



معلومات البحث

تاريخ الاستلام: 06/09/2023
تاريخ القبول: 2024/06/30

Printed ISSN: 2352-989X
Online ISSN: 2602-6856

عوامل تحقيق التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط (دراسة ميدانية)

Factors of professional adjustment among middle school teachers (field study)

لبنى سناني^{1*}، عيسى يونس²

¹جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة (الجزائر)، l.snani@univ-skikda.dz

¹مخبر التطبيقات النفسية والتربوية، جامعة قسنطينة² (الجزائر)

²جامعة زيان عاشور الجلفة (الجزائر)، younsiaissa17@gmail.com

الملخص:

هدفت دراستنا إلى تحديد عوامل تحقيق التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط في الوسط المدرسي حيث تم تطبيق أداة الاستبيان على 87 أستاذ وأستاذة من خلال التركيز على ثلاثة محاور أساسية: محور العوامل الذاتية، محور العوامل الاجتماعية ومحور العوامل التنظيمية للتوافق المهني. وعلى أساس ما سبق توصلنا إلى أن العوامل الذاتية لا تحقق التوافق المهني يرجع ذلك إلى عدم الشعور بتحقيق الذات ونقص الدافعية للعمل والروتين، على عكس العوامل الاجتماعية والتنظيمية فإنها تحقق التوافق المهني لدى أستاذ التعليم المتوسط في الوسط المدرسي لوجود علاقات اجتماعية جيدة وظروف عمل مناسبة ومقبولة. كلمات المفتاحية: التوافق، التوافق المهني، الأستاذ، التعليم المتوسط، المدرسة.

ABSTRACT:

Our study aimed at identifying the factors of professional compatibility among middle school teachers. The questionnaire tool applied to 87 teacher by focusing on three main themes: The axis of subjective factors, the axis of social factors and the axis of organizational factors of occupational compatibility. Based on the foregoing, we have concluded that subjective factors do not achieve professional adjustment due to lack of self-fulfillment, lack of motivation for work and routine, contrary to social and organizational factors; they achieve professional adjustment among middle-school teachers because of good social relations. Also appropriate and accepted working conditions.

Keywords: adjustment, professional adjustment, professor, middle school, school.

1. مقدمة:

لقد شهدت المدارس في السنوات الأخيرة تغيرات جذرية على كافة المستويات، حيث أصبح الأستاذ يعيش في مناخ تنظيمي سام يؤثر فيه ويتأثر به فينعكس ذلك على سلوكياته وتفاعلاته مع الآخرين، لذلك فإن العمل على تحسين المناخ المدرسي وتحقيق احتياجات الأستاذ أصبح من بين المتطلبات الأساسية كونه يساهم في زيادة رغبته في خدمة التلميذ والأهداف التعليمية كما يساهم بشكل كبير في الحفاظ على صحته النفسية وعلاقاته الاجتماعية وينتج عن ذلك تحقيق الرضا وكذا فاعلية الأداء.

حيث يعبر التوافق المهني على قدرة الفرد على التأقلم مع المناخ العام للمؤسسة التي يعمل فيها وذلك على المستوى الشخصي، الاجتماعي والتنظيمي إضافة إلى تأقلمه مع البيئة الخارجية لتوفر لديه الآليات الضرورية التي تساعده على التفاعل الإيجابي مع مختلف المتغيرات المحيطة به، كما يتحقق التوافق المهني بتوفر القدرات والمؤهلات المطلوبة في أداء المهام مع تحفيز الأستاذ ودفعه نحو تحسين مستوى أدائه من خلال خلق فرصا للتدريب وتطوير المهارات مما يجعله ذلك أكثر توافقا مع منصب العمل، حيث ينعكس ذلك على صحته النفسية والجسدية وعلى مستوى الرضا المهني.

وعلى ضوء ما سبق يمكننا طرح التساؤل التالي: ماهي عوامل تحقيق التوافق المهني لدى أستاذ التعليم المتوسط؟

وينبثق من التساؤل الرئيسي 3 تساؤلات فرعية:

-هل العوامل الذاتية تحقق التوافق المهني لدى أستاذ التعليم المتوسط؟

-هل العوامل الاجتماعية تحقق التوافق المهني لدى أستاذ التعليم المتوسط؟

-هل العوامل التنظيمية تحقق التوافق المهني لدى أستاذ التعليم المتوسط؟

■ أهمية الدراسة:

تنبثق أهمية الدراسة من دور الأستاذ باعتباره ركن من أركان العملية التعليمية، ذلك أن تحقيق التوافق المهني يعتبر أساسا في الحفاظ عليه وعلى صحته النفسية والجسدية والتي تساعده فيما بعد على القيام بمهامه ومسؤولياته بما يتناسب مع أهداف المؤسسة التعليمية، لذلك فإن معرفة عوامل تحقيق التوافق المهني يمكن أن يساهم في تحقيق الراحة والرضا في الوسط المدرسي.

■ المفاهيم الإجرائية:

✓ **عوامل التوافق المهني:** نقصد بها في دراستنا تلك العوامل المرتبطة بالجانب الذاتي للأستاذ إضافة إلى جانبه الاجتماعي والتنظيمي والتي يمكن أن تحقق له التوافق المهني من عدمه.

✓ **العوامل الذاتية للتوافق المهني:** ونقصد بها في دراستنا تلك العوامل المرتبطة بأستاذ التعليم المتوسط من ناحية: شخصيته، شعوره بالأمان، شعوره بالانتماء، حاجاته ورغباته، الثقة بالنفس وتحقيق الأهداف الشخصية.

✓ **العوامل الاجتماعية للتوافق المهني:** ونقصد بها في دراستنا تلك العوامل المرتبطة بأستاذ التعليم المتوسط من ناحية: العلاقات الاجتماعية، العلاقات مع الزملاء، العلاقات مع المسؤول، الصراعات، المشكلات الاجتماعية.

✓ **العوامل التنظيمية للتوافق المهني:** ونقصد بها في دراستنا تلك العوامل المرتبطة بأستاذ التعليم المتوسط من ناحية: التعليمات، فرص الترقية، حرية إبداء الرأي، فرص التقدم، الوسائل المستخدمة، الإجراءات الوقائية.

■ الدراسات السابقة:

✓ **الدراسة الأولى:**

هدفت دراسة (Hamid, Ali Farah, & Alameldin, 2014) إلى تحديد مشاكل التوافق المهني لدى الأساتذة، حيث استخدم الباحثون المنهج الوصفي، كما تم استخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة، تمثلت العينة في (150) أستاذاً، تم تحليل البيانات باستخدام SPSS ، وتم التوصل إلى النتائج التالية: أن مشاكل التوافق بالنسبة للأساتذة هي: شعورهم بالسوء لعدم قدرتهم على توفير المال، شعورهم أن الراتب لا يتناسب مع طبيعة عملهم، القاعات غير مناسبة، المسؤولون لا يقدرون ظروف العمل ولا ينصفون في التعامل معهم، إضافة إلى شعورهم أن البعض من زملائهم يتدخلون في عملهم الخاص ونقص الحوافز المادية.

✓ **الدراسة الثانية:**

هدفت دراسة (بويدي، 2019) إلى تحديد طبيعة العلاقة بين المتغيرين: جودة البيئة والتوافق المهني حيث اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي كما تمثلت عينة الدراسة في 64 أستاذاً وأستاذة، واستخدمت أداة قياس لجودة بيئة العمل وللتوافق المهني على العينة.

وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين جودة بيئة العمل وتوافق الأساتذة كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين بيئة العمل الفيزيائية والمادية، الحوافز فضلاً عن الاتصال التنظيمي والتوافق المهني لديهم.

2. التوافق المهني:

1.2. مفهوم التوافق:

وفقاً لقاموس جود Good فإن التوافق هو عملية العثور على أنماط السلوك المناسبة للبيئة واعتمادها.

(Afroz, 2016)

أما في علم النفس، فيشير التوافق إلى العملية السلوكية لموازنة الاحتياجات في البيئة. بحيث يتكيف البشر والحيوانات بانتظام مع بيئتهم. على سبيل المثال، عندما تحفزهم حالتهم الفسيولوجية على البحث عن الطعام، فإنهم يأكلون (إن أمكن) للحد من جوعهم، ويحدث سوء التوافق عندما يكون هناك عجز عن إجراء تعديل قياسي مع بعض الاحتياجات أو الإجهاد في البيئة. (Muhinuddin, 2021)

2.2. مفهوم التوافق المهني:

يرى كاتل Cattell أن التوافق المهني يمكن تحقيقه بالاعتماد على مقاييس سمات الشخصية في عملية الاختبار، ذلك أن الفهم الصحيح للشخصية يساهم بشكل كبير في تحقيق التطابق بين خصائص الفرد ومتطلبات العمل الاجتماعية والتنظيمية بما يحسن من مستوى أدائه ويرفع من معنوياته كما يزيد من فرص الترقية وهو ما يؤدي إلى شعور الفرد بالرضا في المؤسسة. (حجو، 2015)

كما يرى سكوت Scott أن التوافق المهني هو قدرة الفرد على توافقه مع بيئة العمل بمختلف عواملها، وتوافقه مع خصائصه الذاتية، ومع زملائه ورؤسائه في العمل، إضافة إلى توافقه مع ظروف السوق المتغيرة (بوعطيط، 2015)

التوافق المهني هو نمو عام للفرد، مما يساعد على تطوير القدرات والمهارات العقلية والاجتماعية لأداء مهنته بفعالية وكفاءة. (Sujata & Sushil , 2022)

التوافق المهني هو عملية معقدة طويلة، حيث يلعب دور هاماً من خلال تفاعله مع قوة العمل ويستمر مدى الحياة المهنية. (Zlatoei, 2005)

واستناداً لما سبق من تعاريف يمكن استخلاص أن التوافق المهني هو وضع الفرد في منصب عمل يتناسب مع خصائصه مما يجعله قادراً على التفاعل مع مختلف المتغيرات الاجتماعية، التنظيمية والبيئية وعلى تحمل المسؤوليات وأداء المهام لتوفر لديه المهارات والإمكانات النفسية، الجسدية والعقلية المطلوبة مع تواجده في بيئة عمل صحية، مما ينعكس ذلك على مستوى أدائه ويجعله راضياً بتواجده في المؤسسة.

كما نعرفه على أنه يعبر عن التأقلم مع المناخ العام للمنظمة بمختلف أبعاده الشخصية، الاجتماعية والتنظيمية إضافة إلى تأقلمه مع البيئة الخارجية لتوفر لديه الآليات الضرورية التي تساعده على التفاعل الإيجابي مع مختلف المتغيرات المحيطة به.

3.2. أهمية التوافق المهني:

تكمن أهمية التوافق المهني فيما يلي:

- تحقيق رضا الفرد العامل في بيئة العمل.
- التقليل من الصراعات التنظيمية بين العمال في المنظمة.
- تحقيق أهداف المنظمة وتحسين سمعتها بين المنظمات.
- بناء علاقات صحية قائمة على التعاون والمحبة بين العمال.
- الحفاظ على الصحة النفسية والبدنية لدى الفرد العامل وزيادة مستوى دافعيته.

3. الإطار الميداني للدراسة:

1.3. الدراسة الاستطلاعية:

تم القيام بالدراسة الاستطلاعية على مرحلتين:

✓ **المرحلة الأولى:** دامت تقريبا أسبوعين تم فيها التعرف على المتوسطات والظروف المحيطة بالأساتذة كما

تم اجراء بعض المقابلات معهم، وتم الاعتماد على المعلومات المتحصل عليها في تحديد أبعاد الدراسة بدقة وذلك من خلال طرح أسئلة ترتبط بظروف العمل، العلاقات الاجتماعية، الخصائص الذاتية، المشاكل الداخلية وطبيعتها.

✓ **المرحلة الثانية:** بعد بناء الاستبيان قمنا بالتأكد من ثباته وذلك من خلال تطبيقه على مجموعة من

الأساتذة بلغ عددهم 24 أستاذ وأستاذة، حيث قمنا باختيارهم بطريقة عشوائية وساهمت المعلومات المتحصل عليها في حساب الثبات معتمدين في ذلك على معامل ألفا كرومباخ.

✓ **أهداف الدراسة الاستطلاعية:**

تمثلت أهداف الدراسة الاستطلاعية فيما يلي:

- معرفة مجتمع البحث، واختيار عينة الدراسة.
- القيام بمقابلات للتأكد من مدى توفر المتغير والتعرف على المناخ العام للمدارس المستهدفة من الدراسة.
- تحديد نوع الأداة المناسبة للدراسة.
- قياس الصدق والثبات.

2.3. حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: تهتم الدراسة بالكشف عن العوامل المؤثرة في التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط.
- الحدود المكانية: أجريت الدراسة ببعض مدارس بلدية سيدي عمار بولاية عنابة.
- الحدود الزمنية: طبقت الدراسة خلال المدة الزمنية الممتدة من تاريخ 17 أبريل 2023 إلى 21 ماي 2023
- الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على أساتذة التعليم المتوسط ببعض المتوسطات بلدية سيدي عمار عنابة حيث تمت الدراسة على 87 أستاذ من بين 120 أستاذ من الجنسين.

3.3. المنهج المستخدم:

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي باعتباره يحقق أهداف البحث ونستطيع من خلاله أن نلتمس مجموعة من الحقائق التي على أساسها يمكننا تشخيص عوامل تحقيق التوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط.

4.3. مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في أساتذة التعليم المتوسط ببعض المتوسطات بلدية سيدي عمار ولاية عنابة عددهم 120 موزعين كالتالي:

الجدول رقم (1): توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس

النسب المئوية %	التكرارات	الجنس
20,83	25	ذكور
79,16	95	إناث

المصدر: الباحثان، 2023

-التعليق:

من خلال الجدول رقم (1) يتضح أن أغلبية أفراد مجتمع الدراسة إناث بنسبة 79,19 % وهي نسبة عالية مقارنة بنسبة الذكور التي قدرت ب 20,83 %.

أما فيما يخص عينة الدراسة فإنه تم الاعتماد على عينة عشوائية مكونة من 87 أستاذ وأستاذة وهي عينة ممثلة لمجتمع الدراسة.

5.3. أدوات جمع البيانات: قمنا ببناء استبيان مكون من ثلاثة محاور وتم ترقيم البنود كالتالي:

✓ المحور الأول: العوامل الذاتية للتوافق المهني: من 01 إلى 10

✓ المحور الثاني: العوامل الاجتماعية للتوافق المهني: من 11 إلى 17

✓ المحور الثالث: العوامل التنظيمية للتوافق المهني: من 18 إلى 26

6.3. الشروط السيكمترية للأداة:

-الصدق: تم الاعتماد على ملاحظات وتوجيهات الأساتذة المحكمين حول بعض العبارات، حيث تم تغيير البعض وإلغاء البعض الآخر وذلك اعتمادا على ما يخدم التوجه العام للبحث.

-الثبات: للتأكد من ثبات محاور الاستمارة تم حساب معامل ألفا كرومباخ حيث يتضح من خلال الجدول رقم (2) أن معامل ألفا كرومباخ يساوي 0.780 أي 78 بالمئة وهذا يدل على ثبات استمارة الدراسة.

جدول رقم (2) يوضح ثبات الاستمارة بالاعتماد على معامل ألفا كرومباخ

عدد العبارات	ألفا كرومباخ
26	0,780

المصدر: الباحثة، 2023

7.3. أساليب تحليل البيانات:

تم الاعتماد في دراستنا على الأساليب الإحصائية التالية:

✓ النسب المئوية

✓ المتوسطات الحسابية.

✓ ألفا كرومباخ بالاعتماد على برنامج SPSS

8.3. عرض نتائج الدراسة:

الجدول رقم (3): العوامل الذاتية للتوافق المهني

المحور الأول: العوامل الذاتية للتوافق المهني									
/		أبدا		أحيانا		دائما		العبارة	الرقم
طبيعة الاتجاه	ترتيب القيم	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية %	التكرار	النسبة المئوية %	التكرار	النسبة المئوية %	التكرار	
-	5	1,91	36,78	32	34,48	30	28,73	25	01 أشعر بالنشاط أثناء أداء عملي
-	3	1,96	28,73	25	45,97	40	25,28	22	02 وظيفتي لا تحقق حاجياتي
-	4	1,95	45,97	40	12,64	11	41,37	36	03 أخل في أداء بعض المهام
-	8	1,64	60,91	53	13,79	12	25,28	22	04 أشعر بالأمان عند تواجدي في المدرسة
-	7	1,68	48,27	42	34,48	30	17,24	15	05 لا أشعر بتحقيق أهداف ذات قيمة من خلال أداء عملي
+	2	2,16	24,13	21	35,63	31	40,22	35	06 أفكر في ترك مهنتي والالتحاق بمهنة أخرى
-	7	1,68	42,52	37	45,97	40	11,49	10	07 أشعر بتحقيق

									الذات من خلال تواجدي في المدرسة	
-	9	1,56	58,62	51	26,43	23	14,94	13	أشعر أن الفرصة متاحة لي لتحقيق الرفاه المادي	08
+	1	2,51	11,49	10	25,28	22	63,21	55	أشعر بالتعب النفسي في المدرسة	09
-	10	1,55	60,91	53	22,98	20	16,09	14	لا أشعر بالرضا عن الذات	10
1,86			المتوسط الحسابي الإجمالي للبعد							

المصدر : الباحث، 2023

-التعليق:

من خلال قراءتنا للجدول رقم (3) فإن هناك تفاوت بين استجابات الأفراد نحو بنود محور العوامل الذاتية المرتبطة بالتوافق المهني حيث تصدر البند رقم (9) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 2.51 وكانت استجابات الأفراد بنسبة 63,21 % نحو بديل الاستجابة: "دائما" تليها نسبة 25,28 % ثم 11,49 % نحو بدائل الاستجابة أحيانا وأبدا على التوالي.

أما أضعف متوسط حسابي فقد ارتبط بالبند رقم (10) بمتوسط حسابي 1.55 واستجاب الأفراد بالبديل "أبدا" بنسبة 60,91 % تليها نسبة 22,98 % وفقا لاستجابات الأفراد بالبديل "أحيانا" ثم نسبة 16,09 % بالنسبة للأفراد الذين كانت استجاباتهم بالبديل "دائما"، كما يمكن ملاحظة أن أغلب الاستجابات كانت سلبية وذلك على مستوى 8 من أصل 10 بنود.

أما فيما يخص اتجاهات الأساتذة الإيجابية نحو بنود الاستبيان فمن خلال الجدول نلاحظ استجابتين إيجابيتين من أصل 7 وهذا يدل على أن الأساتذة يتأثرون بالعوامل الذاتية وهو ما أثبتته البند رقم (7) والمتمثل في العبارة التالية: "أشعر بتحقيق الذات من خلال تواجدي في المدرسة" والتي يقابلها متوسط حسابي 1,68 وهي قيمة ضعيفة مقارنة بالمتوسطات الحسابية الأخرى في محاور الاستبيان.

ومن خلال الجدول رقم (3) يمكن تلخيص اتجاهات الأساتذة نحو العوامل الذاتية للتوافق المهني والتي كانت مرتبطة ببدائل الاستجابة "دائما" "أحيانا" و"أبدا" كما يلي:

- أن الأساتذة لا يشعرون بالنشاط نحو أداء المهام.
- لا يشعرون بتحقيق ذواتهم على مستوى المدرسة.
- يشعرون بالعجز وغياب الأمان.

الجدول رقم (4): العوامل الاجتماعية للتوافق المهني

المحور الثاني: العوامل الاجتماعية للتوافق المهني										
رقم	العبارة	التكرار	النسبة المئوية %	التكرار	النسبة المئوية %	المتوسط الحسابي	ترتيب القيم	طبيعة الاتجاه		
11	أحرص على تكوين علاقات جيدة مع زملائي	51	58,61	23	26,43	2,43	4	+		
12	لدي القدرة على إقامة علاقات اجتماعية	52	59,77	24	27,58	2,47	3	+		
13	أفضل الاعتماد على نفسي في أداء المهام	18	20,68	25	28,73	1,70	6	-		
14	أسعى لحل الخلافات التي تحدث بين الزملاء	44	50,57	35	40,22	2,41	5	+		
15	تربطني بزملائي علاقة احترام وتقدير متبادل	56	64,36	21	24,13	2,52	1	+		
16	أرى أن إقامة علاقات اجتماعية في مكان العمل مضيعة للوقت	10	11,49	16	18,39	1,41	7	-		

+	2	2,50	11,49	10	26,43	23	62,06	54	أسمى لتحسين علاقاتي بزملائي في العمل	17
2,20			المتوسط الحسابي الإجمالي للبعد							

المصدر: الباحثة، 2023

-التعليق:

من خلال قراءتنا للجدول رقم (4) فإن هناك تفاوت بين استجابات الأفراد نحو بنود محور العوامل الاجتماعية المرتبطة بالتوافق المهني والتي كانت تتباين بين استجابات إيجابية وسلبية حيث تصدر البند رقم (15) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 2.52 وكانت استجابات الأفراد بنسبة 64,36% نحو بديل الاستجابة: "دائما" تليها نسبة 24,13% ثم 11,49% نحو بدائل الاستجابة "أحيانا" و "أبدا" على التوالي.

أما أضعف متوسط حسابي فقد ارتبط بالبند رقم (16) بقيمة 1.41 واستجاب الأفراد بالبديل "أبدا" بنسبة 70,11% تليها "أحيانا" بنسبة 18,39% ثم 11,49% بالنسبة للأفراد الذين كانت استجاباتهم بالبديل "دائما"، كما كانت الاتجاهات إيجابية نحو بنود الاستبيان حيث تحصلنا على 5 استجابات إيجابية من أصل 7 وهذا يدل على أن الأفراد يتفاعلون بشكل إيجابي مع بعضهم البعض وهو ما أثبتته البند رقم (11) والمتمثل في العبارة التالية: "أحرص على تكوين علاقات جيدة مع زملائي" والذي تلقى نسبت 58,62% مقابل بديل الاستجابة "دائما" وهي أعلى نسبة مقارنة مع بدائل الاستجابة "أحيانا" و "أبدا" بمتوسط حسابي 2,43 بالإضافة إلى العبارة رقم (12) المتمثلة في: "لدي القدرة على إقامة علاقات اجتماعية" والتي تلقت نسبت 59,77% مقابل بديل الاستجابة "دائما" وهي أعلى نسبة مقارنة مع بدائل الاستجابة "أبدا" و "أحيانا" بمتوسط حسابي 2,47.

ومن خلال الجدول رقم (4) يمكن تلخيص اتجاهات الأساتذة نحو العوامل الاجتماعية للتوافق المهني فيما يلي:

-رضا الأساتذة عن العلاقات الاجتماعية إضافة إلى شعورهم بالانتماء.

-الاحترام متبادل بين الأساتذة وتمتعهم بعلاقات إيجابية.

-وجود تفاعلات جيدة وعلاقات مثمرة.

الجدول رقم (5): العوامل التنظيمية للتوافق المهني

المحور الثالث: العوامل التنظيمية للتوافق المهني										
الرقم	العبرة	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	ترتيب القيم	طبيعة الاتجاه
18	أرى أن التعليمات واضحة	54	62,06	22	25,28	11	12,64	2,49	2	+
19	توفر وظيفتي فرصة للترقية	43	49,42	23	26,43	21	24,13	2,25	7	+
20	أرى أن قدراتي تتوافق مع المهام الموكلة لي	45	51,72	24	27,58	18	20,68	2,31	4	+
21	توفر لي مدرستي فرص للإبداع	10	11,49	22	25,28	55	63,21	1,48	9	-
22	توفر لي مدرستي الحرية في إبداء الرأي حول المهام الموكلة لي	42	48,27	26	29,88	19	21,83	2,26	6	+
23	يتم الإصغاء للمشكلات التي تصادفني في أداء مهامي	34	39,08	33	37,93	20	22,98	2,16	8	+
24	أشعر بأن المدرسة توفر لي فرص للتقدم المهني	51	58,62	24	27,58	12	13,79	2,44	3	+
25	أشعر بالامتنان بتواجدي في المدرسة	48	55,17	24	27,58	15	17,24	2,37	5	+
26	أستطيع إنجاز المهام	62	71,26	15	17,24	10	11,49	2,59	1	+

									المؤكدة لي
									المتوسط الحسابي الإجمالي للبعد
									2,26

المصدر: الباحث، 2023

-التعليق:

من خلال قراءتنا للجدول رقم (5) فإن هناك تفاوت بين استجابات الأفراد نحو بنود محور العوامل التنظيمية المرتبطة بالتوافق المهني والتي كانت تتباين بين استجابات إيجابية وسلبية حيث تصدر البند رقم (26) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 2.59 وكانت استجابات الأفراد بنسبة 71,26% نحو بديل الاستجابة: "دائما" تليها نسبة 17,24% ثم نسبة 11,49% نحو بدائل الاستجابة "أحيانا" و"أبدا" على التوالي.

أما أضعف متوسط حسابي فقد ارتبط بالبند رقم (21) بمتوسط حسابي 1,48 واستجاب أفراد العينة بنسبة 25,28% بالبديل "أحيانا" والبديل "أبدا" ثم نسبة 11,49% بالبديل "دائما"، كما كانت الاتجاهات إيجابية نحو بنود الاستبيان حيث تحصلنا على استجابات إيجابية نحو 8 بنود من أصل 9 كما كانت الاستجابات سلبية نحو بند واحد فقط بمتوسط حسابي 1,48 وهذا يدل على أن الأفراد راضون عن الوضع التنظيمي في المدرسة وعلى الظروف المحيطة بهم وهو ما أثبتته البند رقم (20) والمتمثل في العبارة التالية: "أرى أن قدراتي تتوافق مع المهام المؤكدة لي" والتي تلقت نسبت 51,72% مقابل بديل الاستجابة "دائما" وهي أعلى نسبة مقارنة مع بدائل الاستجابة "أحيانا" و"أبدا" بمتوسط حسابي 2,31.

وفقا لما هو ملاحظ في الجدول رقم (5) يمكن تلخيص اتجاهات الأساتذة نحو العوامل التنظيمية للتوافق المهني كما يلي:

-شعور الأساتذة بالامتنان لتواجدهم في المدرسة.

-تعمل الإدارة على حل مشكلات الأساتذة والإصغاء إلى تساؤلاتهم.

-التوافق بين إمكانيات أستاذ التعليم المتوسط والمهام المؤكدة له.

10. تحليل وتفسير النتائج:

من خلال عرض نتائج الجداول (3)، (4) و (5) يمكننا الإجابة على الأسئلة التالية:

✓ هل العوامل الذاتية تحقق التوافق المهني لدى أستاذ التعليم المتوسط؟

من خلال نتائج الجدول رقم (3) يمكننا القول أن من وجهة نظر الأساتذة فإن العوامل الذاتية غير متوفرة بشكل كبير فالحاجات الذاتية تعتبر ضرورية ولا بد أن يتم إشباعها وذلك من خلال توفير راتب مادي مناسب لاحتياجات الفرد الأولية والثانوية وأن رضا الفرد في مكان العمل يرتبط ارتباطا وثيقا مع ما يمكن أن يمنح له مقابل الجهد المبذول من طرفه وهو ما أكدته دراسة (Hamid، Ali Farah، و Alamedin، 2014) التي توصلت إلى أن الأساتذة غير

راضين للوضع في مكان العمل راجع إلى شعورهم بالسوء لعدم قدرتهم على توفير المال، إضافة إلى شعورهم بأن الراتب لا يتناسب مع طبيعة عملهم والطاقة المستهلكة في أداء العمل، كما أنهم يشعرون بسوء شديد بسبب نقص الحوافز المالية، حيث تتوافق مع نتائج دراستنا والتي توصلنا من خلالها إلى عدم رضا الأساتذة عن الراتب إضافة إلى عدم توفير فرصا لتحقيق الذات مع نقص الدافعية للعمل وكان المتوسط الاجمالي للبعد مقدر ب 1.86 وهي قيمة غير كافية للتعبير عن توافق الأساتذة ذاتيا.

✓ هل العوامل الاجتماعية تحقق التوافق المهني لدى أستاذ التعليم المتوسط؟

أما فيما يخص وجهة نظر الأساتذة نحو العوامل الاجتماعية من حيث العلاقات الاجتماعية والتفاعلات الصحية فيما بينهم إضافة إلى العلاقات خارج إطار العمل والمتمثلة في العلاقات الشخصية كالصداقات وغيرها فيمكننا القول أن الجانب الاجتماعي يعتبر من بين العوامل الأكثر تأثرا في الوسط المدرسي والتي يمكن تأكيدها من خلال المتوسط الحسابي الإجمالي للبعد والذي تمثل في 2,20 وهي قيمة كافية لإثبات مدى إيجابية استجابات مفردات العينة نحو البنود وقبولهم للعوامل الاجتماعية المرتبطة بالتوافق المهني.

✓ هل العوامل التنظيمية تحقق التوافق المهني لدى أستاذ التعليم المتوسط؟

أما فيما يخص العوامل التنظيمية فمن الملاحظ أن بيئة العمل المتمثلة في المدرسة مناسبة للقيام بأداء المهام أي يمكن التماس مؤشرات التوافق من خلال توفير الظروف الجيدة التي يمكن أن تساهم بشكل كبير في زيادة دافعية الأساتذة نحو العمل من خلال حرية إبداء الرأي والإصغاء إلى مشكلاتهم إضافة إلى توفير فرص التقدم الوظيفي من خلال المسابقات والترقيات التي تتم في مساهمهم حيث يساهم في تحقيق الرضا عن العوامل التنظيمية وهو ما يؤكد المتوسط الحسابي الإجمالي للبعد حيث كانت قيمته 2,26 وهي قيمة إيجابية ومنه يمكن القول أن العوامل التنظيمية متوفرة وفقا لوجهة نظر الأساتذة والتي ساهمت بشكل كبير في تحقيق التوافق تنظيميا وهو ما يدل على وجود علاقة وطيدة بين التوافق المهني وظروف بيئة العمل حيث تتناسب دراستنا مع ما تم التوصل إليه في دراسة (بويدي، 2019)، حيث أكدت نتائج الدراسة على وجود علاقة ارتباطية بين جودة بيئة العمل وتوافق المهني لدى الأساتذة كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين بيئة العمل الفيزيائية والمادية، الحوافز فضلا عن الاتصال التنظيمي والتوافق المهني لديهم، وعكس ما توصلت إليه دراسة (Ali Farah، Hamid، و Alamelid، 2014) حيث أشارت النتائج إلى أن مشاكل التوافق بالنسبة للأساتذة تكمن في الشعور بعد توفير ظروف العمل جيدة، وأن البعض من زملائهم يتدخلون في عملهم الخاص.

ومن خلال ما سبق يمكننا الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي: ماهي عوامل تحقيق توافق المهني لدى أستاذ التعليم المتوسط؟

وفقا لم سبق من تحليل وتفسير يمكننا القول أن العوامل الاجتماعية والتنظيمية متوفرة في المدارس التي تمت فيها دراستنا حيث يمكن إثبات أن الأساتذة راضون عن الوضع التنظيمي والعلاقات الاجتماعية فيما بينهم على العكس العوامل الذاتية فإن هناك نقص فيما يخص توفير راتب مناسب وتحقيق الأساتذة لذواتهم في بيئة العمل.

خاتمة:

إن تحقيق التوافق في الوسط المدرسي يحتاج إلى توفير مجموعة من العوامل الأساسية التي من شأنها التأثير على سلوك الأستاذ إيجابيا حيث لا يمكن تحقيق رضا الأستاذ وحبه للعمل دون توفير له احتياجاته الأساسية خاصة أن مهنة التدريس تحتاج إلى جهد وتركيز، فمن الملاحظ لسنوات أن أساتذة التعليم المتوسط يعانون من الكثير من العوامل المرتبطة بمجال عملهم والتي أثرت كثيرا على تحصيل التلاميذ سواء ارتبط ذلك بالبرامج أو الظروف الاقتصادية الاجتماعية وحتى الصحية، بالتالي توفير احتياجات الأساتذة الذاتية والاجتماعية والتنظيمية تعتبر من الأمور الضرورية التي يمكن أن تساهم بشكل كبير في تغيير اتجاهاتهم نحو مهنة التعليم وجعلهم أكثر تقبلا ورغبة في امتثالها.

اقتراحات:

على أساس ما سبق من نتائج توصلنا إلى اقتراح ما يلي:

- ✓ الاهتمام بظروف الأساتذة والضغوط التي يعانون منها خارج نطاق العمل كونها تؤثر على حياتهم المهنية.
- ✓ العمل على الفصل بين الحياة الشخصية والمهنية.
- ✓ تحسين ظروف المدارس من خلال توفير وسائل تكنولوجية تساعد الأستاذ على أداء عمله على أكمل وجه.
- ✓ القيام بنشاطات ثقافية واجتماعية وترفيهية في بعض الأحيان.
- ✓ القيام بدورات إرشادية خاصة بالأساتذة من أجل مساعدتهم على تحسين توافقتهم في بيئة العمل وتدريب الأساتذة الجدد على التكيف مع ظروف المدرسة ومتغيراتها.

قائمة المراجع:

- 1) بويدي، لامية، (2019)، علاقة جودة بيئة العمل بالتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين، مجلة العلوم النفسية والتربوية جامعة الوادي، المجلد 5، العدد 3، الصفحات 257-287
- 2) بوعطيط، سفيان، (2015)، طبيعة الاشراف وعلاقتها بالتوافق المهني، مجلة سلوك جامعة مستغانم، المجلد 2، العدد 1، الصفحات 248-290
- 3) حجوج، عبد الحميد، (2015)، مستوى التوافق المهني لأعضاء التدريس بجامعة القدس المفتوحة. مجلة البحوث والدراسات الإنسانية الجمعية فلسطينية، العدد 23، الصفحات 42-71
- 4) Afroz,Haider Rizvi,(2016), combing marriage and carrer the professional adjustment of merital teacher, journal of education and practice, vol 7, N°8,pages 140,143
- 5) Ahmed elhassan, Hamid Hassan; Ali Farah, Ahmed Farrah; Alameldin, Essa Mohammed,(2014), Professional adjustment for the University Academic

- Staff at the University of Zalingei – Central Darfur State –Sudan, ARPN journal of science and technology Vol 4, N°3, pages 217-222
- 6) MohinuddinMd,(2021),Adjustment in Psychology, www.sweducarebd.com/2021/01/adjustment-in-psychology.html
 - 7) Sujata, Kumari;Sushil Kumar Singh,(2022), A study on professional adjustment of primery school teachers, international journal of creative research thoughts, Vol10, N°1, pages324-331
 - 8) Zlatoeli,Ducheva(2005), professional adjustment in carrier development of the teacher, tarakiajournal of scence, Vol3, N°8, pages 21-23