

فاعلية برنامج تدريبي لتحسين التوافق المهني لدى عينة من معلمي التعليم الأساسي (حلقة أولى) دراسة شبه تجريبية في مدارس مدينة اللاذقية

*د. عبير ناصر

(تاريخ الإيداع ٤/٤/٢٠٢٣. قُبِلَ للنشر في ٩/١٠/٢٠٢٣)

□ ملخص □

هدفت الدراسة إلى الكشف عن فاعلية برنامج تدريبي لتحسين التوافق المهني، وقد تكونت عينة الدراسة من (٥٦) معلمة من معلمات التعليم الأساسي (حلقة أولى) في مدارس مدينة اللاذقية، ممن حصلن على درجات منخفضة على مقياس التوافق المهني، جرى تقسيمهم إلى مجموعتين متكافئتين: مجموعة تجريبية ومجموعة ضابطة، حيث كان عدد الأفراد في كل مجموعة (٢٨). وجرى الاعتماد على المنهج شبه التجريبي. تمثلت أدوات الدراسة في مقياس التوافق المهني، والبرنامج التدريبي الذي طُبِقَ على المجموعة التجريبية في (١١) جلسة تدريبية، تراوحت مدة كل منها بين (٥٠_٦٥) دقيقة؛ وطُبِقَ مقياس التوافق المهني على المجموعتين الضابطة والتجريبية قبل تطبيق البرنامج التدريبي، وبعد تطبيقه. وأظهرت نتائج الدراسة: وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي لمقياس التوافق المهني لصالح المجموعة التجريبية، ووجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي على مقياس الدراسة لصالح التطبيق البعدي، مما يؤكد فعالية البرنامج التدريبي في تحسين التوافق المهني لدى عينة الدراسة. **الكلمات المفتاحية:** البرنامج التدريبي _ التوافق المهني _ معلم التعليم الأساسي (حلقة أولى).

*حاصلة على الدكتوراه في قسم تربية الطفل -كلية التربية -جامعة تشرين.

The effectiveness of a training program to improve Professional Compatibility among a sample of Primary education teachers

Semi-Experimental Study in the schools of Lattakia city

***D.Abeer Nasser**

(Received ٤/٤ /٢٠٢٣. Accepted ١٠/٩/٢٠٢٣)

□ ABSTRACT □

The study aimed to explore The Effectiveness of a Training Program to improve Professional Compatibility. The sample of the experimental study consisted of (56) who obtained the lowest scores on the scale of Professional Compatibility , which divided into two equivalent groups, experimental group and the control group, each of them is (28). The study used the semi-experimental method.

The tools of the study included the scales of Professional Compatibility and the training program, which was applied on the experimental group in (11) extension sessions between 50-65 minutes. The study scale was applied to the experimental and control groups before and after the application of the training program. The results of the study showed that there were statistically significant differences at the level of (0.05) between the mean rank scores of the experimental group and control group in the post-test on the scales of Professional Compatibility in direction of the experimental group. Also, there were statistically significant differences at the level of (0.05) between the mean rank scores of the experimental group in the post-test and pre-test on the scales of Professional Compatibility in direction of the post-test. This confirms the effectiveness of the training program in improved Professional Compatibility among the study sample.

Key words: Training program, Professional Compatibility, Primary education teacher.

*PhD in the department of child education/faculty of education/Tishren university.

المقدمة:

إن ارتفاع المؤسسات الحكومية والخاصة لا يتم إلا من خلال استثمار الطاقات البشرية، لأنها الهدف الأساسي في أي تغيير أو تنمية، فنتيجة مشتتات العصر الحديث والتكنولوجيا المتسارعة التي لا يستطيع الإنسان اللحاق بركبها، ونظراً لكثرة المواقف والضغوط المهنية التي يتعرض لها المعلمون في حياتهم المهنية، برز الاهتمام بالتوافق المهني لما له من دور في صقل شخصية المعلم وجعله شخصاً منتجاً يستطيع مواجهة الصعوبات التي تعترض مسيرة حياته والأعراض والضغوط المهنية التي يواجهها.

ومن البديهي أن الإنسان دائماً يبحث عن الاستقرار في بيئته، ولا يتحقق هذا الاستقرار إلا بالسعي نحو التوافق بين اتجاهين متصارعين، الخوف من الفشل، والرغبة في تحقيق الأهداف، فالمعلم في بيئته لديه هدف معين يسعى إلى تحقيقه من أجل الحصول على شعور مريح، وعملية التوافق غالباً ما تعترضها بعض من العوائق، فالفرد في محاولته للتغلب على هذه الصعوبات يقوم بعملية التوافق (سكران، ٢٠١١، ٢٣)، وهو أمر لا بد منه لقيام المعلم بمهام عمله على أكمل وجه، وبه يقاس مدى رضا المعلم عن عمله مما جعل موضوع التوافق المهني يشغل حيزاً كبيراً في الدراسات والبحوث وذلك لأهميته في حياة الأفراد.

ويعد التوافق المهني جزءاً من التوافق العام وأحد مظاهره، وهو يعكس رضا الفرد عن عمله، فقد أولى الباحثون الاهتمام بمفهوم التوافق المهني منذ بداية الثلاثينات في القرن العشرين (عبيد، ٢٠١١، ص٣)، وتشير سعيدة بن غربال (٢٠١٤، ص١٢١) إلى أن التوافق المهني يعني تقبل الفرد للعاملين معه ورضاه عن التغيرات التي تعترض محيط العمل من وقت لآخر، وانسجامه مع ظروف العمل المختلفة، وتميزه الكمي والكيفي.

ولهذا يعد التوافق المهني من مؤشرات النجاح في أي مهنة فما بالك مهنة التعليم (وخاصة معلمي الحلقة الأولى)، كونهم يزاولون مهنة بالغة الأهمية لتأثيرها المباشر في تنشئة التلاميذ وتعليمهم، وصقل شخصياتهم؛ على اعتبار السنوات الأولى في التعليم تعدّ بمثابة قاعدة للمراحل التعليمية اللاحقة.

مشكلة البحث:

تتطلب مهنة التعليم بالضرورة أفراداً تتوافر لديهم خصائص وسمات ومهارات معينة إلى الدرجة التي تؤهلهم لتحقيق التوافق المهني لكي يكونوا قادرين على تحقيق النجاح في هذه المهنة على أعلى مستوى، فالمعلم غير المتوافق مهنيًا تسوء علاقته بتلاميذه وقد يؤدي ذلك إلى كراهية التلميذ للمعلم، وخاصة في المراحل التعليمية الأولى، حيث إن هؤلاء التلاميذ لديهم خصائص وسمات تختلف عن التلاميذ في المراحل التعليمية اللاحقة، فيحتاجون إلى طرق تدريس مختلفة وأساليب معاملة مبتكرة كي يستطيع المعلم التعامل معهم وتعليمهم وصقل شخصياتهم.

فقد أشارت نتائج العديد من الدراسات؛ ومنها دراسة كل من حليلة ابراهيم الفيلكاوي (٢٠١٥)، سعيدة بن غربال (٢٠١٤) إلى أن انخفاض التوافق المهني يعد مظهراً مهماً لمشكلات القلق والخوف، وأن هناك علاقة عكسية بين التوافق المهني والقلق. كذلك بينت نتائج الدراسة التي أجرتها ناصر (٢٠١٤) على عينة من معلمي مرحلة التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية أن هناك علاقة عكسية بين مستوى الضغط لدى المعلمين ومستوى توافقهم المهني.

كما أن معايشة الباحثة عدداً كبيراً من المعلمين، وسماع آرائهم حول وضعهم وحول مهنة التعليم، بالإضافة إلى شكاويهم من ضغوط المهنة وأعبائها ورغبتهم في الانتقال إلى مهن أخرى، ومن خلال دراسة استطلاعية قامت بها الباحثة أجرتها على عدد من المعلمين بلغ عددهم (٣٠) معلماً ومعلمة من معلمي مرحلة التعليم الأساسي (حلقة أولى) في مدينة اللاذقية، استخدمت فيها أسلوب المقابلات نصف المفتوحة؛ وبعد طرح مجموعة من الأسئلة عليهم، وهي: ما هي الضغوط المهنية التي تتعرضون لها في أثناء مزاولتكم مهنة التعليم؟ رتب هذه الضغوط من الأكثر ضغطاً إلى الأقل ضغطاً؟ ما هي استجابتك وأسلوبك في مواجهة الموقف الضاغط الذي تعرضت له؟ وهل هذه الضغوط التي تتعرض لها يكون لها تأثير في القيام بعملكم؟ ومن خلال إجاباتهم على هذه الأسئلة توصلت الباحثة إلى أن الجانب الاقتصادي كان في المرتبة الأولى بنسبة ٨٠% من الإجابات، وبعدها الجوانب الأخرى المتعلقة بظروف العمل ١٠% والعلاقة مع المدير والموجه التربوي ١٠%.....، وأكدت ٩٥% من الإجابات تأثير الضغوط التي يتعرضون لها في أدائهم المهني. ففي هذا السياق أشار (البيديوي، ٢٠٠٦)، و(أبو غالي، ٢٠٠٩) إلى أن التوافق المهني يجعل الشخص يقوم بالتعديلات المطلوبة ليتغلب على الصعوبات التي تعترضه، في أثناء قيامه بعمله. وفي دراسة عبد القادر والكفوري (٢٠١٩) أكدوا فعالية برنامج إرشادي عقلائي انفعالي للتخفيف من أثر العوامل المدرسية المسببة للضغوط النفسية وتحسين التوافق المهني لدى عينة من معلمي صعوبات التعلم بدولة الكويت.

والتوافق المهني للمعلم مسألة مهمة له ولمجتمعه، وهو من العوامل المؤثرة في مدى كفاءته في العمل، وبالتالي من الضروري إعداد برامج لتحسين درجة التوافق المهني لدى المعلمين، وبسبب ندرة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع، بحسب علم الباحثة، قامت الباحثة بإعداد برنامج تدريبي.

وبناءً على ما تقدم يتمثل سؤال البحث بالتالي: ما فعالية برنامج تدريبي لتحسين التوافق المهني لدى عينة من معلمي التعليم الأساسي (حلقة أولى)؟

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث الحالي بالنقاط الآتية:

- الناحية النظرية: أهمية الشريحة التي يتناولها البحث؛ وهي معلمو الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، على اعتبار أنهم القاعدة الأساسية للتعليم في المراحل التالية، ونجاح أو فشل العملية التعليمية يعتمد عليهم بشكل أساسي.

- الناحية التطبيقية:

- إمكانية الاستفادة من أدوات البحث التي أعدتها الباحثة لقياس مستوى التوافق المهني على مقياس

التوافق المهني.

- قد يسهم البحث الحالي في دعم برامج تدريبية للمعلمين حول كيفية تحسين التوافق المهني، من خلال استخدام التقنيات والفنيات المستخدمة في البرنامج التدريبي، والذي يسهم بدوره في تحقيق النجاح في أداء دورهم المهني.

هدف البحث: يسعى البحث إلى:

_ تعرف درجة فعالية البرنامج التدريبي في تحسين التوافق المهني لدى عينة الدراسة.

متغيرات البحث:

المتغير المستقل: الإستراتيجية والأنشطة المستخدمة في البرنامج التدريبي.
المتغير التابع: - التوافق المهني.

فرضيات البحث:

تم اختبار فرضيات البحث عند مستوى دلالة (٠,٠٥):

١. لا يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطات درجات أفراد العينتين الضابطة والتجريبية على مقياس التوافق المهني ككل وعند كل بعد من أبعاده.
٢. لا يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث للمجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي على مقياس التوافق المهني ككل وعند كل بعد من أبعاده.

حدود البحث:

- ١- الحدود الزمانية: طُبِقَ البرنامج التدريبي على العينة التجريبية في العام الدراسي ٢٠٢١-٢٠٢٢.
- ٢- الحدود المكانية: أُجريت الدراسة في عدد من المدارس الحكومية الرسمية من مرحلة التعليم الأساسي (حلقة أولى) في مدينة اللاذقية، والمدارس هي: (الإمام جعفر الصادق الأولى-الشهيد ابراهيم محفوظ-الشهيد سومر الوزه-الشهيد أنيس عباس-الشهيد حمزة صقر).
- ٣- الحدود البشرية: وتشمل عينة ممثلة من معلمي مرحلة التعليم الأساسي (حلقة أولى) في بعض مدارس مدينة اللاذقية.
- ٤- الحدود الموضوعية: وتشمل متغير البحث، حيث قامت الباحثة بدراسة فعالية برنامج تدريبي لتحسين التوافق المهني لدى عينة البحث المؤلفة من مجموعة تجريبية ومجموعة ضابطة.

مصطلحات البحث وتعريفاته الإجرائية:

البرنامج التدريبي: عرفه الطعاني (٢٠٠٧، ص١٤) بأنه: الجهود المنظمة والمخطط لها لتزويد المتدربين بمهارات ومعارف وخبرات متجددة، تستهدف إحداث تغييرات إيجابية مستمرة في خبراتهم واتجاهاتهم وسلوكهم، من أجل تطوير كفاية أدائهم.

التعريف الإجرائي للبرنامج التدريبي: هو خطة منظمة تقوم على مجموعة من الفنيات والمعارف والتدريبات المستندة إلى مفاهيم أساسية وقواعد فكرية ونفسية، من هذه الفنيات: الحوار والنقاش، المواجهة الفعالة، الضبط الذاتي، العصف الذهني، التغذية الراجعة من أجل تحقيق أهداف تدريبية أساسية وهي: تحسين التوافق المهني لدى عينة من معلمي التعليم الأساسي (حلقة أولى).

— عرف العبد الجبار (٢٠٠٤) التوافق المهني بأنه: "حصول الشخص على عمل يناسب قدراته وإمكاناته ويرضي ميوله وطموحاته، ويشعره بالنجاح والتفوق، ويدرك فيه رضا المشرفين والزملاء عنه وعن إنتاجه، فإذا فقد العامل مشاعر الرضا والإرضاء في العمل ساء توافقه في عمله مع نفسه ومع الناس" (العبد الجبار، ٢٠٠٤، ٤٦).

التعريف الإجرائي للتوافق المهني: وهي الدرجة التي يحصل عليها المعلمون على مقياس التوافق المهني المستخدم في هذا البحث، والذي يتضمن (٥٨) بنداً موزعة ضمن ستة أبعاد: العلاقة مع المدير، العلاقة مع الزملاء المعلمين، العلاقة مع التلاميذ، ظروف العمل، عبء العمل، العلاقة مع الموجه التربوي.

الإطار النظري:

أولاً: مفهوم التوافق المهني: بتتبع أدبيات التوافق المهني نجد أن هناك تفاوتاً بين الباحثين فيما يتعلق بإيجاد تعريف محدد له (فحجان، ٢٠١٠، ص ١٩)، يشير (Ducheva, 2005, p21) إلى التوافق المهني بأنه عملية دخول الفرد إلى المهنة وانسجام ردود فعله مع البيئة المهنية. ويشير (عبد الرحمن، ٢٠٠٩، ص ١٧) إلى أنه تكيف الفرد العامل لمهنته، أو وضع الموظف المناسب في الوظيفة المناسبة، بما يتناسب مع إمكانياته وقدراته وسمات شخصيته. وأشار (Dixit, 2014, p81) إلى أن التوافق المهني هو عملية مستمرة من خلالها الفرد يوطد علاقة جيدة مع البيئة التي تلبى حاجاته الأساسية بطريقة راضية إلى حد معقول.

ثانياً: النظريات المفسرة للتوافق المهني:

من النظريات التي حاولت تفسير التوافق المهني وعوامله ومسبباته:

نظرية العاملين (نظرية العوامل الدافعة للصحة): تعد من أهم النظريات في ميدان محفزات العمل، حيث رأى هرزبيرج وأتباعه (Herzberg ١٩٦٦) كما جاء عند العبد الجبار (٢٠٠٤) أن هناك مجموعتين من العوامل؛ إحداهما تعدّ بمثابة دوافع تؤدي إلى رضا العاملين عن أعمالهم، وأطلق عليها عوامل مرتبطة بالوظيفة أو العمل نفسه، أما المجموعة الأخرى من العوامل فيعدّها بمثابة دوافع تؤدي إلى عدم رضا العمال عن أعمالهم، وأطلق عليها عوامل محيطة بالوظيفة أو العمل (العبد الجبار، ٢٠٠٤، ص ٧٥).

نظرية التدرج الهرمي لماسلو: يعدّ ماسلو (١٩٣٦) "Maslom" أحد الرواد الأوائل العاملين في حقل الدافعية والحاجات الإنسانية، إن نظرية الحاجات لماسلو تهدف لتحقيق هدفين، فهي تصنف الحاجات الأساسية في سلسلة من ناحية وترتبط هذه الحاجات بالسلوك العام للفرد من ناحية ثانية. إن نموذج ماسلو للحاجات المتدرجة يتألف من خمسة مستويات من الحاجات الإنسانية، وكذلك يتكون من مجموعة من الفرضيات تتركز حول كيف أن إشباع هذه الحاجات يؤثر في أهميتها. المستويات الخمسة للحاجات هي: وهي الحاجات الأساسية مثل:

١. الحاجات الفسيولوجية ٢. حاجات الأمان ٣. حاجات الحب والالتناء ٤. حاجات الثقة ٥. حاجات تحقيق الذات (عبد الرزاق، ٢٠٠٧، ص ٤٦).

فالمهنة التي تؤمن تلبية الحاجات الأساسية للشخص هي تساعد بدرجة كبيرة على تحقيق التوافق المهني لديه، أكثر من المهن التي يكون فيها تلبية الحاجات الأساسية صعباً، كذلك تحفزه على الإبداع والابتكار وخلق طرق وأساليب تعامل جديدة.

العوامل المؤثرة في التوافق المهني لدى المعلمين:

تعد مهنة التعليم من المهن التي تكثر فيها العوامل المؤثرة على حياة المعلم المهنية، والتي ربما تؤثر على مستوى توافقه المهني، فتجعله متوقفاً مع مهنته، أو تجعله يعاني من سوء التوافق، من هذه العوامل: ١.

عوامل مرتبطة بالمهنة نفسها: وتتمثل في اكتساب معرفة جديدة عن المهنة، والمكانة الاجتماعية للمهنة، وشعور المعلم بالإنجاز في مهنته، ومدى استثمار المعلم لقراراته، ومدى مشاركته في القرارات المتعلقة بمهنته وتنفيذها. ٢- عوامل مرتبطة بسياسات المهنة: وتشمل مسؤوليات العمل ومتطلباته، وظروف العمل من تجهيزات، ومناهج وإشراف تربوي، وإدارة مدرسية. ٣- عوامل مرتبطة بظروف المهنة وامتياراتها: وتتمثل في الراتب، والحوافز المادية الأخرى، والتدريب في أثناء الخدمة، والشعور بالأمن، والاستقرار، وفرص الترقية المتاحة، والعلاقات مع الآخرين. ٤- عوامل متعلقة بالمعلم نفسه: وتشمل شخصية المعلم، والعمر، والجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، ودرجة استقراره العائلي. (عبد الرزاق، ٢٠٠٧، ٢٢-٢٣) أما عن مظاهر سوء التوافق المهني فتتجلى في: قلة الإنتاج من ناحيتي الكم والكيف، والإكثار من الحوادث التي يتعرض لها الفرد ووقوعه في أخطاء فنية كثيرة في أثناء أداء العمل، كثرة التغيب والتمارض بعذر وبدون عذر، والتقلب من عمل إلى آخر واللامبالاة والتكاسل والإسراف في الشكوى أو التمرد أو المشاغبة، وكثرة الاحتكاك بالزملاء والرؤساء والمرؤوسين. (السنوسي وآخرون، ٢٠٠١، ص ٩٨) أما عن مقومات التوافق المهني، فلا يمكن للشخص أن يتوافق في بيئته المهنية إذا لم تتوفر فيه تلك المقومات، وهي: بحسب (حسن، ٢٠٠٩، ١٢٣): القدرات- الاستعدادات- الميول- السمات الشخصية. وقدم محمد فتحي عوض الله (٢٠١٧، ص ٥) نموذجاً لأبعاد التوافق المهني، يحتوي خمسة أبعاد: ١- طبيعة وظروف العمل ٢- العلاقة مع المسؤولين والإدارة ٣- العلاقة مع الزملاء ٤- الرواتب والحوافز والتدرج الوظيفي ٥- العلاقة مع الطلاب. وترى إيمان محمود عبيد (٢٠١٤، ص ٤٨٠) أن أبعاد التوافق المهني هي: ١- علاقة المعلم بعمله ٢- الحالة الصحية والنفسية للمعلم ٣- علاقة المعلم بالظروف الفيزيائية للعمل ٤- عوامل خارج العمل تؤثر على المعلم.

دراسات سابقة:

دراسات عربية:

_دراسة عبيد (٢٠١١) بغداد:

_عنوان الدراسة: أثر العلاج الواقعي وتوكيد الذات في تنمية التوافق المهني لدى المرشدين التربويين.
_هدف الدراسة: تهدف الدراسة للتعرف إلى أثر العلاج الواقعي وتوكيد الذات في تنمية التوافق المهني.
_عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من مجموعتين تجريبية وضابطة من المرشدين التربويين.
_أداة الدراسة: استخدم الباحث برنامج قائم على العلاج الواقعي وتوكيد الذات، ومقياس التوافق المهني وهما من إعداد الباحث.

_نتائج الدراسة: توصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعات التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس التوافق المهني في القياس البعدي لصالح المجموعات التجريبية، وأثبتت النتائج أثر العلاج الواقعي وتوكيد الذات في تنمية التوافق المهني.

_دراسة الكفوري وعبد القادر (٢٠١٩) الكويت:

_عنوان الدراسة: فعالية برنامج إرشادي عقلائي انفعالي لتحسين التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة.

_هدف الدراسة: تهدف الدراسة للتعرف إلى فعالية البرنامج لتحسين التوافق المهني.

_عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من مجموعتين تجريبية وضابطة من معلمي مدارس التربية الخاصة.

أداة الدراسة: استخدم الباحث برنامج إرشادي قائم على النظرية العقلانية الانفعالية، ومقياس التوافق المهني وهما من إعداد الباحث.

. نتائج الدراسة: توصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعات التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس التوافق المهني في القياس البعدي لصالح المجموعات التجريبية، وأثبتت النتائج فاعلية الإرشاد العقلاني الانفعالي في تحسين التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة.

دراسات أجنبية:

دراسة براون (٢٠٠٩) Brown:

_عنوان الدراسة: فاعلية برنامج مهارات المواجهة في خفض مستوى القلق، ومستوى الشعور بالضغط لدى المعلمين.

Towards the Identification and Management of stress in British Teachers, paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association.

_هدف الدراسة: تصميم برنامج قائم على مهارات المواجهة، ومعرفة أثره في خفض مستوى القلق ومستوى الشعور بالضغط لدى المعلمين.

_عينة الدراسة: تكونت العينة من (٦٥) معلماً ومعلمة ممن حصلوا على درجات مرتفعة على مقياس الضغوط.

_أداة الدراسة: مقياس القلق لكاتل وشير، وقائمة مسح المخاوف ل ولبى ولونج، ومقياس تنسي لمفهوم الذات والبرنامج الإرشادي.

نتائج الدراسة: أظهرت نتائج الدراسة فاعلية البرنامج المستخدم في خفض مستوى القلق ومستوى الشعور بالضغط، إضافةً إلى انخفاض حدة المخاوف وارتفاع التوكيدية والإيجابية في مفهوم الذات، وذلك لصالح المجموعة التجريبية مقارنة بالمجموعة الضابطة.

منهجية البحث:

اعتمدت الباحثة المنهج شبه التجريبي كأسلوب علمي مناسب لطبيعة دراستها، والتي تتناول تأثير متغير مستقل على متغير تابع، من خلال تطبيق برنامج تدريبي باستخدام مجموعتين إحداهما تجريبية والأخرى ضابطة.

ويعرّف هذا المنهج بأنه "تغيير متعمّد ومقبول للشروط المحددة لحادثة ما، وملاحظة التغييرات الناتجة في الحادثة ذاتها وتفسيرها (العسكري، ٢٠٠٦، ٤٦).

المجتمع الأصلي للبحث، والعينة:

_المجتمع الأصلي للبحث: تكوّن مجتمع البحث من معلمي مرحلة التعليم الأساسي في المدارس الحكومية (الحلقة الأولى) في مدارس مدينة اللاذقية، والبالغ عددها (٤٩) مدرسة، وتضم (٦١٥٤) معلماً

ومعلمة للعام الدراسي ٢٠٢١ _ ٢٠٢٢، وفق إحصائيات دائرة التخطيط والإحصاء في مديرية التربية في مدينة اللاذقية.

جرى في البداية إعداد مقياس البحث، وبعدها جرى قياس الخصائص السيكومترية للمقياس حيث طبق المقياس على العينة الاستطلاعية التي تكونت من (٣٤) معلماً ومعلمة من معلمي مرحلة التعليم الأساسي (حلقة أولى) في مدارس مدينة اللاذقية، جرى اختيارهم بالطريقة العشوائية.

ـ عينة البحث: قامت الباحثة بتطبيق مقياس التوافق المهني على مجموعات من المعلمين بلغ عددهم (٧٠) معلماً ومعلمة. _ وجرى حساب درجات المعلمين على المقياس، واستبعاد المشاركين الذين لم تنطبق عليهم المعايير المطلوبة (الذين حصلوا على درجات مرتفعة على مقياس التوافق المهني)، وكذلك جرى استبعاد المعلمين الذكور وذلك لقلّة عددهم، وحتى يتحقق التكافؤ بين المجموعتين، فأصبح العدد الكلي لأفراد العينة (٥٦) مشاركة. جرى تقسيمهن إلى مجموعتين (٢٨) ضابطة و (٢٨) تجريبية.

ـ كذلك قامت الباحثة قبل التطبيق النهائي للبرنامج باختيار عينة استطلاعية (خارج حدود العينة الأصلية) من معلمات مرحلة التعليم الأساسي (حلقة أولى) في مدارس مدينة اللاذقية وبلغ عددهن (١٤) معلمة، ليتبعن البرنامج المقترح، وذلك بعد الاتفاق معهن سابقاً على الحضور إلى مكان التدريب.

أدوات البحث:

ـ مقياس التوافق المهني.

ـ البرنامج التدريبي.

مقياس التوافق المهني:

ـ **إعداد المقياس:** من إعداد الباحثة: من خلال:

ـ الاطلاع على مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت التوافق المهني وعلاقتها ببعض المتغيرات، منها: دراسة (عبيد، ٢٠١٢)، دراسة (النجار، ٢٠١٢). الرجوع لبعض المقاييس المرتبطة بالتوافق المهني، منها: مقياس التوافق المهني، إعداد، عبد الرزاق (٢٠٠٧)، مقياس الصعب (٢٠٠٩). بعد الاستفادة من بنود المقاييس السابقة في تصميم مقياس التوافق المهني، حيث قامت الباحثة بتصميم مقياس للتوافق المهني، يتضمن (٥٨) بنداً، موزعة ضمن ستة أبعاد.

البرنامج التدريبي:

ـ **إعداد البرنامج التدريبي:**

ـ **إجراءات إعداد البرنامج التدريبي:**

لإعداد الصورة الأولية للبرنامج التدريبي، قامت الباحثة بالاطلاع على المراجع والأدبيات الخاصة بمتغير الدراسة (التوافق المهني)، والاطلاع على العديد من البرامج لمزيد من الإلمام بخطوات البناء والتصميم، من بينها: دراسة (الشعلان، ٢٠٠٢)، دراسة (الحويّلة وعبد الخالق، ٢٠٠٥)، وبعد الاستفادة من الدراسات السابقة، تم إعداد جلسات البرنامج وفق محور أساسي وا محور تحسين التوافق المهني، وتوزع البرنامج على (١٢) جلسة، وكان ذلك على النحو التالي:

تحديد مضمون وتسلسل الجلسات (عنوان كل جلسة) تحديد الأهداف الخاصة لكل جلسة تحديد الفنيات والتدريبات المستخدمة في كل جلسة، من هذه الفنيات: *المحاضرة والنقاش والحوار: تتجلى أهميتها من خلال قدرتها على تعميق فهم المشاركين للمفاهيم الأساسية في البرنامج، واستنتاج الأسلوب الحياتي الأفضل نحو حياة اجتماعية هادئة وصحية نفسياً، وبعيدة عن الاضطرابات والضغوط المهنية.

*المواجهة الفعالة: تتجلى أهميتها من خلال جعل المتدربين يواجهون المواقف الضاغطة التي تعرضوا لها، وذكر أدق تفاصيلها وكتابتها والوقوف عند كل تفصيل، وجعل المتدرب ينظر للموقف من زاوية أخرى في أثناء حديثه عنه.

*العصف الذهني: يقوم هذا الأسلوب على توليد مقدار كبير من الأفكار خلال جلسة يشترك فيها مجموعة من المتدربين المعنيين بالتعامل معها، فيزيد من كفاءة القدرات والعمليات الابتكارية لديهم ويوفر لهم تشكيلة أعم وأشمل من الأفكار والخبرات، وبذلك تصبح فكرة المتدرب بمثابة انطلاقة للمزيد من الأفكار لدى الآخرين بحيث يتوصل في النهاية إلى فيض حقيقي من الأفكار المتنوعة للتعامل مع المشكلة المطروحة، ويعتمد نجاح هذا الأسلوب على أربعة شروط هي: تأجيل الحكم، عدم وضع قيود على التفكير، الكم يولد الكيف، البناء على أفكار الآخرين وتطويرها. *الضبط الذاتي: يهتم بمساعدة المشاركين على إحداث تعديل إيجابي في سلوكهم من خلال ضبطهم للعوامل الداخلية (الأفكار غير المنطقية) والخارجية (البيئة والمهنة والعالم الاجتماعي المحيط)، مما يزيد الدافعية للوصول إلى التحسن المطلوب.

*التغذية الراجعة: يقصد بها إخبار أفراد المجموعة بالخطوات الناجحة في تأديتهم للمهارة (تغذية راجعة إيجابية) كذلك بالخطوات الخاطئة وكيفية تصحيحها (تغذية راجعة تصحيحية).

عرض نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها:

- ما فاعلية برنامج تدريبي في تحسين التوافق المهني لدى عينة من معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة اللاذقية.

تمت الإجابة من خلال اختبار الفرضيات الآتية:

❖ الفرضية الأولى: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عينة الدراسة للمجموعتين الضابطة والتجريبية في التطبيق البعدي على مقياس التوافق المهني ككل وعند كل بعد من أبعاده.

جرى حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وأجريت المقارنة باستخدام اختبار (t -

test) للعينات المستقلة، ويُخلص الجدول (١) هذه النتائج:

جدول (١):

نتائج اختبار (t) للفرق بين متوسطي درجات المجموعتين (الضابطة والتجريبية) على مقياس التوافق المهني ككل وعند كل بعد من أبعاده في

التطبيق البعدي

مستوى الأثر	حجم الأثر (إيتا مربع)	القرار	قيمة الاحتمال (p)	(t) المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	المجموعة	مقياس التوافق المهني
مرتفع	0.82	دال	٠,٠٠٠	15.728	4.85	30.68	٢٨	تجريبية	بعد العلاقة مع المدير
					2.82	14	٢٨	ضابطة	
مرتفع	0.83	دال	٠,٠٠٠	16.313	5	30.32	٢٨	تجريبية	بعد العلاقة مع الزملاء

					1.95	13.79	٢٨	ضابطة	المعلمين
مرتفع	0.84	دال	٠,٠٠٠	16.780	4.6	29.86	٢٨	تجريبية	بعد العلاقة مع التلاميذ
					2.23	13.64	٢٨	ضابطة	
مرتفع	0.89	دال	٠,٠٠٠	20.670	4.33	51.04	٢٨	تجريبية	بعد ظروف العمل
					5.03	25.11	٢٨	ضابطة	
مرتفع	0.95	دال	٠,٠٠٠	32.51	2.99	47.93	٢٨	تجريبية	بعد عبء العمل
					3.15	21.25	٢٨	ضابطة	
مرتفع	0.94	دال	٠,٠٠٠	28.818	2.56	41.43	٢٨	تجريبية	بعد العلاقة مع الموجه التربوي
					3.47	17.93	٢٨	ضابطة	
مرتفع	0.96	دال	٠,٠٠٠	36.463	14.94	231.25	٢٨	تجريبية	الدرجة الكلية للمقياس
					10.43	105.71	٢٨	ضابطة	

تُشير النتائج المدرجة في الجدول (١) إلى الآتي:

♦ **البعد الأول: البعد الأول: العلاقة مع المدير:** يتضح من الجدول أن الفرق الذي ظهر بين متوسطي درجات عينة البحث من المجموعتين التجريبية والضابطة على بعد العلاقة مع المدير هو دال وجوهري لصالح المجموعة التجريبية، وقيمة الأثر جاءت مرتفعة بلغت (٠,٨٢). **البعد الثاني: بعد العلاقة مع الزملاء المعلمين:** يتضح من الجدول أن الفرق الذي ظهر بين متوسطي درجات عينة البحث من المجموعتين التجريبية والضابطة على بعد العلاقة مع الزملاء المعلمين هو دال وجوهري، لصالح المجموعة التجريبية، وقيمة الأثر جاءت متوسطة بلغت (٠,٨٣).

البعد الثالث: بعد العلاقة مع التلاميذ: يتضح من الجدول أن الفرق الذي ظهر بين متوسطي درجات عينة البحث من المجموعتين التجريبية والضابطة على بعد العلاقة مع التلاميذ هو دال وجوهري، لصالح المجموعة التجريبية، وقيمة الأثر جاءت مرتفعة بلغت (٠,٨٤). **البعد الرابع: بعد ظروف العمل:** يتضح من الجدول أن الفرق الذي ظهر بين متوسطي درجات عينة البحث من المجموعتين التجريبية والضابطة على بعد ظروف العمل هو دال وجوهري، لصالح المجموعة التجريبية، وقيمة الأثر جاءت مرتفعة بلغت (٠,٨٩). **البعد الخامس: بعد عبء العمل:** يتضح من الجدول أن الفرق الذي ظهر بين متوسطي درجات عينة البحث من المجموعتين التجريبية والضابطة على بعد عبء العمل هو دال وجوهري، لصالح المجموعة التجريبية، وقيمة الأثر جاءت مرتفعة بلغت (0.95). **البعد السادس: بعد العلاقة مع الموجه التربوي:** يتضح من الجدول أن الفرق الذي ظهر بين متوسطي درجات عينة البحث من المجموعتين التجريبية والضابطة على بعد العلاقة مع الموجه التربوي هو دال وجوهري، لصالح المجموعة التجريبية، وقيمة الأثر جاءت مرتفعة بلغت (٠,٩٤). **على مستوى مقياس التوافق المهني ككل:** يتضح من الجدول أن الفرق الذي ظهر بين متوسطي درجات عينة البحث من المجموعتين التجريبية والضابطة على مستوى مقياس التوافق المهني ككل هو دال وجوهري، وهذا الفرق جاء لصالح المجموعة التجريبية، وقيمة الأثر جاءت مرتفعة بلغت (٠,٩٦).

القرار: رفض الفرضية الصفرية، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه: يوجد فرق دال إحصائيًا بين متوسطي درجات أفراد عينة الدراسة للمجموعتين الضابطة والتجريبية في التطبيق البعدي على مقياس التوافق المهني ككل وعند كل بعد من أبعاده، وهذا الفرق جاء لصالح المجموعة التجريبية.

التفسير :

تشير النتائج إلى تحسن درجات معلمي المجموعة التجريبية على المجموعة الضابطة على مقياس التوافق المهني ويمكن أن نفسر ذلك بتأثير الجلسات التي قدمها البرنامج التدريبي وما احتوت عليه من أساليب وأنشطة فعالة تم تعليمها للمشاركات، هدفت إلى إكسابهن مهارات تمكنهن من التعامل مع المواقف الضاغطة وتبين لهن تأثير طريقة إدراك الموقف على كل من المشاعر والسلوك، كما هدفت الجلسات إلى مساعدة المشاركات على التفرغ الانفعالي، وتحديد الأفكار اللاعقلانية التي تساهم في خفض قدرتهن وإحلال أفكار عقلانية بديلة مكانها وتعميق الاقتناع بها، سواء بما يتعلق بالتعامل مع الموجه التربوي أم المدير أم بالزملاء المعلمين، وتعليم المشاركات مهارة الضبط الذاتي، وكيفية تطبيقها من خلال تعريفهن كيفية مراقبة الذات وضبطها وتعزيزها عند التعرض لمواقف ضاغطة، الأمر الذي يساهم في زيادة قدرتهن على مواجهة الضغوط المهنية، وبالتالي تحسن التوافق المهني لديهن. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من: دراسة (Brown، ٢٠٠٩).

الفرضية الثانية: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عينة الدراسة للمجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي على مقياس التوافق المهني ككل وعند كل بعد من أبعاده.

لاختبار هذه الفرضية جرى حساب الفرق بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي المباشر على مقياس التوافق المهني ككل، وعند كل بعد من أبعاده الآتية (بعد العلاقة مع المدير، بعد العلاقة مع الزملاء المعلمين، بعد العلاقة مع التلاميذ، بعد ظروف العمل، بعد عبء العمل)، وحسبت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لهذه الدرجات، واستُخدم اختبار (Paired Samples t - test) للتحقق من الدلالة الإحصائية للفرق عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول (٢):

جدول (٢): نتائج اختبار (t) للفرق بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية على مقياس التوافق المهني ككل، وعند كل بعد من أبعاده

في التطبيقين القبلي والبعدي المباشر

مقياس التوافق المهني	المجموعة التجريبية	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	(t) المحسوبة	قيمة الاحتمال (p)	القرار	حجم الأثر (إيتا مربع)	مستوى الأثر
بعد العلاقة مع المدير	بعدي	٢٨	30.32	2.6	20.831	٠,٠٠٠	دال	٠,٩٤	مرتفع
	قبلي	٢٨	14	2.82					
بعد العلاقة مع الزملاء المعلمين	بعدي	٢٨	31.57	3.23	24.552	٠,٠٠٠	دال	٠,٩٦	مرتفع
	قبلي	٢٨	13.79	1.95					
بعد العلاقة مع التلاميذ	بعدي	٢٨	29.64	2.48	28.163	٠,٠٠٠	دال	٠,٩٧	مرتفع
	قبلي	٢٨	13.64	2.23					
بعد ظروف العمل	بعدي	٢٨	48.71	3.54	19.690	٠,٠٠٠	دال	٠,٩٣	مرتفع
	قبلي	٢٨	25.11	5.03					
بعد عبء العمل	بعدي	٢٨	48.18	2.37	32.474	٠,٠٠٠	دال	٠,٩٨	مرتفع
	قبلي	٢٨	21.25	٥3.1					

مرتفع	٠,٩٨	دال	٠,٠٠٠	33.488	2.2	42.11	٢٨	بعدي	بعد العلاقة مع الموجه التربوي
					3.47	17.93	٢٨	قبلي	
مرتفع	٠,٩٩	دال	٠,٠٠٠	54.291	٧7.5	230.54	٢٨	بعدي	الدرجة الكلية للمقياس
					٣10.4	105.71	٢٨	قبلي	

تُشير النتائج المدرجة في الجدول (٢) إلى الآتي: **البعد الأول: العلاقة مع المدير:** إن الفرق الذي ظهر بين متوسطي درجات عينة البحث من المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي على بعد العلاقة مع المدير هو دال وجوهري، وهذا الفرق جاء لصالح التطبيق البعدي، **البعد الثاني: العلاقة مع الزملاء المعلمين:** إن الفرق الذي ظهر بين متوسطي درجات عينة البحث من المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي على بعد العلاقة مع الزملاء المعلمين هو دال وجوهري، وهذا الفرق جاء لصالح التطبيق البعدي، **البعد الثالث: العلاقة مع التلاميذ:** إن الفرق الذي ظهر بين متوسطي درجات عينة البحث من المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي على بعد العلاقة مع التلاميذ هو دال وجوهري، وهذا الفرق جاء لصالح التطبيق البعدي، **البعد الرابع: ظروف العمل:** إن الفرق الذي ظهر بين متوسطي درجات عينة البحث من المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي على بعد ظروف العمل هو دال وجوهري، وهذا الفرق جاء لصالح التطبيق البعدي، **البعد الخامس: عبء العمل:** إن الفرق الذي ظهر بين متوسطي درجات عينة البحث من المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي على بعد عبء العمل هو دال وجوهري، وهذا الفرق جاء لصالح التطبيق البعدي، **البعد السادس: بعد العلاقة مع الموجه التربوي:** إن الفرق الذي ظهر بين متوسطي درجات عينة البحث من المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي على بعد العلاقة مع الموجه التربوي هو دال وجوهري، وهذا الفرق جاء لصالح التطبيق البعدي، **على مستوى مقياس التوافق المهني ككل:** إن الفرق الذي ظهر بين متوسطي درجات عينة البحث من المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي على مستوى مقياس التوافق المهني ككل هو دال وجوهري، وهذا الفرق جاء لصالح التطبيق البعدي.

القرار: رفض الفرضية الصفريّة، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه: **يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي لمقياس التوافق المهني ككل، وعند كل بعد من أبعاده، وهذا الفرق جاء لصالح التطبيق البعدي.**

التفسير: أظهرت النتائج وجود فرق بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي على مقياس التوافق المهني لصالح التطبيق البعدي مما يدل على فاعلية البرنامج التدريبي في تحسين التوافق المهني لدى عينة من معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة اللاذقية.

التفسير: إن النتيجة السابقة تدل على فاعلية البرنامج التدريبي في تحسين التوافق المهني لدى أفراد المجموعة التجريبية، ويمكن أن نفسر ذلك بأن تغيير طريقة النظر للأحداث والمواقف الضاغطة والتدريب على توليد أفكار إيجابية جديدة وحلول بديلة تجعل من الفرد قادراً على مواجهة الضغوط المهنية التي يتعرض لها، وهذا يدل على فاعلية الفنيات المطبقة في البرنامج التدريبي في إحداث تغيير إيجابي في الحوارات الداخلية، وتفسير معاني تطورات الأحداث، وإضفاء معنى على ما حدث من أحداث ومعاناة، من خلال تركيزهم على المهمات الجديدة التي تعلموها ونتائجها.

٥ - ٤ - ٢ - مقترحات البحث:

في ضوء نتائج البحث الحالي تقترح الباحثة الآتي:

- ١- الاهتمام بموضوع التوافق المهني في البيئة السورية عموماً وفي المؤسسات الاجتماعية والتربوية على وجه الخصوص، لأهمية هذا الموضوع في المرحلة الراهنة، ولاسيما أثره في الصحة النفسية للفرد.
- ٢- توجيه الاهتمام إلى التطبيق العملي للفنيات والأساليب المستخدمة في البرنامج، والاعتماد على المسلمات الفكرية لها، وتوظيفها ضمن برامج إرشادية وتدريبية تهتم بتدريب الأفراد على بناء تصورات إيجابية نحو ذواتهم ونحو عالمهم.
- ٣- بعد أن أثبت البرنامج الحالي فعاليته في تحسين التوافق المهني لدى عينة من المعلمين، تقترح الدراسة الحالية استخدام الأساليب والفنيات التي تم استخدامها في البرنامج من قبل المختصين في المدارس (المُرشدين النفسيين والاجتماعيين) مما قد يفيد في خلق بيئة صحية نفسياً في المدارس، وينعكس إيجاباً على التلاميذ لتأثرهم بأداء معلمهم، وتصرفاتهم، وسلوكياتهم الاجتماعية في الصف.

المراجع:

- _ أبو غالي، عطا ف محمود وبسيسو، نادرة غازي (٢٠٠٩). *التوافق المهني وعلاقته بأساليب الصراع لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة*. مجلة الجامعة الإسلامية، ١٧ (٢)، ٤١٩ - ٤٦٤.
- _ البديوي، محمود (٢٠٠٦). *الرضا الوظيفي والقيادة الفعالة*. مجلة عالم السعودية، نوفمبر ٢٠٠٦، الرياض، ١٢٣.
- _ بن غربال، سعيدة (٢٠١٤). *النكاء العاطفي وعلاقته بالتوافق المهني*. مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
- _ الحويلة، أمثال هادي وعبد الخالق، أحمد محمد (٢٠٠٥). *مدى فعالية تمارين الاسترخاء العضلي في خفض القلق لدى معلمات المرحلة الثانوية*. مجلة الدراسات النفسية، ٤٥.
- _ حسن، عبد المعطي (٢٠٠٩). *التوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات بالمرحلة الابتدائية*، رسالة ماجستير منشورة، كلية التربية، جامعة بنها.
- _ سكران، ماهر عبد الرازق (٢٠١١). *التوافق المهني وعلاقته بالمساندة الاجتماعية لدى الأخصائيين الاجتماعيين بمدارس التعليم العام*. ٢٣.
- _ السنوسي، رمضان، الدويبي، عبد السلام والحوات، علي بن عبد الهادي (٢٠٠١). *تخطيط ومتابعة فعالية التوجيه والإرشاد المهني، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المعلمين، طرابلس*.
- _ الشعلان، لطيفة (٢٠٠٢). *فاعلية برنامج سلوكي معرفي في خفض ضغوط العمل لدى معلمات المرحلة الثانوية*. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، إدارة كلية البنات بالرياض.
- _ الصعب، محمد عبيد هاشم (٢٠٠٩). *قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من المرشدين المدرسين بتعليم الليث والقنفذة*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية.
- _ الطعاني، حسن أحمد (٢٠٠٧). *التدريب مفهومه وفعالياته في بناء البرامج التدريبية وتقييمها*، عمان، دار الشروق.

- العبد الجبار، عبد العزيز (٢٠٠٤). _ الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام. *المجلة العربية للتربية الخاصة*، العدد الخامس، الرياض.
- _ عبد الرزاق، فيفر محمد الهادي (٢٠٠٧). *ضغوط الحياة وعلاقتها بالتوافق المهني - دراسة مقارنة بين المرأة العاملة في المجال الأكاديمي والمجال الإداري*. حوليات آداب عين شمس، ١٤٦٠، ٣٥ - ١٤٦٧.
- _ عبد الرحمن، حسن محمد (٢٠٠٩). *علم النفس الصناعي، مؤسسة رؤية للطباعة والنشر والتوزيع*، مصر.
- _ عبيد، سالم حميد (٢٠١١). *أثر العلاج الواقعي وتوكيد الذات في تنمية التوافق المهني لدى المرشدين التربويين، أطروحة دكتوراه فلسفة في التربية والإرشاد النفسي والتوجيه التربوي*، جامعة بغداد، كلية التربية، ابن رشد.
- _ عبيد، معتز محمد (٢٠١٢). *العلاقة بين التسلطية وسوء التوافق المهني لدى عينة من المعلمين*. مجلة البحث العلمي في التربية، (١٣)، ١٢٣٠ - ١٢٥٤.
- _ عبيد، إيمان محمود (٢٠١٤). *مقياس التوافق المهني*، مجلة البحث العلمي في التربية، ع ١٥، ج ١، ٤٧٧ - ٤٨٩.
- _ العسكري، عبود عبد الله (٢٠٠٦). *منهجية البحث العلمي في العلوم النفسية والتربوية*. دمشق، دار النمير، ٤٦.
- _ عوض الله، محمد فتحي سف الدين (٢٠١٧). *التوافق المهني لدى العاملين بالمؤسسات الإعلامية الحكومية*، مجلة الخدمة الاجتماعية، القاهرة، ٥٨ (٧)، ٤٧١ - ٤٩٢.
- _ فحجان، سامي خليل (٢٠١٠). *التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين*.
- _ الفيلكاوي، حليلة إبراهيم أحمد (٢٠١٥). *الذكاء الوجداني وعلاقته بالتوافق المهني لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بدولة الكويت*. مجلة العلوم التربوية، العدد الثالث، ج ٢.
- _ الكفوري، صبحي عبد الفتاح محمد وعبد القادر، مها صابر أبو الفتوح (٢٠١٩). *فعالية برنامج إرشادي عقلائي انفعالي لتحسين التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة*.
- ناصر، عبير. (٢٠١٤): *مستويات الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني ومفهوم الذات لدى عينة من معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية*. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم تربية الطفل، كلية التربية، جامعة تشرين، اللاذقية.
- _ النجار، يحيى محمود والطلاع، عبد الرؤوف أحمد (٢٠١٢). *العلاقة النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الأكاديميين العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة*. مجلة الخليل للبحوث، ٧ (١).

المراجع الأجنبية:

- Brown, M. & Ralph, S. (2009), *Towards the Identification and Management of Stress in British Teachers, Paper Presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association.*
- Dixit, p(2014), *Role of self concept on adjustment among middle aged women, The international journal of Indian Psychology, 2(1).*
- Ducheva, Z, (2005), *Professional Adiustment in carrier development of the teacher, Trakia journal of sciences, vol.3.*

الملاحق: مقياس التوافق المهني

الرقم	العبارات	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة منخفضة	درجة منخفضة جداً
البعد الأول: العلاقة مع المدير						
١	يتعامل مدير المدرسة بتحييز لبعض المعلمين					
٢	إدارة المدرسة غير متعاونة مع المعلمين					
٣	تضع إدارة المدرسة مصلحتها قبل مصلحة التعليم					
٤	إمكانية الحوار المباشر مع المدير متاحة					
٥	يرفض المدير اقتراحات المعلمين وآرائهم					
٦	أشعر بعدم تقدير الإدارة لجهود المعلمين وإنجازاتهم					
٧	يوجد تقصير في محاولة معرفة المدير لمشاكل المعلمين الحقيقية					
٨	يزعجني اطلاع مدير المدرسة على دفتر التحضير بشكل يومي.					
البعد الثاني: العلاقة مع الزملاء المعلمين						
٩	لا أحظى بقبول زملائي لي					

١٠	يرفض بعض زملائي التشاور في حل بعض مشاكل العملية التعليمية
١١	أشعر بالانزعاج من وجود خلافات وجو متوتر بين زملائي
١٢	يضايقتني عدم التواصل الكافي بين الزملاء المعلمين
١٣	لا يعتمد المعلمين على بعضهم البعض للحصول على الدعم المطلوب
١٤	لا يناقش المعلمون مع بعضهم إستراتيجيات وطرق التدريس
١٥	لا يقدر معظم المعلمين أهمية العلاقات الشخصية فيما بينهم
١٦	يصعب علي العمل بروح الفريق تنفيذ مهامتي.
البعد الثالث: العلاقة مع التلاميذ	
١٧	يضعف تواصلتي مع التلاميذ بانتهاء اليوم الدراسي
١٨	أعاني من ضعف التواصل مع أولياء أمور التلاميذ
١٩	تريكتني كثرة أسئلة التلاميذ أثناء الدرس
٢٠	تؤثر سلوكيات التلاميذ داخل الصف على أدائي التدريسي
٢١	تؤثر شخصية التلاميذ على طريقتي في التعامل معهم
٢٢	يوجد صعوبة في معاملة التلاميذ كأشخاص قادرين على تحمل المسؤولية
٢٣	يرهقني متابعة إنجاز التلاميذ للواجبات المدرسية
٢٤	أشعر بالإحباط بسبب بعض التلاميذ الذين يملكون دافعية منخفضة للتعلم.
البعد الرابع: ظروف العمل	
٢٥	قلة الحوافز المادية تحد من دافعتي وحماسي للتعليم.
٢٦	أشعر بالانزعاج بسبب عدم توفر الوسائل التعليمية
٢٧	الشروط الصحية في الصف غير جيدة (تهوية، إضاءة)
٢٨	أعاني من ازدحام التلاميذ في الشعبة الواحدة
٢٩	أشعر بتدني الأجر المادي مقابل العمل الذي أقوم به
٣٠	تدفعني مهنة التدريس لممارسة مهنة أخرى لتحسين وضعي المادي
٣١	أنزعج من عدم توافر التدفئة في صفي شتاء
٣٢	أشعر بأن المقاعد الدراسية غير مريحة للتلاميذ
٣٣	أعاني من بعد مدرستي عن مكان سكني
٣٤	راتبي الشهري لا يلبي احتياجاتي اليومية.
٣٥	عدم العدالة في المعايير المستخدمة للترقية تدفعني لعدم العمل بجدية.
٣٦	أواجه صعوبة في تهيئة غرفة الصف بما يتناسب مع الموقف التعليمي.
البعد الخامس: عبء العمل	
٣٧	تعد المرحلة التعليمية التي أدرسها من أصعب المراحل.
٣٨	أحذل نفسي أكثر من طاقتها في عملي.
٣٩	أشعر بقدر كبير من المسؤولية تجاه مهنتي.
٤٠	التحضير الدائم للدروس يتطلب مني وقتاً وجهداً إضافياً
٤١	يلقي أولياء الأمور اللوم علي في حال تدني المستوى التحصيلي لأبنائهم
٤٢	تؤثر حياتي المهنية على حياتي الشخصية سلباً.
٤٣	سوء مواعيد الدورات التدريبية يدفعني لعدم الالتزام بها.
٤٤	أشعر بالتوتر من أي تجديد في عملي.
٤٥	يثبط من همتي عدم تقدير ما أنجزه من أعمال.

٤٦	أعتقد أن مهنتي أقل أهمية من الوظائف الأخرى.
٤٧	أشعر بالرتابة والملل في عملي اليومي.
٤٨	يسبب لي تنفيذ أساليب التقويم الحديثة إرهاقاً مضاعفاً.
البعد السادس: العلاقة مع الموجه التربوي	
٤٩	تشعرتني الزيارات المفاجئة للموجه التربوي بالتوتر والقلق.
٥٠	أحضر الدروس وفق توجيهات الموجه التربوي رغم عدم قناعتني بها.
٥١	أشعر بعدم تقدير الموجهين التربويين لجهود المعلمين وإنجازاتهم.
٥٢	يزعجني تردد للموجه التربوي للمدرسة باستمرار.
٥٣	يضايقني اهتمام الموجه التربوي الزائد بالشكليات فقط.
٥٤	يوجد نقص في محاولة الموجه التربوي معرفة مشاكل المعلمين الحقيقية.
٥٥	يتعجبني إجبار الموجه لي على اتباع طريقة معينة في التدريس.
٥٦	يزعجني حكم الموجه على أدائي من خلال زيارة صفية واحدة.
٥٧	يشكل تقويم الموجه مصدر قلق بالنسبة لي.
٥٨	تتقصني إرشادات الموجه ونصائحه لتحسين طريقتي التعليمية.

الخصائص السيكومترية لمقياس التوافق المهني:

صدق المقياس:

١_ صدق المحكمين: عرضت الباحثة المقياس على مجموعة من المحكمين، بلغ عددهم (١٢) محكماً من ذوي الخبرة والتخصص في مجال علم النفس التربوية، وقد استجابت الباحثة لأرائهم فيما يخص مدى مناسبة العبارات للموضوع الذي تدرج تحته، ومدى سلامة الصياغة اللغوية لكل بند، إضافة إلى إبداء ملاحظات أخرى يراها المحكمون ضرورية، حيث تم تقدير مدى صدق وشمولية العبارات للغرض الذي أعدت من أجله، وقامت الباحثة بإجراء ما يلزم من التعديلات على ضوء مقترحاتهم، كما يوضح ذلك الجدول (١):

الجدول (١) يبين العبارات قبل التعديل والعبارات بعد التعديل لمقياس التوافق المهني

العبارات قبل التعديل	العبارات بعد التعديل
إدارة المدرسة غير مهتمة بنجاح العملية التعليمية في المدرسة	إدارة المدرسة تضع مصلحتها قبل مصلحة التعليم
أجد صعوبة في استخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريس	محدوفة
مديري في المدرسة لا يقدر العمل الذي أقوم به	أشعر بعدم تقدير الإدارة لجهود المعلمين وإنجازاتهم
لا يناقش المعلمون مع بعضهم إستراتيجيات وطرق التدريس الحديثة	محدوفة
العلاقات بين زملائي في المدرسة جيدة	يقدر معظم المعلمين أهمية العلاقات الشخصية فيما بينهم
لا أتابع واجبات التلاميذ المنزلية بشكل جيد	يرهقني متابعة إنجاز التلاميذ للواجبات المدرسية
الوسائل التعليمية المطلوبة غير متوفرة في المدرسة	أشعر بالانزعاج بسبب عدم توفر الوسائل التعليمية
التعويضات لا تتناسب مع ما يقوم به المعلم من مجهود	أشعر بتدني الأجر المادي مقابل العمل الذي أقوم به
لا يقدر أولياء الأمور المجهود الذي يقوم به المعلم	يلقي أولياء الأمور اللوم علي في حال تدني المستوى التحصيلي لأبنائهم

صدق مقياس التوافق المهني:

الطريقة الثانية: الصدق البنائي (صدق الاتساق الداخلي):

لحساب صدق الاتساق الداخلي، تم حساب قيم معاملات الارتباط بيرسون بين درجة كل بُعد من أبعاد مقياس التوافق المهني والدرجة الكلية له، وطبق المقياس على عينة من خارج عينة البحث في مدرستي (أنيس عباس - ابراهيم محفوظ)، وبلغت (٣٤) معلماً ومعلمة في مدينة اللاذقية، وتم حساب الصدق البنائي، والجدول الآتي يوضح ذلك:

الجدول (٢): قيم معامل الارتباط بين درجة كل بُعد من أبعاد مقياس التوافق المهني والدرجة الكلية له

القرار	قيمة الاحتمال	قيم معامل الارتباط بيرسون (Pearson)	البُعد/الدرجة الكلية للمقياس
دال	٠,٠٠٠	**٠,٨٥٧	العلاقة مع المدير × الدرجة الكلية للمقياس
دال	٠,٠٠٠	*٠,٩٥٣	العلاقة مع الزملاء المعلمين × الدرجة الكلية للمقياس
دال	٠,٠٠٠	**٠,٨٦٦	العلاقة مع التلاميذ × الدرجة الكلية للمقياس
دال	٠,٠٠٠	*٠,٨٧٥	ظروف العمل × الدرجة الكلية للمقياس
دال	٠,٠٠٠	*٠,٩٤٨	عبء العمل × الدرجة الكلية للمقياس
دال	٠,٠٠٠	**٠,٩٥٦	العلاقة مع الموجه التربوي × الدرجة الكلية للمقياس

**دال عند مستوى الدلالة (٠,٠١).

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية بين درجة كل بُعد من أبعاد مقياس التوافق المهني والدرجة الكلية له، وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط بين (٠,٨٥٧ - ٠,٩٥٦) عند مستوى دلالة (٠,٠١). أي أنّ المقياس يتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

كما تم حساب الاتساق الداخلي من خلال معامل الارتباط بيرسون ما بين درجة كل بند من بنود أبعاد مقياس التوافق المهني مع الدرجة الكلية للبُعد، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول (٣):

قيم معاملات الارتباط الداخلية بين درجة كل بند من بنود أبعاد مقياس التوافق المهني والدرجة الكلية له

العلاقة مع المدير		العلاقة مع الزملاء المعلمين			العلاقة مع التلاميذ		
الرقم	معامل بيرسون	القيمة الاحتمالية	الرقم	معامل بيرسون	القيمة الاحتمالية	الرقم	معامل بيرسون
١	**٠,٧٩٣	٠,٠٠٠	٩	**٠,٤٤٣	٠,٠٠٩	١٧	**٠,٨٧٣
٢	**٠,٦٩١	٠,٠٠٠	١٠	**٠,٦٥١	٠,٠٠٠	١٨	**٠,٨٠٢
٣	*٠,٤٢٦	٠,٠١٢	١١	**٠,٦٦٤	٠,٠٠٠	١٩	**٠,٩٠٦
٤	**٠,٧٣٩	٠,٠٠٠	١٢	**٠,٥٢٢	٠,٠٠٢	٢٠	**٠,٩٢٩
٥	**٠,٨٥١	٠,٠٠٠	١٣	**٠,٦٢٧	٠,٠٠٠	٢١	**٠,٧٨٥
٦	**٠,٦١١	٠,٠٠٠	١٤	**٠,٤٦١	٠,٠٠٦	٢٢	**٠,٩٢٩
٧	**٠,٦٧٧	٠,٠٠٠	١٥	**٠,٥٢١	٠,٠٠٢	٢٣	**٠,٨١٦
٨	**٠,٧٧	٠,٠٠٠	١٦	**٠,٧٣٤	٠,٠٠٠	٢٤	**٠,٨٧٩

**دال عند مستوى دلالة (٠,٠١).

*دال عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

الجدول (٤):

قيم معاملات الارتباط الداخلية بين درجة بُعد من أبعاد مقياس التوافق المهني والدرجة الكلية له

العلاقة مع الموجه التربوي			عبء العمل			ظروف العمل		
القيمة الاحتمالية	معامل بيرسون	الرقم	القيمة الاحتمالية	معامل بيرسون	الرقم	القيمة الاحتمالية	معامل بيرسون	الرقم
٠,٠٠٠	**٠,٨٠٢	٤٩	٠,٠٠٠	**٠,٦٩٩	٣٧	٠,٠٠٠	**٠,٨٤٧	٢٥
٠,٠٠٠	**٠,٦٩٧	٥٠	٠,٠٠٠	**٠,٨٤٧	٣٨	٠,٠٠٠	**٠,٧٥٨	٢٦
٠,٠٠٠	**٠,٧٢٨	٥١	٠,٠٠٠	**٠,٧٩٤	٣٩	٠,٠٠٠	**٠,٧٠٣	٢٧
٠,٠٠٠	**٠,٨٤٦	٥٢	٠,٠٠٠	**٠,٨٥٣	٤٠	٠,٠٠٠	**٠,٨٣١	٢٨
٠,٠٠٠	**٠,٥٧٩	٥٣	٠,٠٠٠	**٠,٧٨	٤١	٠,٠٠٠	**٠,٨٧٩	٢٩
٠,٠٠٠	**٠,٨٣٧	٥٤	٠,٠٠٠	**٠,٨٦٦	٤٢	٠,٠٠٠	**٠,٦٣٤	٣٠
٠,٠٠٠	**٠,٨٤٧	٥٥	٠,٠٠٠	**٠,٨٧٢	٤٣	٠,٠٠٠	**٠,٥٨٢	٣١
٠,٠٠٠	**٠,٥٩٤	٥٦	٠,٠٠٠	**٠,٨٥٦	٤٤	٠,٠٠٣	**٠,٥٠٢	٣٢
٠,٠٠٤	**٠,٤٨٢	٥٧	٠,٠٠٠	**٠,٧٣	٤٥	٠,٠٠٠	**٠,٧٣٣	٣٣
٠,٠٠٠	**٠,٧٨٤	٥٨	٠,٠٠٠	**٠,٧٨	٤٦	٠,٠٠٠	**٠,٥٨٥	٣٤
			٠,٠٠٠	**٠,٧٣٨	٤٧	٠,٠٠٠	**٠,٦٢	٣٥
			٠,٠٠٠	**٠,٧٢٩	٤٨	٠,٠٠٠	**٠,٥٨٨	٣٦

يُلاحظ من الجدول السابق أنّ معظم الترابطات بين البنود الفرعية لأبعاد المقياس والدرجة الكلية لكل بُعد دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١)، ممّا يدل على أنّ المقياس يتمتع بدرجة عالية من الصدق، وهو قابل للتطبيق.

٣.١. ثبات مقياس التوافق المهني:

▪ الطريقة الأولى: ثبات المقياس باستخدام معادلة ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha):

لتقدير درجة التجانس والاتساق الداخلي لبنود مقياس التوافق المهني، تم تطبيق المقياس على عيّنة استطلاعية مكونة من (٣٤) معلماً ومعلمة في مدرستي (أنيس عباس-ابراهيم محفوض) بمدينة اللاذقية، وتم حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ، على النحو الموضّح في الجدول:

الجدول (٥):

معامل ثبات أبعاد مقياس التوافق المهني بطريقة ألفا كرونباخ

معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha)	عدد العبارات	أبعاد مقياس التوافق المهني
٠,٨٧٦	٨	البُعد الأول: العلاقة مع المدير
٠,٨١٣	٨	البُعد الثاني: العلاقة مع الزملاء المعلمين
٠,٩٤٩	٨	البُعد الثالث: العلاقة مع التلاميذ
٠,٨٩٣	١٢	البُعد الرابع: ظروف العمل
٠,٩٤٦	١٢	البُعد الخامس: عبء العمل
٠,٨٩٥	١٠	البُعد السادس: العلاقة مع الموجه التربوي
٠,٩٧٩	٥٨	الدرجة الكلية للمقياس

يظهر من الجدول (٥) أن قيم معاملات الثبات تراوحت بين (٠,٨١٣)، و(٠,٩٤٩)، وقيمة معامل الثبات للمقياس ككل بلغت (٠,٩٧٩)، وهي قيم عالية، ومقبولة إحصائياً كمؤشر على ثبات المقياس، ويمكن الوثوق به، واختيار الفرضيات للبحث الحالي.

▪ الطريقة الثانية: ثبات المقياس باستخدام طريقة التجزئة النصفية (Split- Half Method):

لحساب ثبات مقياس التوافق المهني بطريقة التجزئة النصفية، قُسمت بنود المقياس المطبق على أفراد العينة الاستطلاعية إلى نصفين، بحيث يضم النصف الأول البنود الفردية، والنصف الثاني يضم البنود الزوجية، وتم حساب مجموع درجات النصف الأول، وكذلك مجموع درجات النصف الثاني لكل بُعد، وكذلك للدرجة الكلية للمقياس، ومن ثم حساب معامل الارتباط (بيرسون) (Pearson) بين النصفين، تم تعديل طول البعد باستخدام معادلة سبيرمان براون (Spearman-Brown)، كما تم حساب معامل غوتمان (Guttman) على النحو المبين في الجدول (٦).

الجدول (٦):

معامل ثبات مقياس التوافق المهني بطريقة (التجزئة النصفية)

مقياس التوافق المهني	عدد العبارات	معامل الارتباط بيرسون قبل التعديل	معامل الارتباط سبيرمان براون بعد التعديل	معامل غوتمان
البُعد الأول: العلاقة مع المدير	٨	٠,٩٠٧	٠,٩٥١	٠,٩٥١
البُعد الثاني: العلاقة مع الزملاء المعلمين	٨	٠,٨١٨	٠,٩	٠,٩١
البُعد الثالث: العلاقة مع التلاميذ	٨	٠,٩٠٦	٠,٩٥	٠,٩٤٩
البُعد الرابع: ظروف العمل	١٢	٠,٨١٤	٠,٨٩٧	٠,٨٩٢
البُعد الخامس: عبء العمل	١٢	٠,٩٢٢	٠,٩٦	٠,٩٥٧
البُعد السادس: العلاقة مع الموجه التربوي	١٠	٠,٩٢٨	٠,٩٦٣	٠,٩٦٤
الدرجة الكلية للمقياس	٥٨	٠,٩٨	٠,٩٨٩	٠,٩٩

يتبين من خلال قراءة الجدول (٦) أن قيمة معامل الارتباط (بيرسون) لمقياس التوافق ككل قبل التعديل بلغ (٠,٩٨)، ثم تم تعديل طول البعد باستخدام معادلة سبيرمان براون، وقد بلغ (٠,٩٨٩)، كما بلغ معامل غوتمان (٠,٩٩)، أي أن المقياس يتمتع بدرجة مقبولة من الثبات بحيث يمكن تطبيقه على أفراد عينة البحث.

التحقق من تكافؤ المجموعتين التجريبية والضابطة:

بعد التجربة الاستطلاعية والتأكد من صلاحية أدوات البحث للتطبيق النهائي، وإنهاء المرحلة التمهيدية لتطبيق البرنامج، واختيار عينة البحث، بدأت التجربة النهائية، وتم التحقق من أن المعلمين في المجموعتين التجريبية والضابطة، انطلقوا من مستوى واحد، وضعت الفرضية الخاصة بالتطبيق القبلي على النحو الآتي:

▪ لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (a = 0.05) بين متوسطي درجات أفراد عينة الدراسة من المجموعتين الضابطة والتجريبية على مقياس التوافق المهني ككل، وعند كل بعد من أبعاده، في التطبيق القبلي.

للكشف عن الفرق بين متوسطي درجات أفراد عينة الدراسة من المجموعتين الضابطة والتجريبية على مقياس التوافق المهني ككل، وعند كل بعد من أبعاده الآتية (العلاقة مع المدير، العلاقة مع الزملاء المعلمين، العلاقة مع التلاميذ، ظروف العمل، عبء العمل، العلاقة مع الموجه التربوي) في التطبيق القبلي، تم

حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وأجريت المقارنة باستخدام اختبار (t - test) للعينات المستقلة، ويُلخص الجدول (٧) هذه النتائج:

جدول (٧):

نتائج اختبار (t) للفرق بين متوسطي درجات المجموعتين

(الضابطة والتجريبية) على مقياس التوافق المهني ككل وعند كل بعد من أبعاده في التطبيق القبلي

مقياس التوافق المهني	المجموعة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	(t) المحسوبة	قيمة الاحتمال (p)	القرار
بعد العلاقة مع المدير	ضابطة	٢٨	28.21	6.74	-1.544	٠.129	غير دال
	تجريبية	٢٨	30.32	2.60			
بعد العلاقة مع الزملاء المعلمين	ضابطة	٢٨	31.07	3.72	-0.537	٠.593	غير دال
	تجريبية	٢٨	31.57	3.23			
بعد العلاقة مع التلاميذ	ضابطة	٢٨	29.25	4.38	-0.413	٠.681	غير دال
	تجريبية	٢٨	29.64	2.48			
بعد ظروف العمل	ضابطة	٢٨	48.68	6.13	-0.027	٠.979	غير دال
	تجريبية	٢٨	48.71	3.54			
بعد عبء العمل	ضابطة	٢٨	47.71	5.18	-0.431	٠.668	غير دال
	تجريبية	٢٨	48.18	2.37			
بعد العلاقة مع الموجه التربوي	ضابطة	٢٨	41.18	2.54	-1.462	٠.149	غير دال
	تجريبية	٢٨	42.11	2.20			
الدرجة الكلية للمقياس	ضابطة	٢٨	226.11	14.39	-1.441	0.155	غير دال
	تجريبية	٢٨	230.54	7.579			

تُشير النتائج المبينة في الجدول (٧) إلى أن قيمة الاحتمال جاءت أكبر من (٠,٠٥) على مقياس التوافق المهني ككل وعند كل بعد من أبعاده في التطبيق القبلي على مستوى الاختبار ككل، وعند كل بعد من أبعاده. وهذا يدل على عدم وجود فرق دال إحصائياً، بين متوسطي درجات معلمي المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق القبلي، وبالتالي أي تحسن في مستوى التوافق المهني سوف يعزى للبرنامج التدريبي، بما يتضمن من أنشطة وإجراءات تم استخدامها أثناء جلسات البرنامج.

جدول (٨) عرض جلسات البرنامج التدريبي

رقم الجلسة	عنوان الجلسة	تاريخ الجلسة	مدة الجلسة	مضمون الجلسة	الفنيات المستخدمة	الوسائل المستخدمة
١	جلسة إجرائية	٢٨-٩-٢٠٢٠	٤٥ د	التعريف بالمدرسة والبرنامج، التعارف بين المشاركين، توقيع العقد بين الأطراف المعنية، دراسة استطلاعية سريعة من خلال تطبيق المقياس القبلي	المحاضرة والنقاش والحوار	ورقة العقد، مقياسي مفهوم الذات والضغوط المهنية، بطاقات تقييم الجلسة
٢	جلسة نظرية	٣٠-٩-٢٠٢٠	٥٥ د	التعريف بالتوافق المهني، النقاش حول أسس البرنامج، ومن ثم طرح أفكار وأدائها من خلال مواقف، وبعدها خلق موقف لاختبار مدى فهم المشاركين	المحاضرة والنقاش والحوار الجماعي	اللوح والأقلام، أوراق بيضاء، كرسي، طاولة، أوراق تقييم الجلسة، بطاقة تقييم

الجلسة		للمفاهيم				
أوراق صغيرة، سجل ضبط الحديث الذاتي، جدول المراقبة الذاتية، سجل الأفكار والمشاعر، أقلام، لوح، بطاقات تقييم الجلسة	الضبط الذاتي، الحوار، المواجهة الفعالة، التغذية الراجعة	التدريب على مراقبة الذات والحوار الذاتي الإيجابي والضبط الذاتي ومكافئة الذات وتعزيزها على التغيير الإيجابي، التدريب على استخراج الأفكار والمشاعر البديلة الصحيحة للأفكار والمشاعر السلبية وتقييم الحالة النفسية بعد هذا الاستبدال	٦٠ د	١٠-٥-٢٠٢٠	تحديد الأفكار التلقائية والعمل على تصحيحها	٣
أوراق، ورقة المواقف المتدرجة في شدة الأثر الانفعالي، بطاقات تقييم الجلسة	الحوار والنقاش، الضبط الذاتي، الحديث الذاتي الإيجابي	التدريب على أساليب جديدة ومهارات تفكير جديدة للتعامل مع المواقف الضاغطة التي يتعرض لها المتدرب بحيث تحقق الرضا للفرد وبالتالي تؤدي لتغيير أسلوب تفكيره وانطباعه عن نفسه والآخرين، ويتم ذلك من خلال توجيه تفكيره نحو أمور ومجالات أكثر إيجابية من تلك المواقف الضاغطة التي تعرض لها	٥٥ د	١٢-١٠-٢٠٢٠	صرف انتباه المعلمين عن الأمور التي تشعرهم بالضيق والانزعاج	٥
أوراق معدة مسبقاً حول الهوايات والاهتمامات والأفكار للمتدربين، أقلام، لوح، بطاقات تقييم الجلسة	الحديث الذاتي الإيجابي، التغذية الراجعة	تنمية التواصل الفعال مع الذات والآخرين، من خلال زيادة استبصار كل متدرب من المتدربين بذاته، وحياته، ويتم ذلك من خلال ذكر الإنجازات التي حققها في الماضي بأدق تفاصيلها	٥٠ د	١٤-١٠-٢٠٢٠	تنمية مفهوم ذات إيجابي لدى المشاركين	٦
أوراق بيضاء، أقلام، سجل الأفكار، بطاقات تقييم الجلسة	والحوار السقراطي، الحديث الذاتي الإيجابي، المواجهة الفعالة	التدريب على صياغة المواقف التي يعدها المتدرب مواقف مشكلة بدقة، مع ذكر المشاعر والأفكار بدقة، كذلك التدريب على النظر للمشكلة من زاوية أخرى وهذا يساعد على توليد البدائل والحلول للمشاكل التي يتعرض لها	٥٥ د	١٩-١٠-٢٠٢٠	التدريب على حل المشكلات	٧
أوراق بيضاء، أقلام، كرسي فارغ، بطاقات تقييم الجلسة	الحوار والنقاش	تنمية التواصل الفعال بين المتدربين، وذلك من خلال ذكر الأمور التي يفضلها كل فرد والقيام بها بشكل جماعي، وكذلك تحقيق التواصل الإيجابي بين المتدربين من جهة، وتجاه حياتهم وعلاقاتهم المهنية من جهة أخرى من خلال خلق مواقف جماعية خلال الجلسة	٤٥ د	٢١-١٠-٢٠٢٠	تدعيم التفاعل الاجتماعي المهني	٨
أوراق بيضاء، أقلام، صندوق، بطاقات	الضبط الذاتي، الحوار والمناقشة،	التدريب على زيادة ثقة المتدربين بأنفسهم، والمحيط من حولهم، وذلك من	٥٠ د	٢٦-١٠-	تعزيز الثقة بالنفس	٩

معدة مسبقاً، بطاقات تقييم الجلسة	التغذية الراجعة	خلال ذكر الجوانب الإيجابية للمتدربين وتكرارها والتركيز عليها		٢٠٢٠	وبالآخرين	
فيديو، صور، بطاقات تقييم الجلسة	الضبط الذاتي، المواجهة الفعالة	التدريب من خلال الاسترخاء واستحضار الموقف على التغلب على المشاعر والأفكار السلبية للمتدربين والتغلب أيضاً على الضغط والقلق والتوتر الذي يسببه لهم الموقف الضاغط	٥٠ د	-٢٨ -١٠ ٢٠٢٠	الاسترخاء واستحضار الموقف	١٠