يدل على أنه كلما انخفض المستوى الدراسي للتلميذ، زاد مستوى العنف لديه، كما وجدت علاقة ارتباطية قوية بين العنف الكلي للتلاميذ وممارسة أسرهم لأساليب التنشئة الأسرية القاسية كالإهمال، القسوة، واثارة الألم النفسي.

6.2.5. دراسة قدوري أحمد (2021) : حيث هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الصلابة النفسية والتوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة بولاية أدرار، حيث تكونت عينة الدراسة من (36) معلم، وقد توصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية بين الصلابة النفسية والتوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة تعزى إلى متغير الأقدمية في العمل، وهناك تأثير لكل متغيرات الصلابة النفسية (التحكم، الالتزام، التحدي) على التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة.

6. التوافق المهني: يعد التوافق المهني من أهم أشكال التوافق الاجتماعي التي تندرج ضمن التوافق العام، لذا وجب علينا التعرض لمفهومه والعوامل المؤثرة فيه إضافة إلى النظريات المفسرة له.

1.6. مفهوم التوافق المهني: يعرف التوافق المهني على أنه : " توافق العامل مع جميع متغيرات العمل بما يبعث على الرضا المهني ويتضمن ذلك رضا العامل واشباع حاجاته وتحقيق طموحاته وتوقعاته مما ينعكس على إنتاجيته وكفاءته وعلاقته بزملانه ورؤسائه ومع بيئة العمل " (لبسيس وخطاش، 2020 : 153)

وعرفه سكوت (Scott) بأنه : " توافق الفرد في عمله، فهو يشتمل توافقه لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على مر فترات من الزمن وتوافقه لخصائصه الذاتية " (محمد وفهيمية ، 2019 : 726)

"ويمكن الاستدلال على التوافق المهني من خلال عاملين : الرضا والارضاء، حيث يتضمن الرضا تقبل العمل بوجه عام، وتقبل العامل لظروف بيئة العمل من إشراف وزملاء وإدارة العمل وأحوال العمل وساعات العمل والأجر ونوع العمل " (أبو غالي وبسيسو ، 2009 : 427)

2.6. العوامل المؤثرة في التوافق المهني: لقد أكدت الدراسات السالفة في هذا المجال على وجود عوامل عديدة ومتعددة من شأنها التأثير على مستوى التوافق المهني للعامل والتي سوف نذكر منها ما جاءت به الدكتورة بدرية محمد يوسف الرواحية في دراستها عن التوافق المهني (2016):

1.2.6. العوامل الداخلية : وهي العوامل الذاتية التي تتعلق بالفرد أي بالعامل ذاته مثل السن والجنس والخبرة والقدرات الجسمية والراحة النفسية والميول والسمات الشخصية وغيرها:

1.1.2.6. الصحة الجسمية: وهي مستوى اللياقة البدنية التي يجب أن يتمتع به العامل لمواجهة متطلبات العمل، كون أن للمرض تأثير سلبي على عملية التوافق المهني، فهو يسبب للعامل التوتر والضغط النفسية.

2.1.2.6. الروح المعنوية: إن قدرات الموظف وتناسبها مع متطلبات العمل واحتياجاته تؤدي إلى التوافق ورفع الروح المعنوية لديه، وتولد في نفسه مشاعر الحب والاستمرارية في العمل.

3.1.2.6. المرونة: ويقصد بها درجة انسيابية الفرد مع المواقف الجديدة الطارئة على بيئة العمل من أجل تحقيق التكيف والتلاؤم بينه وبين متطلبات العمل، فكلما كان العامل مرنا كان توافقه أسهل وسريع.

4.1.2.6. الذكاء: وهو القدرة العقلية التي تتعدد في أشكال مختلفة منها الذكاء الاجتماعي الذي يمكن العامل من المحافظة على العلاقات المهنية مع زملائه ورؤساء العمل، كما يساعد العامل على حل المشكلات الاجتماعية بسلاسة.

2.2.6. العوامل الخارجية : والتي تندرج تحتها جميع الظروف المتعلقة ببيئة العمل، والآخرى المتواجدة خارج بيئة العمل كالأُسرة والمستوى المعيشي للعامل وغيرها...

1.2.2.6. الظروف الفيزيائية: مثل الإضاءة والتهوية والهدوء والبعد عن الضجيج وكل المعوقات التي من شأنها ارباك العامل والتقليل من تركيزه في مجال عمله.

2.2.2.6. نظام المؤسسة: ان صرامة النظام الداخلي للمؤسسة له تأثير كبير على التوافق المهني للعامل، وهذا وفقا لشخصية العامل، فهذا الأخير لا بد عليه معرفة جميع النصوص والتشريعات المتعلقة بميدان عمله للتمكن من تحديد حقوقه وواجباته الأمر الذي يشعره بالرضا الوظيفي.

3.2.2.6. علاقات العمل: وهي عبارة عن علاقات اجتماعية داخل إطار العمل، والتي يجب على العامل ان يتمتع بها مع زملائه سواء مرؤوسين كانوا أو رؤساء العمل.

4.2.2.6. التغيير التكنولوجي: ويقصد به مواكبة العصر في التطور التكنولوجي وتطوير وسائل الانتاج التي تسهل على الفرد عمله وتوفر الوقت والجهد. (الرواحية ، 2016)

3.6. النظريات المفسرة لمفهوم التوافق المهني: لقد تعددت النظريات في محاولة لتفسير مفهوم التوافق المهني من خلال تحليل العوامل المؤدية للعامل للتوافق مع عمله، فبعضها يرى أنه في العمل اشباع لحاجيات العامل، والبعض الآخر يركز على مدى تطابق متطلبات العمل مع شخصية العامل، وفي ما يلي أهم النظريات الرائدة في هذا المجال:

1.3.6. نظرية سوبر (Super 1972) يؤكد "سوبر" في نظرية النمو المهني على أن مفهوم الذات غير ثابت فهو يتغير نتيجة النمو والاقتراد بالناجحين كما أن الفرد يصبح أكثر كفاءة في العمل الذي يتلاءم مع ميوله وذلك عندما يتناسب مفهوم الذات الشخصي مع مفهوم الذات المهني.

2.3.6. نظرية كورمان (Kourman 1976) يرى اصحاب هاته النظرية وجود علاقة وطيدة بين مستوى تقدير الذات للعامل والأداء الوظيفي، أي أنه يمكن تحسين أداء

العامل بزيادة مستوى تقديره لذاته، وذلك عن طريق التشجيع المعنوي للعمال واعطائهم مهمات سهلة يكون فيها النجاح مؤكداً. (حليوي ، 2014)

3.3.6. نظرية لاندي (Landy 1978) تؤكد هذه النظرية على دور العمليات الفيسيولوجية في اتزان الحالة الوجدانية للعامل، حيث يرى "لاندي" أن سبب الرضا المهني هو فيسيولوجي متعلق بالجهاز العصبي المركزي وذلك لامتلاك الفرد آليات داخلية تساعده على الاستقرار الانفعالي المؤدي للرضا الوظيفي.

4.3.6. النظرية المادية: يلخص صاحب هذه النظرية "تايلور" ضرورة إيجاد وسيلة لإنجاز العمل في أسرع وقت ممكن بذلك قد فرقت هذه النظرية بين العمال ذوي الطموح العالي وبين العمال منخفضي الطموح حيث حصر "تايلور" التوافق المهني للفرد بالحصول على الأجر المناسب.

5.3.6. نظرية مدرسة العلاقات الانسانية: لقد ظهرت هذه النظرية بقيادة "ألتون مايو" وأكدت على أن الأفراد يسعون من خلال مهنتهم الى تحقيق حاجات عديدة مثل الاستقرار والأمن الوظيفي وتحقيق الانتماء والابداع في مجال المهنة مما يضمن حسن التوافق، كما قدمت هذه النظرية مجموعة لأبأس بها من القواعد والأساليب التي تساعد في تحفيز العمال وزيادة الإنتاج. (الرواحية، 2016)

7. التحصيل الدراسي:

يعتبر التحصيل الدراسي أحد أهم المؤشرات الدالة على مدى اكتساب المتعلمين للمواد الدراسية التي يتلقونها خلال مسارهم الدراسي، مما يعكس الصورة الايجابية للمدرسة ومناهج التعليم بصفة عامة، لذا وجب علينا التطرق لمفهومه وأهدافه، والتعرض لأهم العوامل المؤثرة فيه.

1.7. مفهوم التحصيل الدراسي: يمثل التحصيل الدراسي محور الاهتمام الرئيسي في العملية التعليمية التعلمية وبوابة العبور لمستقبل أفضل للشباب، حيث يرتبط بالمكانة الاجتماعية والوظيفة المناسبة كما يرتبط بتعزيز الثقة بالنفس وتقدير الذات. (الهبابة ، 2013)

ويعرف عبد الله عيد الهباهبة التحصيل الدراسي على أنه: " مستوى الإنجاز أو الأداء في العمل المدرسي أو الجامعي، والذي يتم تقديره من قبل المدرسين أو باستخدام اختبارات مخصصة لذلك" (الهباهبة، 2013: 945)

ويعرفه الجسماني بأنه: "مدى استيعاب الطلبة لما تعلموه من خبرات معينة في مادة دراسية مقررّة، ويقاس بالدرجات التي يحصل عليها التلميذ في الاختبارات التحصيلية" (الصباح، 2018: 112)

2.7. أهداف التحصيل الدراسي: إن للتحصيل الدراسي أهداف عديدة ومتعددة نذكر منها ما يلي:

- تحديد نتائج التلاميذ من أجل إمكانية انتقالهم للمراحل والأطوار الدراسية الموالية.

- التعرف على الفروق الفردية بين التلاميذ واكتشاف الموهوبين منهم.

- تعيين نوع التخصص والدراسة التي سينتقل إليها التلميذ وفقاً لمستواه العلمي.

- تقصي مدى فاعلية البرامج الدراسية المستخدمة.

- اكتشاف مستوى الصعوبة والسهولة للدروس المطروحة ومدى استيعاب التلاميذ لها.

- الوقوف على نقاط الضعف للتلاميذ في بعض المواد من أجل البحث في أسبابها.

3.7. العوامل المؤدية إلى تدني التحصيل الدراسي:

لقد أشارت أغلب الدراسات الحديثة في هذا المجال إلى وجود فئات كثيرة من العوامل المؤثرة والمؤدية إلى تدني التحصيل الدراسي والتي سوف نذكر منها ما يلي (رشيد، 2015):

1.3.7. عوامل متعلقة بالمتعلم: تعتبر كل من الحالة الصحية والنفسية والقدرات العقلية، من الخصائص المباشرة المؤثرة في التحصيل الدراسي، إذ أن أغلب الاضطرابات السيكوسوماتية تؤدي إلى عدم التكيف الاجتماعي والشعور بالرفض من قبل الأقران والذي بدوره يقلل من الدافعية للتعلم عند التلميذ المستاء صحياً، إضافة إلى أن ذوي

القدرات العقلية المنخفضة غالبا ما ينقطعون عن مواصلة الدراسة نتيجة للتدني المستمر في التحصيل الدراسي.

2.3.7. عوامل متعلقة بالمعلم: يعد المعلم (الأستاذ) بمثابة همزة الوصل بين البرامج التعليمية والتلاميذ المتلقين لها، لذا فإن سوء التوافق المهني للمعلم سواء نتيجة لعدم امتلاكه للكفاءة العلمية المطلوبة أو لنقص الخبرة التدريسية لديه، ينعكس كل ذلك بالضرورة على إيصال المعلومة للتلميذ مما يؤثر سلبا على دافعيته للتعلم وبالتالي تراجع نتائج التحصيل الدراسي لديه.

3.3.7. عوامل متعلقة بالمنهج الدراسية: تمثل المناهج الدراسية حجر الزاوية في العملية التعليمية، لهذا فإن عدم وضوح أهداف المناهج الدراسية وطريقة عرضها ومعالجتها للمواد الدراسية يسهم في ظهور حاجز ادراكي للمتعلم، ويظهر ذلك جليا على شكل رفض وعدم تقبل التلاميذ للمادة العلمية التي تقدمها هاته البرامج.

4.3.7. عوامل متعلقة بالمدرسة: تندرج المدرسة ضمن الظروف الخارجية للتعلم، حيث تمثل كل من البيئة الصفية والمختبرات العلمية مصدر رئيسي لانجذاب التلاميذ نحو المدرسة فضلا عن الحقائق العلمية المكتسبة نتيجة التجارب العلمية التي يقوم بها التلاميذ داخل المخبر، فالمدرسة التي تفتقر الى المرافق الرياضية والأماكن المخصصة لممارسة مختلف الأنشطة الترفيهية، يهتم طلابها بوقت انتهاء الدوام والخروج منها دون اكتساب القدر المطلوب من العملية التعليمية.

5.3.7. عوامل متعلقة بالأسرة: تشكل الأسرة الخلية الأساسية للمجتمع، وباعتبار المتعلم أحد أفراد هاته الأسرة فكل الظروف المادية والثقافية والاقتصادية والدينية والاجتماعية المتعلقة بالأسرة تؤثر بشكل مباشر على التحصيل الدراسي لهذا المتعلم، كون أن الحاجات البيولوجية تمثل قاعدة هرم ماسلو للحاجيات وإن لم تتمكن الأسرة من تلبية هاته الحاجيات الضرورية للمتعلم فإنه يضطر لتلبيتها على حساب الدراسة.

8. مفاهيم الدراسة إجرائياً:

1.8. التوافق المهني:

هو الدرجة الكلية المتحصل عليها لدى أفراد عينة البحث من خلال تطبيق اختبار التوافق المهني لظلال محمود حليوي (2014).

2.8. التحصيل الدراسي:

هو معدلات تلاميذ التعليم المتوسط المتحصل عليها من خلال نقاط فصول السنة الدراسية 2021/2022.

9. الإطار الميداني:

1.9. حدود الدراسة : تمثلت حدود الدراسة فيما يلي :

1.1.9. الحدود المكانية: تمت الدراسة بأربعة متوسطات تعليمية وهي متوسطة نوار يوسف ببرج جعفر، متوسطة أبو ذر الغفاري بسيدي علي بن يوب، متوسطة عيساني عبد القادر، متوسطة زاواي قدور، والمتواجدة كلها داخل إقليم ولاية سيدي بلعباس.

2.1.9. الحدود الزمانية:

تمت الدراسة في الفترة الممتدة من يوم 10 يناير 2022 إلى غاية يوم 29 ماي 2022.

2.9. إجراءات الدراسة:

قمنا بالدراسة على عينة قوامها (54) أستاذ للتعليم المتوسط متواجدين بمتوسطات تعليمية داخل حدود ولاية سيدي بلعباس، وذلك من أجل ضبط المجتمع الأصلي للعينة مع التعرف على خصائصها عن قرب، وكذا جمع المستندات والمعلومات اللازمة لإجراء الدراسة، والمتمثلة في كشوف النقاط التلاميذ ومعدلاتهم في جميع المواد، مع الحصول إسناد الأقسام للأساتذة المعنيين بالدراسة.

3.9. منهج الدراسة : إتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي، كونه يقوم على دراسة الواقع ويتمشى مع طبيعة الموضوع الذي يتناول مدى تأثير التوافق المهني على التحصيل الدراسي للتلاميذ من وجهة نظر أساتذة المتوسط، كما أنه يساعد على الوصف الدقيق للمشكلة ويعبر عنها تعبيراً كمياً.

4.9. مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من أستاذ التعليم المتوسط المتواجدين بمتوسطات بولاية سيدي بلعباس والذي قدر عددهم الإجمالي بـ (2766) أستاذ موزعين على (110) متوسطة.

5.9. عينة الدراسة: تمثلت في (54) أستاذ للتعليم المتوسط تم اختيارهم بطريقة عرضية.

جدول رقم (01) يبين توزيع عينة الدراسة حسب السن :

السن	الذكور	الإناث	المجموع
من 23 إلى 40 سنة	04	36	40
من 41 إلى 58 سنة	05	09	14
المجموع	09	45	54

جدول رقم (02) يبين توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية:

المواد	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات	من 10 إلى 15 سنة	من 15 إلى 20 سنة	من 20 إلى 25 سنة	أكثر من 25 سنة	المجموع
رياضيات	02	07	00	00	00	02	11
فيزياء	01	02	00	00	01	00	04
ع طبيعية	01	02	00	00	00	01	04
اجتماعية	03	03	01	00	01	00	08
ل عربية	06	03	01	04	02	00	16
إنجليزية	00	02	00	02	00	00	04
ل فرنسية	03	01	03	00	00	00	07
المجموع	16	20	05	06	04	03	54

6.9. أدوات الدراسة : تمثلت ادوات الدراسة في اختبار التوافق المهني وكذا مستوى التحصيل الدراسي لتلاميذ التعليم المتوسط.

1.6.9. اختبار التوافق المهني: قام الباحث في الدراسة الحالية بتطبيق مقياس التوافق المهني لظلال محمود حليوي (2014) كأداة لجمع البيانات المطلوبة لاستكمال الدراسة.

1.1.6.9. وصف الأداة : مقياس مهارات التوافق المهني من إعداد الباحثة ظلال محمود حليوي (2014) بإشراف كل من الدكتور محمد قاسم عبد الله والدكتور أحمد اليوسفي، حيث صمم على عينة من عمال جامعة حلب بسورية قدر عددهم بـ 385 عاملاً، ويتكون من ستة أبعاد، بحيث يحتوي كل بعد على عدد معين من الفقرات.

جدول رقم (03) يبين توزيع أرقام البنود على أبعاد المقياس:

الأبعاد	أرقام البنود	المجموع
ظروف العمل	من 01 إلى 09	09
العلاقات مع الزملاء	من 17 إلى 21	05
الإدارة	36.22.23.24	04
الإنتاجية	13.25.37	03
قيمة العمل	12.27.28.29.30.33.34.35	08
ضمانات العمل	10.11.14.15.16.26.31.32	08
المجموع		37

2.6.9. التحصيل الدراسي :

قام الباحث في الدراسة الحالية بجمع معدلات المواد الدراسية لتلاميذ التعليم المتوسط وتقسيمها على عدد الأقسام وفقاً لإسناد الأساتذة المعنيين بالدراسة، للحصول على مستوى التحصيل الدراسي في كل مادة ومقارنته مع مستوى التوافق المهني لأستاذ المادة.

3.6.9. الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة الحالية:

1.3.6.9. صدق المقياس :

للتأكد من صدق مقياس التوافق المبنى تم الاعتماد على صدق الاتساق الداخلي وذلك بحساب معامل الارتباط بيرسون لدرجات الافراد على بنود الاختبار مع درجاتهم على أبعاد الاختبار ، ثم درجاتهم على بنود الاختبار مع الدرجة الكلية للاختبار وحساب معامل ارتباط الأبعاد فيما بينها على عينة تتكون من (54) فرد والجدول الموالي يوضح ذلك :

جدول رقم (04) : يبين صدق الإتساق الداخلي لمقياس التوافق المهني في أبعاده الستة

البعده	رقم البند	إرتباط البند مع البعد	إرتباط البند مع الدرجة الكلية للمقياس
ظروف العمل	01	0.24	0.10
	02	0.18	0.02
	03	0.56**	- 0,05**
	04	0.24	0.11
	05	0,61**	0.25
	06	0,57**	0.26
	07	0,33*	0.12
	08	0,44**	0,47**
	09	0,60**	0,35**
العلاقات مع الزملاء	17	0.78**	0.26
	18	0,80**	0,27*
	19	0,89**	0,28*
	20	0,90**	0,30*
	21	0,82**	0,27*

0,39**	0,67**	22	الإدارة
0,38**	0,66**	23	
0,50**	0,77**	24	
0,16	0,55**	36	
0,33*	0,71**	13	الإنتاجية
0,39**	0,71**	25	
0,05**	0,47**	37	
0,01	0,54**	12	قيمة العمل
0,21	0,51**	27	
0,14	0,53**	28	
0,24	0,66**	29	
0,40**	0,60**	30	
0,23	0,44**	33	
0,10	0,64**	34	
0,11	0,58**	35	
0,51**	0,54**	10	ضمانات العمل
0,31*	0,55**	11	
0,11	0,63**	14	
0,09	0,61**	15	
0,09	0,48**	16	

0.14	0.29*	26
0.18	0.48**	31
0.18	0.36**	32

نلاحظ من خلال الجدول رقم (04) أن كل فقرات المقياس كان لها اتساق داخلي مع الدرجة الكلية للمقياس، حيث تراوحت قيم معامل الارتباط ما بين (0.02 و0.51) وكانت دالة أغلبها عند مستوى الدلالة (0.01). أما عن ارتباط الفقرة مع البعد الذي تنتمي إليه فقد تراوحت القيم ما بين (0.18 و0.90) وكانت دالة أغلبها عند مستوى الدلالة (0.01) فبالتالي يتمتع مقياس التوافق المهني بصدق إتساق داخلي مقبول.

9-6-3-2 – الثبات :

تم حساب معاملات الثبات لمقياس التوافق المهني بطريقتي ألف-كرونيباخ وطريقة التجزئة النصفية وإستخدام عملية تصحيح الطول مثلما هو موضح في الجدول الآتي :

جدول رقم (05) : يوضح معاملات الثبات للمقياس

تصحيح الطول	التجزئة النصفية	ألفا كرونيباخ	الأبعاد الثبات
0.11	0.06	0.45	البعد الأول
0.91	0.84	0.89	البعد الثاني
0.62	0.45	0.58	البعد الثالث
0.02	0,01	0,27	البعد الرابع
0.69	0.53	0.64	البعد الخامس
0.53	0.36	0.53	البعد السادس
0.70	0.53	0.76	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (05) أن قيم ألفا كرونباخ لأبعاد المقياس تراوحت بين (0.27) و(0.89) بمجموع بلغ قدره (0.76) فمقياس التوافق المهني يتمتع بثبات ألفا كرونباخ مقبول، أما عن ثبات التجزئة النصفية لأبعاد المقياس فقد تراوحت بين (0.01) و(0.84) بمجموع بلغ قدره (0.53) وبعد تصحيح الطول إرتفعت إلى ما بين (0.02) و (0.91) بمجموع ثبات بلغ قدره (0.70) فبالتالي فإن المقياس يتمتع بثبات تجزئة نصفية مرتفع .

10 - عرض ومناقشة الفرضية الأولى :

هناك تأثير للتوافق المهني على التحصيل الدراسي للتلاميذ من وجهة نظر أساتذة التعليم المتوسط

10 - 1 - عرض نتائج الفرضية الأولى :

جدول رقم : (06) يبين تأثير للتوافق المهني على التحصيل الدراسي للتلاميذ من وجهة نظر أساتذة التعليم المتوسط

المتغيرات	التوافق المهني
التحصيل الدراسي	0.33*

(* يعني دالة عند مستوى الدلالة 0.05)

يتضح من خلال الجدول رقم (06) أن معامل الارتباط بين التوافق المهني والتحصيل الدراسي بلغ نسبة 0.33 وهو دال عند مستوى الدلالة 0.05 كما نلاحظ أن قوة الارتباط متوسطة.

وعليه يوجد تأثير نسبي للتوافق المهني لدى الأساتذة على التحصيل الدراسي للتلاميذ.

10 - 2 - تفسير نتائج الفرضية الأولى :

تبين النتائج المتحصل عليها الواضحة في الجدول أعلاه أن مستوى الارتباط بين التوافق المهني و التحصيل الدراسي متوسط، وهذا راجع إلى كون التحصيل الدراسي للتلاميذ يتأثر بعوامل أخرى عديدة ومتعددة منها العوامل الخارجية التي تندرج تحت غطاء بيئة التعلم وأخرى داخلية تتعلق بالمتعلم نفسه، لذا لا يمكن حصر نتائج التحصيل الدراسي للتلاميذ فقط بالتوافق المهني للأساتذة المكلفين بتطبيق البرامج الدراسية.

11 - عرض ومناقشة الفرضية الثانية :

- توجد فروق في مستوى التوافق المهني بين أساتذة التعليم المتوسط ترجع لمتغير الجنس.

11 - 1 - عرض نتائج الفرضية الثانية :

جدول رقم : (07) يبين فروق في مستوى التوافق المهني بين أساتذة التعليم المتوسط ترجع لمتغير الجنس.

الجنس	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الذكور	09	129.33	10	1.93	52	0.05
الإناث	45	120.91	12.25	1.93	52	
الدرجة الكلية	54	192.86	16.90	3	52	0.004
		176.82	14.15			

يتضح من خلال الجدول المبين أعلاه وجود فروق بين متوسطي الدرجة الكلية للمقياس لدى أساتذة التعليم المتوسط، حيث بلغ المتوسط الحسابي للتوافق المهني للذكور (192.86) بإنحراف معياري قدره (16.90) أما المتوسط الحسابي للتوافق المهني للإناث فبلغ قيمة (176.82) بإنحراف معياري قدره (14.15) إلا أن قيمة (ت) بلغت (3) عند درجة الحرية (52) وهي دالة مما يعني وجود فرق في درجة التوافق ترجع إلى متغير الجنس، وبالتالي نرفض الفرض الصفري ونقبل البديل

11 - 2 - تفسير نتائج الفرضية الثانية :

تبين النتائج المتحصل عليها الواضحة في الجدول أعلاه وجود فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لصالح الأساتذة الذكور، وهذا ما أكدته أغلب الدراسات في هذا المجال مثل دراسة الرواحية (2016) التي أثبتت وجود فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لصالح الموظفين الذكور الذين يعملون في المديرية العامة للتربية والتعليم بالمحافظة الداخلية، كما تناقضت نتائج الدراسة الحالية مع بعض الدراسات مثل دراسة سالي حسن حبيب (2005) ودراسة أبو غالي و بسيسو (2009) والتي خلصت بعدم وجود فروق في مستوى التوافق المهني بين مديري المدارس تعزى لمتغير الجنس،

12 - عرض ومناقشة الفرضية الثالثة :

- توجد فروق في مستوى التوافق المهني بين أساتذة التعليم المتوسط ترجع لمتغير السن.

12 - 1 - عرض نتائج الفرضية الثالثة :

جدول رقم : (08) يبين فروق في مستوى التوافق المهني بين أساتذة التعليم المتوسط ترجع لمتغير السن.

السن	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة
من 22 إلى 40	40	122.70	12.87	0.38	52	0.70
من 41 إلى 59	14	121.21	10.55	0.38	52	
الدرجة الكلية	54	174.97	13.76	-4.07	52	0.07
		192.41	13.83			

يتضح من خلال الجدول المبين أعلاه وجود فرق بسيط بين متوسطي الدرجة الكلية للمقياس لدى أساتذة التعليم المتوسط، حيث بلغ المتوسط الحسابي للتوافق المهني للمجموعة الأولى (174.97) بانحراف معياري قدره (13.76) أما المتوسط الحسابي للتوافق المهني للمجموعة الثانية فبلغ قيمة (192.41) بانحراف معياري قدره (13.83) إلا أن قيمة (ت) بلغت (-4.07) عند درجة الحرية (52) وهي غير دالة مما يعني عدم وجود فرق في درجة التوافق المهني يرجع إلى متغير السن، وبالتالي نرفض الفرض البديل ونقبل الفرض الصفري.

12 - 2 - تفسير نتائج الفرضية الثالثة : تشير نتائج الدراسة الحالية إلى غياب الفروق بين

المجموعتين في مستوى التوافق المهني لأساتذة التعليم المتوسط، حيث ضمت المجموعة الأولى فئة الأساتذة الذين تقل أعمارهم عن (40) سنة بينما تضمنت المجموعة الثانية فئة الأساتذة الذين تزيد أعمارهم عن (40) سنة، وجاءت النتائج مخالفة وبالعكس ما افترضه الباحث في بداية الدراسة، حيث اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة نقموش محمد الطاهر (2017) بحيث أسفرت نتائجها على عدم وجود فروق جوهرية بين الأساتذة

في ما يخص مستوى التوافق المهني في مختلف الأعمار، ومن جهة أخرى تعارضت الدراسة الراهنة مع بعض الدراسات نذكر منها دراسة عبد الله عبد العزيز السماري (2006) التي أكدت على وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى التوافق المهني لصالح الموظفين الأكبر سناً، ويمكن أن نرجع هذا التضارب والتناقض إلى جملة من التأويلات التي يمكن أن تكون سبب لهذا الخلاف منها على سبيل المثال : طبيعة العينة بالإضافة إلى قلة الدراسات المحلية التي تناولت الفروق بين مختلف الأعمار ، بالإضافة إلى اختلاف أساليب القياس المستعملة، واختلاف الفترات الزمنية، فتضارب النتائج يحتاج إلى إجراء المزيد من البحوث في المستقبل على المستوى العالمي بصفة عامة وفي البيئة الجزائرية بصفة خاصة.

13 - عرض ومناقشة الفرضية الرابعة :

- توجد فروق في مستوى التوافق المهني بين أساتذة التعليم المتوسط ترجع لمتغير الخبرة المهنية.

جدول رقم : (09) يبين فروق في مستوى التوافق المهني بين أساتذة التعليم المتوسط ترجع لمتغير الخبرة المهنية.

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ن	الخبرة المهنية
0.77	52	0.28	12.61	122.55	43	من 1 إلى 15 سنة
	52	0.28	11.15	121.36	11	من 16 إلى 30 سنة
0.00	52	-3.87	13.80	175.77	54	الدرجة الكلية
			14.53	194.03		

يتضح من خلال الجدول المبين أعلاه وجود فرق بين متوسطي الدرجة الكلية للمقياس لدى أساتذة التعليم المتوسط، حيث بلغ المتوسط الحسابي للتوافق المهني للمجموعة الأولى (175.77) بانحراف معياري قدره (13.80) أما المتوسط الحسابي للتوافق المهني للمجموعة الثانية فبلغ قيمة (194.03) بانحراف معياري قدره (14.53) إلا أن قيمة (ت) بلغت -3.87 (عند درجة الحرية (52) وهي دالة عند مستوى الدلالة (0.01) مما يعني وجود فرق في

درجة التوافق المهني لصالح الأساتذة الأكثر خبرة، وبالتالي نرفض الفرض الصفري ونقبل البديل الفرض.

13 - 1 - تفسير نتائج الفرضية الرابعة :

أسفرت نتائج الدراسة الراهنة على وجود فروق في مستوى التوافق المهني، بين الفئتين الأولى التي تضم الأساتذة ذوي الخبرة المهنية الأقل من (15) سنة، والثانية التي تضمنت فئة الأساتذة ذوي الخبرة المهنية الأكثر من (15) سنة، فالفروق في مستوى التوافق المهني كانت لصالح الفئة الثانية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) في الدرجة الكلية للمقياس، بحيث اتفقت هذه النتيجة وجاءت مشابهة لأغلب الدراسات التي نذكر منها دراسة كل من الرواحية (2016) التي أثبتت وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى التوافق المهني لصالح الموظفين ذوي الخبرة المهنية الأكثر من (15) سنة الذين يعملون في المديرية العامة للتربية والتعليم بالمحافظة الداخلية، ودراسة قدوري أمحمد (2021) التي إنحصرت عينتها في فئة معلمي التربية الخاصة بولاية أدرار، والتي أكدت نتائجها على أنه توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطي رتب درجات الأساتذة تعزى لمتغير الأقدمية في العمل، إذن فمستوى التوافق المهني ارتفع عند المجموعة الثانية لكونهم اكتسبوا تجربة واسعة في مجال ادارة الصراع الوظيفي وضبط النفس من أجل تحقيق الرضا الوظيفي.

خاتمة:

من خلال ما قد سلف ذكره يتبين أن الدراسة أجابت عن جميع التساؤلات المطروحة وبشكل عام نستخلص أن العملية التعليمية ذات كم مركب بشكل ديناميكي، فهي تتأثر بعوامل عديدة ومتعددة داخلية وخارجية، لذا لا يجب في أي حال من الأحوال إهمال أو عدم اعتبار أي عامل من هاته العوامل خصوصاً المتعلقة بالمعلم كالتمتع الجيد بالصحة النفسية والتوافق المهني الذي يعتبر شرط أساسي لاستمرار العملية التعليمية التعليمية بشكل أفضل.

التوصيات والاقتراحات:

على ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية في إطارها النظري، ومن خلال الجانب الميداني وكذلك من خلال استجابات الأساتذة على المقياس نذكر مجموعة من التوصيات والاقتراحات:

- زيادة الاهتمام بمجال القياس النفسي وخاصة بموضوع الضغوط المهنية عند الأساتذة.

- يجب الاعتماد على الدراسات الطولية التي تتضمن قياسات تتبعية خلال الفترات الدراسية المختلفة قصد رصد جميع الحالات النفسية التي يمر بها كل من المعلم والمتعلم على حد سواء.

- الاعتماد على تطبيق الاستبانة الالكترونية لربح المزيد من الوقت والجهد والمال.

- وجوب استخدام مقاييس التوافق المهني في مقابلات التوظيف لضمان الاختيار الافضل للأساتذة.

- الاهتمام أكثر بالجانب النفسي للموظفين والأساتذة من أجل نجاح العملية التعليمية التعلمية.

- إجراء دراسات مماثلة تتناول التوافق المهني عند الأساتذة وبطها مع متغيرات أخرى هامة كالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي وفاعلية الذات المهنية.

قائمة المراجع

- ظلال، محمود حليوي . (2014) . دور المشكلات النفسية والاجتماعية في التوافق المهني دراسة ميدانية في جامعة حلب ، أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال . كلية الإقتصاد بجامعة حلب السورية.

- رحمانى، سامية. (2016) . حجم الأسرة وتأثيره في التحصيل الدراسي للطفل دراسة ميدانية بمتوسطة زاغر جلول العالية . رسالة ماجستير في علم الاجتماع التربوية . كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة محمد خيضر بيسكرة . الجزائر .

- بن كعكع، ليلي و قورين، حسينة . (2018) . أثر التوافق المهني على المسارات الوظيفية لدى العاملين- دراسة حالة بعض أساتذة التعليم الثانوي بولاية سيدي بلعباس . مجلة المعيار في الآداب والعلوم الانسانية والاجتماعية والثقافية ، 09 ، (03) ، 28- 35
- آية، نبيل عبد الحميد . (2012) . مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالتوافق المهني للمعلم . رسالة ماجستير في علم النفس التربوي، كلية التربية جامعة المنصورة . مصر.
- قدوري، أحمد . (2021) . الصلابة النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة بأدرار . مجلة آفاق علمية ، 13 ، (04)، 321-337
- بدرية، محمد بن يوسف الرواحية. (2016) . التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذات المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية . رسالة ماجستير فالإرشاد والتوجيه ، جامعة النزوى ، سلطنة عمان .
- عبد الله، عبد العزيز السماري . (2006) . التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل في الأجهزة الأمنية . رسالة ماجستير في العلوم الاجتماعية ، كلية الدراسات العليا ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية . الرياض . السعودية .
- فكرت، سعدون رشيد . (2015) . العوامل المؤدية إلى تدني التحصيل الدراسي في مادة الرياضيات لدى طلبة المرحلة المتوسطة بمدينة الرمادي العراقية من وجهة نظر المدرسين والمديرين . رسالة ماجستير في المناهج وطرق التدريس . كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط . الأردن.
- عبد اللاوي، خيرة و بن قنيسة، حدة . (2017) . كثافة برنامج اللغة العربية للسنة الرابعة إبتدائي وأثره على التحصيل الدراسي دراسة ميدانية لبعض مدارس الجلفة . مذكرة ماستر في علم الاجتماع التربوي . كلية العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة زيان عاشور الجلفة.

-
- خالد، عبد الله محمد الصباح . (2018) . أساليب التنشئة الأسرية والتحصيل الدراسي كمنبئات بالعنف لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية . مجلة بحوث التربية النوعية . (50)، 96 - 159
- عبد الله، عيد الهباهبة . (2013) . علاقة الذكاء العاطفي بالذكاء المعرفي والتحصيل الدراسي لدى طلبة الماجستير في كلية الأميرة عالية الجامعية – جامعة البلقاء التطبيقية . مجلة بحوث التربية النوعية جامعة المنصورة . (31)، 938 – 963
- عماد، لبسيس وخطاش، ربيعة. (2020) . التوافق الزوجي وعلاقته بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط دراسة ميدانية بولايي ورقلة وأدرار والجزائر . المجلة المغربية للدراسات التاريخية والاجتماعية – جامعة سيدي بلعباس . 12 ، (01) ، 139 – 164
- دحماني، محمد و خطاش، ربيعة . (2019) . التوافق المهني للعامل بين النظريات واستراتيجيات التحقيق . مجلة البشائر الاقتصادية . 5 ، (03) ، 722 – 736
- عطاف، محمود أبو غالي و نادرة، غازي بسيسو . (2009) . التوافق المهني وعلاقته بأساليب إدارة الصراع لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة . مجلة الجامعة الاسلامية سلسلة الدراسات الانسانية . 17 ، (02) ، 419 – 464
- Daniel Spurk . (2021) . Vocational behavior research: Past topics and future trends and challenges . Journal of Vocational Behavior . University of Bern, Switzerland . 1-8
- Zlatoeli Duchevea . (2005). PROFESSIONAL ADJUSTMENT IN CARRIER EVELOPMENT OF THE TEACHER . Trakia University . Trakia Journal of Sciences, Vol. 3, No. 8, pp 21-23.