

مستوى التوافق المهني لدى المعلمات بمحافظة إدلب

"Level of Professional Compatibility among Female Teachers in Idlib Governorate"

الدكتور درويش حسن درويش

Dr. Darwish Hassan Darwish

قسم الإرشاد النفسي - كلية الدراسات العليا والبحث

العلمي - جامعة الزيتونة الدولية - سوريا

darwish.11986@gmail.com

الباحثة ميادة محمد قبلان

Mayada Mohammed Qablan

قسم الإرشاد النفسي - كلية الدراسات العليا والبحث

العلمي - جامعة الزيتونة الدولية - سوريا

الملخص:

هدفت الدراسة إلى تقييم مستوى التوافق المهني لدى المعلمات في محافظة إدلب. تكون مجتمع الدراسة من 2500 معلمة، وتم اختيار عينة مكونة من 250 معلمة، أي ما يعادل 10% من المجتمع، باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة. تم جمع البيانات من خلال استبيانات، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي. أظهرت النتائج أن مستوى التوافق المهني لدى المعلمات كان مرتفعاً، حيث جاءت القدرة على التكيف مع بيئة العمل في المرتبة الأولى بمستوى موافقة مرتفع، بينما كانت العلاقات مع الزملاء في المرتبة الأخيرة بمستوى موافقة متوسط. لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بناءً على مكان السكن، ولكن لوحظت فروق لصالح المؤهلات العليا في التوافق المهني. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة بين الحالة الاجتماعية، حيث كانت المعلمات العزباء والمتزوجة أكثر توافقاً مقارنة ببقية المجموعات، في حين لم تكن هناك فروق دالة بين العزباء والمتزوجة. بناءً على هذه النتائج، أوصت الدراسة بتعزيز الحوافز المادية والمعنوية للمعلمات، وتنظيم ورش عمل لتطوير مهارات العمل الجماعي، ودعم التواصل بين المعلمات. كما أكدت أهمية تحسين بيئة العمل وتقليل الضغوط الإدارية، مما يساهم في تعزيز مستوى التوافق المهني لدى المعلمات.

الكلمات المفتاحية: التوافق المهني، المعلمات، محافظة إدلب، العينة العشوائية، المنهج الوصفي.

Abstract:

The study aimed to assess the level of professional compatibility among female teachers in Idlib Governorate. The population of the study consisted of 2,500 female teachers, from which a sample of 250 teachers was selected, representing 10% of the population, using a simple random sampling method. Data were collected through questionnaires, and the descriptive analytical method was employed.

The results revealed that the level of professional compatibility among the teachers was high, with the ability to adapt to the work environment ranking first with a high level of agreement, while relationships with colleagues ranked last with a moderate level of agreement. No statistically significant differences were found based on residential location; however, differences were observed in favor of higher educational qualifications regarding professional compatibility. Additionally, the results indicated statistically significant differences based on marital status, with single and married teachers exhibiting higher compatibility compared to other groups, while no significant differences were found between single and married teachers.

Based on these results, the study recommended enhancing material and moral incentives for teachers, organizing workshops to develop teamwork skills, and supporting communication among teachers. It also emphasized the importance of improving the work environment and reducing administrative burdens, which would contribute to enhancing the level of professional compatibility among female teachers.

Keywords: professional compatibility, female teachers, Idlib Governorate, random sampling, descriptive method.

مقدمة:

تعدّ مسألة التوافق المهني واحدة من القضايا الحيوية التي تؤثر بشكل كبير على الأداء والإنتاجية في بيئات العمل، وخاصة في المجال التعليمي. تسهم العوامل الأسرية، مثل الدعم الأسري والتواصل الفعال، في تشكيل تجربة المعلمات في العمل، مما ينعكس على مستوى رضاهن وأدائهن المهني. تهدف هذه الدراسة الميدانية إلى استكشاف العلاقة بين التوافق المهني والمناخ الأسري لدى معلمات محافظة إدلب. من خلال تحليل مجموعة من المتغيرات،

نسعى إلى فهم كيف يمكن أن تؤثر الظروف الأسرية على التوافق المهني، وبالتالي تحسين البيئة التعليمية. نأمل أن تُسهم نتائج هذه الدراسة في تقديم رؤى قيمة لصانعي السياسات والممارسين في مجال التعليم. تُعتبر العلاقة بين التوافق المهني والمناخ الأسري من القضايا المحورية التي تحظى باهتمام متزايد في مجالات علم النفس والاجتماع. إن التوافق المهني يعكس قدرة الفرد على التكيف مع متطلبات وظيفته، بينما يشير المناخ الأسري إلى الديناميات والعلاقات داخل الأسرة. تشير الدراسات إلى أن التوافق المهني الجيد يسهم في تعزيز الرضا الوظيفي، مما ينعكس إيجابياً على العلاقات الأسرية (González et al., 2020).

من جهة أخرى، يؤثر المناخ الأسري الإيجابي على قدرة الأفراد على مواجهة ضغوط العمل والتكيف معها، مما يسهم في تحقيق توازن أفضل بين الحياة المهنية والشخصية (Sonntag & Fritz, 2015). تتزايد أهمية البحث في العلاقة بين التوافق المهني والمناخ الأسري في ظل التغيرات الاجتماعية والاقتصادية المستمرة. تُظهر الدراسات أن بيئة الأسرة الداعمة تسهم في تعزيز رضا الأفراد في العمل، مما يؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية. من ناحية أخرى، يمكن أن تعكس الضغوط الأسرية سلباً على التوافق المهني، مما يؤدي إلى مشكلات مثل الاحتراق النفسي وضعف الأداء.

تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف الروابط بين المناخ الأسري والتوافق المهني، من خلال تحليل الأدبيات السابقة وتقديم رؤى جديدة تسهم في فهم هذه العلاقة المعقدة. إن تحقيق التوازن بين الحياة الأسرية والعمل يُعتبر أمراً حيوياً، ليس فقط لتحسين جودة حياة الأفراد، بل أيضاً لتعزيز أداء المؤسسات والمجتمعات بشكل عام (اليوسف، 2022، ص. 188).

تُظهر الدراسات الحديثة أن التوافق المهني يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالمناخ الأسري، حيث يلعب الدعم الأسري دوراً حيوياً في تعزيز الرضا الوظيفي والقدرة على التكيف في بيئات العمل. (García et al., 2021) تشير الأبحاث إلى أن المعلمات اللواتي يتمتعن بمناخ أسري إيجابي يحققن مستويات أعلى من التوافق المهني، مما ينعكس على أدائهن التعليمي. (Baker & Lee, 2020) كما أن التواصل الفعال داخل الأسرة يُعتبر عاملاً أساسياً في تعزيز الشعور بالأمان النفسي، مما يؤثر إيجاباً على الأداء الوظيفي. (Kahn et al., 2022) تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف هذه العلاقة بشكل أعمق، مما يسهم في فهم كيفية تحسين الظروف التعليمية من خلال تعزيز المناخ الأسري.

تستند هذه الدراسة إلى تحليل عينة من المعلمات في هذه المنطقة، حيث تهدف إلى استكشاف كيف تؤثر أبعاد التوافق المهني على المناخ الأسري. من خلال هذا التحليل، يمكن تقديم رؤى جديدة حول كيفية تحسين حياة المعلمات وأسرهن وتطوير استراتيجيات دعم فعالة تعزز من التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

مشكلة البحث:

تتمثل مشكلة البحث في مستوى التوافق المهني وتأثيره المتبادل على حياة المعلمات في محافظة إدلب. تعاني هذه المنطقة من ظروف اجتماعية واقتصادية صعبة، مما يزيد من الضغط على الأفراد في بيئات العمل والأسرة على حد سواء. وبالتالي إن العلاقة المعقدة بين التوافق المهني والمناخ الأسري لدى المعلمات في محافظة إدلب. في ظل الظروف الاجتماعية والاقتصادية الصعبة التي تواجهها المنطقة، قد يؤثر الدعم الأسري والتواصل داخل الأسرة بشكل كبير على أداء المعلمات ورضاهن الوظيفي. لذا، تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف كيف يمكن للمناخ الأسري أن يساهم في تعزيز التوافق المهني، مما يساهم في تحسين جودة التعليم. إن فهم هذه العلاقة يعد أمراً ضرورياً لتطوير استراتيجيات تدعم المعلمات في بيئات العمل التربوي.

تتمثل المشكلة في العلاقة بين التوافق المهني والمناخ الأسري، حيث تشير الأدبيات البحثية إلى أن العوامل الأسرية تلعب دوراً حيوياً في التأثير على مستوى الرضا الوظيفي والأداء المهني. تعزز هذه العوامل، مثل الدعم الأسري والتواصل الفعال، قدرة الأفراد على التكيف مع تحديات بيئة العمل، مما يؤثر بشكل مباشر على التوافق المهني. لذا، فإن فهم هذه الديناميات يعد أمراً ضرورياً لتطوير استراتيجيات فعّالة تدعم المعلمات وتحسن من جودة التعليم. (Bakker *et al.*, 2014) في ظل الظروف الاجتماعية والاقتصادية المتغيرة، يحتاج المعلمات إلى دعم أسري فعال للتكيف مع التحديات المهنية. (González *et al.*, 2019) تبرز الحاجة إلى فهم كيف يؤثر المناخ الأسري على التوافق المهني، مما يساهم في تحسين جودة التعليم. (Griffin *et al.*, 2020) تهدف هذه الدراسة إلى تحليل هذه الديناميات بشكل دقيق، مما يساهم في تقديم رؤى مفيدة لصانعي السياسات والممارسين في مجال التعليم. إن استكشاف هذه العلاقة يعد ضرورياً لتطوير استراتيجيات تدعم المعلمات في بيئات العمل التربوي. حيث تشير الأدبيات إلى أن التوافق المهني الجيد يمكن أن يعزز من الرضا الوظيفي ويقلل من مستويات التوتر، مما ينعكس إيجابياً على المناخ الأسري (Kinnunen *et al.*, 2020).

ومع ذلك، قد يؤدي المناخ الأسري السلبي إلى زيادة الضغوط النفسية التي تؤثر على الأداء المهني للمعلمات، مما يتسبب في حلقة مفرغة من التوتر وعدم الاستقرار. لذلك، فإن فهم كيفية تأثير التوافق المهني على المناخ الأسري، والعكس، يعد أمراً حيوياً لتطوير استراتيجيات دعم فعّالة. هذا البحث يسعى لتقديم رؤى جديدة حول هذه الديناميات، مما يساهم في تحسين جودة الحياة لكل من المعلمات وأسرهن.

أسئلة البحث:

1. ما مستوى التوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير (الحالة الاجتماعية-الشهادية العلمية-مكان السكن)؟

أهمية البحث:

1-الأهمية النظرية:

1. توسيع المعرفة: تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات المتعلقة بالتوافق المهني، خاصة في السياقات الاجتماعية والاقتصادية المتغيرة مثل شمال غرب سوريا.
2. تطوير النظريات: يمكن أن تعزز نتائج البحث من فهم الديناميات بين التوافق المهني، مما يساهم في تطوير نماذج نظرية جديدة تفسر هذه العلاقة.

2-الأهمية التطبيقية:

1. توجيه السياسات: يمكن أن توفر النتائج توصيات لصناع القرار في مجال التعليم، مما يساعد في تحسين بيئة العمل للمعلمات في مديرية تربية إدلب.
2. تطوير استراتيجيات الدعم: تسهم الدراسة في تصميم برامج تدريبية تهدف إلى تعزيز التوافق المهني، مما يعود بالنفع على المعلمات وأسرهن.
3. توجيه الأبحاث المستقبلية: تفتح الدراسة آفاقاً جديدة للبحث المستقبلي في مجالات ذات صلة، مثل إدارة الضغوط النفسية والتوازن بين العمل والحياة.

أهداف البحث:

تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف مستوى التوافق المهني للمعلمات في مديرية تربية إدلب، من خلال تحقيق الأهداف التالية:

1. قياس مستوى التوافق المهني لدى عينة الدراسة.
2. تحليل الفروق في مستوى التوافق المهني لدى أفراد العينة بناءً على الحالة الاجتماعية، الشهادة العلمية، ومكان السكن.

مصطلحات البحث:

1-التوافق المهني:

أ- لغوياً: التوافق في اللغة يعني الانسجام أو التناسق بين العناصر المختلفة. يُشتق من الفعل "توافق" الذي يدل على التلاقي والانسجام. أما المهني فيشير إلى كل ما يتعلق بالمهنة أو العمل، وبالتالي فإن "التوافق المهني" يشير إلى الانسجام بين الأفراد وأعمالهم (ابن منظور، 1882، ص232).

ب- اصطلاحياً: التوافق المهني: هو مفهوم يشير إلى مدى انسجام الفرد مع بيئة العمل، ويتضمن التوافق بين مهارات الفرد ومتطلبات العمل، وكذلك الرضا عن الظروف المحيطة بالعمل. يشمل هذا التوافق الجوانب النفسية والاجتماعية التي تؤثر على الأداء والإنتاجية في سياق العمل (Smith et al., 2023).

التوافق المهني: هو القدرة على تحقيق التوازن بين متطلبات العمل واحتياجات الفرد" (عويضة، 2021، ص 23).

التوافق المهني: القدرة على تحقيق التوازن بين متطلبات العمل واحتياجات الفرد، مما يسهم في تحسين الأداء وزيادة الرضا الوظيفي". يشمل هذا المفهوم قدرة الأفراد على التكيف مع بيئة العمل، وتلبية متطلباتها، والشعور بالرضا والإنجاز (طه، 2022، ص 45)

ت-إجرائياً: يُعرف التوافق المهني بأنه مجموعة من المؤشرات القابلة للقياس التي تعكس درجة رضا الأفراد عن بيئة العمل، وعلاقتهم مع الزملاء، وإدارة العمل، والشعور بالتقدير. يُقيّم التوافق المهني من خلال استبيانات تتناول مجالات مثل رضا العمل، العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل، والتوازن بين الحياة الشخصية والمهنية.
الإطار النظري والدراسات السابقة:

1- مفهوم التوافق المهني:

التوافق المهني هو الحالة التي يشعر فيها الفرد بالانسجام والملاءمة بين مهاراته، واهتماماته، وقيمه الشخصية، ومتطلبات وظيفته أو مهنته. يشمل هذا المفهوم عدة جوانب، منها:

1. التوافق بين القدرات والمهارات: مدى ملاءمة المهارات الشخصية مع المتطلبات المهنية (الجبالي، 2023، ص. 45).

2. التوافق مع القيم والاهتمامات: كيف تتوافق قيم الفرد ومعتقداته مع بيئة العمل والثقافة التنظيمية
3. التوافق النفسي: الشعور بالراحة النفسية في العمل، والقدرة على التأقلم مع الضغوط والتحديات (العلي، 2023، ص. 88).

2- أهمية التوافق المهني:

يُعتبر التوافق المهني عنصراً أساسياً في تحقيق النجاح والرضا الوظيفي، وله أهمية كبيرة في عدة جوانب: زيادة الرضا الوظيفي: عندما يتوافق الفرد مع مهنته، يكون أكثر رضا عن عمله، مما يعزز شعوره بالإنجاز والسعادة (الزهراني، 2023، ص. 15).

تحسين الأداء الوظيفي: التوافق الجيد يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والكفاءة، حيث يعمل الأفراد بشكل أفضل عندما يكونون في بيئات مناسبة لهم (Davis, 2022, p. 90).

تقليل مستويات الإجهاد والاحترق النفسي: يساعد التوافق المهني على تقليل التوتر والإجهاد النفسي، مما يساهم في صحة نفسية أفضل (Smith, 2022, p. 150)

تعزيز الاستقرار الوظيفي: الأفراد الذين يشعرون بالتوافق في عملهم يكونون أقل عرضة لتغيير وظائفهم، مما يقلل من معدلات الدوران الوظيفي (Garcia, 2023, p. 112).

تطوير المهارات الشخصية: يوفر التوافق المهني فرصًا للأفراد لتطوير مهاراتهم من خلال التفاعل الإيجابي مع زملائهم ومهامهم (القيسي، 2022، ص. 32).

دعم التنمية المهنية: التوافق مع المهنة يعزز من فرص التطور والنمو المهني، حيث يسعى الأفراد لتحسين أدائهم وزيادة مهاراتهم (Thompson, 2023, p. 105).

3-العوامل الشخصية المؤثرة في التوافق المهني:

تؤثر العوامل الشخصية بشكل كبير على التوافق المهني، حيث تحدد مدى ملاءمة الفرد لمهنته وظروف عمله. وفيما يلي أبرز العوامل الشخصية التي تلعب دورًا في هذا التوافق:

المهارات والقدرات تشمل المهارات التقنية، المهارات الاجتماعية، والقدرات الفكرية. الأفراد الذين يمتلكون المهارات المناسبة لمهنتهم يكونون أكثر قدرة على التكيف والنجاح (الجبالي، 2023، ص. 50).

الاهتمامات: تتعلق بمناطق النشاط التي يفضلها الفرد، حيث يميل الأشخاص الذين يعملون في مجالات تتوافق مع اهتماماتهم إلى تحقيق مستوى أعلى من الرضا الوظيفي والأداء (العلي، 2023، ص. 92).

القيم الشخصية: تشمل المبادئ والأخلاقيات التي يعتنقها الفرد. التوافق بين قيم الفرد وثقافة المنظمة يعزز من شعوره بالانسجام (الزهراني، 2023، ص. 18).

الشخصية: تلعب سمات الشخصية، مثل الانفتاح، الانضباط، والقدرة على التكيف، دورًا في كيفية تعامل الأفراد مع ضغوط العمل والتحديات (Smith, 2022, p. 155).

الذكاء العاطفي: القدرة على فهم وإدارة العواطف تؤثر على كيفية التعامل مع الزملاء، مما يسهل إقامة علاقات عمل إيجابية (Davis, 2022, p. 95).

التوقعات الذاتية: تشمل توقعات الفرد عن نفسه وقدراته في العمل. الأفراد الذين لديهم توقعات إيجابية يميلون إلى تحقيق نتائج أفضل في وظائفهم (Garcia, 2023, p. 115).

الدافعية: الدافع الشخصي لتحقيق الأهداف المهنية يؤثر على مدى التزام الفرد بعمله ونجاحه في تحقيق النتائج المطلوبة (القيسي، 2022، ص. 35).

4-العوامل البيئية وتأثيرها على التوافق المهني:

ثقافة المنظمة: تلعب ثقافة المؤسسة دورًا كبيرًا في تشكيل سلوكيات الأفراد وقيمهم. بيئات العمل التي تشجع على التعاون والابتكار تعزز من التوافق المهني، بينما البيئات التي تسود فيها المنافسة الشديدة أو التوتر قد تؤدي إلى عدم التوافق (الجبالي، 2023، ص. 75).

الظروف المادية للعمل: تشمل هذه الظروف المرافق، والأدوات، والتكنولوجيا المتاحة. بيئات العمل المرحة والمجهزة بشكل جيد تساهم في تحسين الأداء وزيادة الرضا الوظيفي (الشمري، 2022، ص. 88).

الدعم الاجتماعي: يشمل الدعم من الزملاء والمديرين. وجود شبكة دعم قوية يساهم في تعزيز التكيف والقدرة على مواجهة ضغوط العمل (الحري، 2024، ص. 20).

المرونة في العمل: توفر خيارات العمل المرنة، مثل العمل عن بُعد أو ساعات العمل المتغيرة، يساعد الأفراد على التكيف مع متطلبات الحياة الشخصية والمهنية، مما يعزز من التوافق المهني (العتيبي، 2023، ص. 45).

فرص التنمية المهنية: توفر التدريب والتطوير المهني يساهم في تعزيز مهارات الأفراد ويزيد من شعورهم بالقدرة على التكيف مع تغيرات سوق العمل (المطيري، 2023، ص. 102).

القيادة والإدارة: أسلوب القيادة في المؤسسة يؤثر بشكل كبير على التوافق المهني. القيادة الداعمة والمشجعة تعزز من شعور الأفراد بالانتماء والرضا (الجبالي، 2023، ص. 90).

الدراسات السابقة:

دراسة الراسبي وآخرون (2024) تناولوا موضوع القيادة التحويلية لدى مديري المدارس الحكومية وعلاقتها بالتوافق المهني للمعلمين في محافظة جنوب الشرقية بسلطنة عُمان. هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة القيادة التحويلية ومدى علاقتها بالتوافق المهني للمعلمين. شملت العينة 381 معلمًا ومعلمة، وتم استخدام استبانة كأداة لجمع البيانات. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي. أظهرت النتائج أن درجة ممارسة القيادة التحويلية مرتفعة، مع عدم وجود فروق دالة إحصائية وفق سنوات الخبرة والمستوى الوظيفي. كما كان مستوى التوافق المهني مرتفعًا، مع وجود فروق دالة تعزى للمستوى الوظيفي. وأكدت النتائج وجود علاقة إيجابية ودالة إحصائية بين القيادة التحويلية والتوافق المهني.

دراسة العسيري (2020) تناول دراسة تحديد العلاقة بين التوافق المهني والمناخ الأسري. هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين هذين المتغيرين وتأثير المناخ الأسري على التوافق المهني للمعلمين. شملت العينة 150 معلمًا ومعلمة من مدارس حكومية، وتم استخدام استبيان يحتوي على مقياس التوافق المهني والمناخ الأسري كأداة لجمع البيانات. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي.

أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين التوافق المهني والمناخ الأسري. حيث تبين أن المعلمين الذين يتمتعون بمناخ أسري داعم، مثل وجود علاقات إيجابية مع الأفراد في الأسرة، كانوا أكثر توافقًا في مجالات عملهم. كما أظهرت النتائج أن المناخ الأسري الذي يوفر الدعم العاطفي والتشجيع يعزز من قدرة المعلمين على التكيف مع متطلبات العمل، مما يؤدي إلى تحسين أدائهم المهني وزيادة رضاهم عن وظائفهم.

دراسة درويش (2017) تناول دراسة القلق نحو استخدام الحاسب الآلي لدى معلمي التعليم الأساسي وعلاقته بالتوافق المهني في ضوء بعض المتغيرات، مثل الخبرة والجنس والتخصص. هدفت الدراسة إلى قياس مستوى القلق المرتبط باستخدام الحاسب الآلي ومدى تأثيره على التوافق المهني. شملت العينة 326 معلمًا من معلمي التعليم الأساسي، وتم استخدام مقياس للقلق ومقياس للتوافق المهني (إعداد سامي خليل فحجان) كأداة لجمع البيانات. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي.

أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في مقياس القلق بين المعلمين حسب سنوات الخبرة، حيث كان القلق أقل لدى المعلمين ذوي الخبرة التي تزيد عن 10 سنوات. ومن ناحية أخرى، لم تُظهر النتائج أي فروق دالة حسب الجنس، بينما كانت هناك فروق دالة حسب التخصص.

كما أظهرت الدراسة وجود علاقة سالبة دالة بين مستوى القلق والتوافق المهني، مما يعني أن ارتفاع مستوى القلق مرتبط بتدني مستوى التوافق المهني. أكدت النتائج أن المعلمين الذين يشعرون بقلق أكبر تجاه استخدام الحاسب الآلي يعانون من صعوبات في التكيف مع متطلبات العمل، مما يؤثر سلبًا على أدائهم المهني. هذه النتائج تشير إلى أهمية توفير الدعم والتدريب اللازم للمعلمين لتعزيز ثقتهم في استخدام التكنولوجيا وتحسين توافقهم المهني.

دراسة الشرعاوي (2016) تناول دراسة تحليل العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق النفسي. هدفت الدراسة إلى فهم كيفية تأثير الضغوط المهنية على التوافق النفسي لدى النساء العاملات. شملت العينة 200 امرأة عاملة في مجالات متنوعة، وتم استخدام استبيان لقياس الضغوط المهنية والتوافق النفسي كأداة لجمع البيانات. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي.

أظهرت النتائج وجود علاقة سلبية بين الضغوط المهنية والتوافق النفسي، حيث تبين أن ارتفاع مستويات الضغوط المهنية يؤثر سلبًا على التوافق النفسي للنساء. كما أظهرت البيانات أن الضغوط الناتجة عن متطلبات العمل والبيئة المهنية تؤدي إلى تدهور الحالة النفسية، مما ينعكس سلبًا على جودة الحياة الأسرية.

أشارت المشاركات في الدراسة إلى أن الضغوط المستمرة تؤثر على قدرتهن على التفاعل الإيجابي مع أسرهن، مما يؤدي إلى زيادة التوتر والقلق في الحياة اليومية. وأكدت النتائج أيضًا أن الحاجة إلى استراتيجيات فعالة للتعامل مع الضغوط المهنية أصبحت ضرورية لتحسين التوافق النفسي وتعزيز جودة الحياة الأسرية لدى النساء العاملات.

(Geraci et al. 2023 دراسة) تناولوا تأثير الذكاء العاطفي على التكيف المهني خلال فترة الإغلاق بسبب جائحة كورونا.

"The Impact of Emotional Intelligence on Professional Adaptation During the Lockdown Period Due to the COVID-19 Pandemic"

هدفت الدراسة إلى استكشاف كيف يؤثر الذكاء العاطفي على قدرة المعلمين على التكيف مع الظروف الجديدة التي فرضتها الجائحة. استخدمت الدراسة استبيانات لقياس الذكاء العاطفي، الاحتراق النفسي، والكفاءة الذاتية كأدوات لجمع البيانات، لكن لم يتم تحديد عدد المشاركين أو المنهج المستخدم بشكل دقيق. أظهرت النتائج أن الذكاء العاطفي يلعب دورًا حاسمًا في مساعدة المعلمين على التعامل مع الضغوط المهنية الناتجة عن الإغلاق. حيث ساعد الذكاء العاطفي في تعزيز الكفاءة الذاتية للمعلمين، مما ينعكس إيجابًا على قدرتهم على التكيف مع التغيرات السريعة. كما أظهرت النتائج أن ارتفاع مستويات الذكاء العاطفي يرتبط بتقليل مستويات الاحتراق النفسي، مما يشير إلى أهمية تطوير المهارات العاطفية للمعلمين كوسيلة لتحسين رفاهيتهم وأدائهم المهني خلال الأزمات.

(Zhao *et al.* 2022) استكشفوا العلاقة بين الضغوط المهنية والإرهاق الوظيفي وتأثير الصراع بين العمل والأسرة.

"The Relationship between Occupational Stress and Job Burnout: The Impact of Work-Family Conflict"

هدفت الدراسة إلى فهم كيف تؤثر الضغوط المهنية على الصراع بين العمل والأسرة، وكيف يساهم ذلك في زيادة الإرهاق الوظيفي. شملت العينة 558 معلمًا ومعلمة من المدارس الابتدائية والثانوية في الصين، وتم استخدام مقياس للضغوط المهنية، مقياس للإرهاق الوظيفي، واستبيان للصراع بين العمل والأسرة كأدوات لجمع البيانات. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي.

أظهرت النتائج أن الضغوط المهنية تؤدي إلى صراع بين العمل والأسرة، مما يزيد من مستويات الإرهاق الوظيفي. كما كشفت الدراسة أن الكفاءة الذاتية تلعب دورًا في تقليل تأثير الصراع على الإرهاق، مما يشير إلى أهمية تعزيز الثقة بالنفس لدى المعلمين لتحسين صحتهم النفسية ورفاهيتهم.

(Zhang *et al.* 2021) تناولوا دراسة تأثير الضغوط المهنية والأسرية على رضا معلمات رياض الأطفال أثناء

جائحة COVID-19. "A Study on the Impact of Occupational and Family Stress on Kindergarten Teachers' Job Satisfaction During the COVID-19 Pandemic"

هدفت الدراسة إلى استكشاف كيف تؤثر الضغوط التي تتعرض لها المعلمات على رضاهن الوظيفي في ظل الظروف الاستثنائية. شملت العينة 718 معلمة رياض أطفال في الصين، وتم استخدام استبيانات لقياس الرضا الوظيفي، الضغوط المهنية، والصراع بين العمل والأسرة كأدوات لجمع البيانات. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي.

أظهرت النتائج أن الضغوط المهنية والأسرية تزيد من الصراع بين العمل والأسرة، مما يقلل من رضا المعلمات عن وظائفهن. وقد أظهرت الدراسة أهمية التعامل مع الضغوط لتحقيق توازن بين العمل والأسرة، مما يدعم الرضا الوظيفي للمعلمات، خاصة في الأوقات الصعبة مثل جائحة COVID-19.

أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة: أوجه التشابه:

- **الموضوع العام:** جميع الدراسات تناولت موضوع التوافق المهني وعلاقته بعوامل مختلفة، مثل الضغوط المهنية، الذكاء العاطفي، والمناخ الأسري.
 - **المنهج الوصفي:** اعتمدت معظم الدراسات على المنهج الوصفي أو الوصفي التحليلي، مما يساعد في فهم العلاقات بين المتغيرات بشكل شامل.
 - **أهمية البيئة المحيطة:** أظهرت الدراسات أهمية العوامل المحيطة مثل المناخ الأسري والبيئة المهنية وتأثيرها على التوافق المهني والرضا الوظيفي.
 - **العينة:** استخدمت معظم الدراسات عينات من المعلمين والمعلمات، مما يعكس الاهتمام بفئة معينة في المجتمع التعليمي.
 - **النتائج المتشابهة:** أظهرت النتائج في العديد من الدراسات أن الضغوط المهنية تؤثر سلباً على التوافق المهني أو النفسي، مما يعكس تحديات مشتركة تواجه المعلمين.
- ### أوجه الاختلاف:

- **التركيز على متغيرات مختلفة:** الدراسة الحالية تركزت على تقييم مستوى التوافق المهني لدى المعلمات في محافظة إدلب، بينما الدراسات الأخرى تناولت متغيرات مثل الذكاء العاطفي (Geraci et al.) والإرهاق الوظيفي (Zhao et al.).
- **عينة الدراسة:** العينة في الدراسة الحالية كانت 250 معلمة، بينما الدراسات الأخرى تناولت عينات أكبر أو مختلفة، مثل 718 معلمة رياض أطفال (Zhang et al.) أو 558 معلمًا ومعلمة (Zhao et al.).
- **النتائج المتعلقة بالتحصيل الأكاديمي:** الدراسة الحالية أظهرت فروقاً في التوافق المهني بناءً على المؤهلات العليا، بينما بعض الدراسات الأخرى لم تذكر هذه الفروق أو ركزت على متغيرات أخرى مثل الجنس أو الخبرة.
- **الأوقات الاستثنائية:** بعض الدراسات (مثل Zhang et al. و Geraci et al.) تناولت تأثير جائحة COVID-19 على الضغوط المهنية والرضا الوظيفي، بينما الدراسة الحالية لم تذكر تأثيرات زمنية محددة.

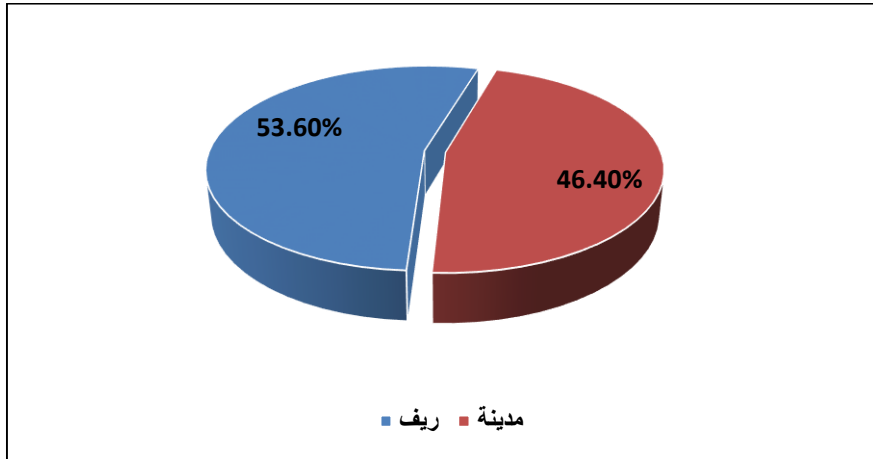
إجراءات الدراسة

1- منهج الدراسة:

المنهج الوصفي هو نهج بحثي يهدف إلى وصف وتحليل الظواهر دون التأثير على طبيعتها. يعتمد هذا المنهج على جمع المعلومات من خلال أدوات مثل الاستبيانات والملاحظات، مما يتيح الحصول على صورة شاملة ودقيقة عن الموضوع المدروس. يُطبق المنهج الوصفي في مجالات متنوعة، مثل العلوم الاجتماعية والتعليم، حيث يساهم في فهم الخصائص والسلوكيات المرتبطة بالظاهرة المعنية. رغم أنه لا يستطيع إثبات العلاقات السببية، إلا أنه يوفر قاعدة متينة للدراسات المستقبلية (علي، 2020). في الدراسة الحالية، سيتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، الذي يتناسب بشكل كبير مع أهداف البحث. يهدف هذا المنهج إلى وصف الظواهر المدروسة وتحليل البيانات المتعلقة بها، مما يساعد في الحصول على فهم شامل للعلاقة بين المناخ الأسري والتوافق المهني.

2- مجتمع الدراسة وعينتها:

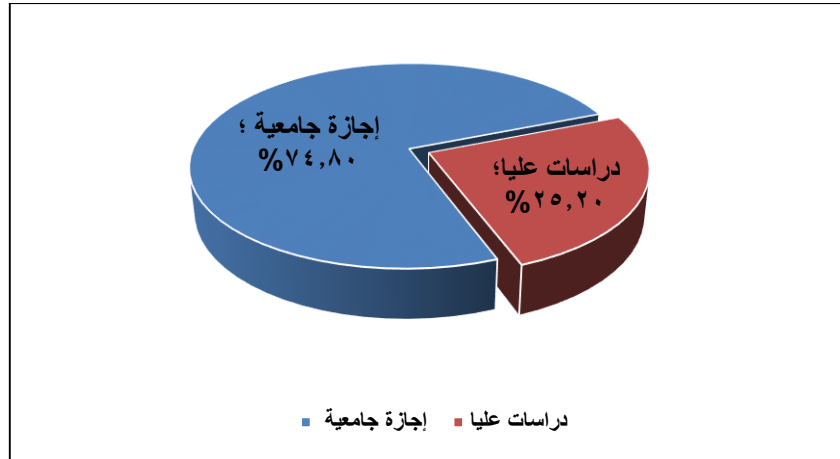
يتكون مجتمع الدراسة من معلمات في مديرية تربية إدلب، حيث يبلغ عددهن الإجمالي 2500 معلمة. تم اختيار هذا المجتمع لتقييم موضوع الدراسة وتوفير رؤى شاملة حول هدفها. تشمل العينة 250 معلمة، أي ما يعادل 10% من المجتمع، وتم اختيارها باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة. يهدف هذا الاختيار إلى ضمان تمثيل كافٍ لمختلف التوجهات والتجارب التعليمية، مع مراعاة عوامل مثل مكان السكن، الحالة الاجتماعية، والشهادة العلمية، لضمان تنوع العينة وشموليتها. يساهم هذا التنوع في تقديم رؤية دقيقة حول الظروف والاحتياجات التعليمية للمعلمات، مما يعزز موثوقية النتائج.



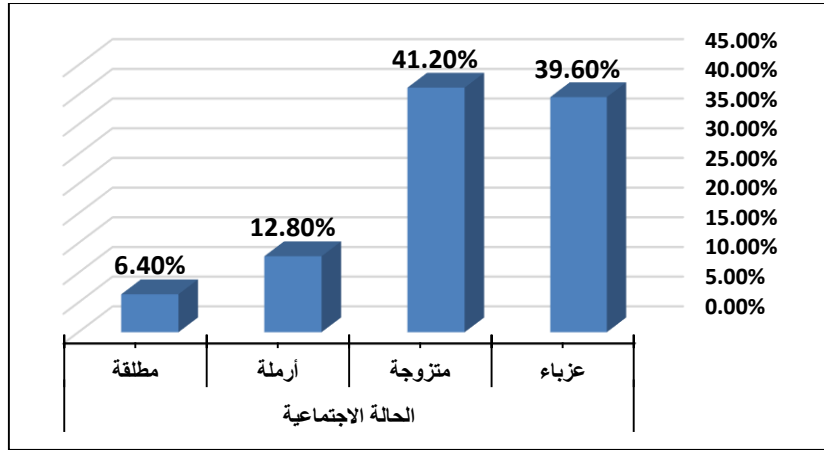
الشكل 1: توزيع عينة الدراسة وفق متغير مكان السكن

جدول 1: توزيع عينة الدراسة وفق متغيرات الدراسة

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية
مكان السكن	ريف	134	%53.6
	مدينة	116	%46.4
	المجموع	250	%100
المؤهل العلمي	إجازة جامعية	187	%74.8
	دراسات عليا	63	%25.2
	المجموع	250	%100
الحالة الاجتماعية	عزباء	99	%39.6
	متزوجة	103	%41.2
	أرملة	32	%12.8
	مطلقة	16	%6.4
	المجموع	250	%100



الشكل 2: توزيع عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي



الشكل 3: توزع عينة الدراسة وفق متغير الحالة الاجتماعية

4 أدوات الدراسة:

مقياس التوافق المهني

هو أداة تم تطويرها بواسطة الباحثة لتقييم مدى توافق الأفراد مع بيئة العمل الخاصة بهم. يهدف هذا المقياس إلى قياس مجموعة من العناصر التي تشمل السلوكيات والمشاعر المرتبطة بمدى رضا الأفراد عن وظائفهم، وقدرتهم على التكيف مع متطلبات العمل. يتضمن المقياس جوانب مثل الدعم الاجتماعي، والتفاعل مع الزملاء، والقدرة على إدارة الضغوط، مما يساعد في فهم العلاقة بين التوافق المهني ونجاح الأفراد في بيئاتهم العملية وقد أعدت الباحثة مقياس التوافق المهني بعد الاطلاع ومراجعة الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع مستوى الطموح، وفق الخطوات الآتية:

- الصورة الأولية لمقياس التوافق المهني:

تكون مقياس التوافق المهني في صورته الأولية من استمارة بيانات تتضمن متغيرات الدراسة (مكان السكن، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية)، وفقرات المقياس وعددها (18) بنداً موزعاً ضمن ثلاثة أبعاد.

- التحقق من صدق إدمان مقياس التوافق المهني:

تم التحقق من صدق مقياس التوافق المهني وفق الطرائق الآتية:

أ- صدق المحتوى:

تم عرض مقياس التوافق المهني بصورته الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين في موضوع المقياس وطُلب منهم إبداء رأيهم واقتراح ملاحظاتهم من حيث الصياغة اللغوية، ومناسبة البنود لمحتوى موضوع الدراسة ومدى انتمائها لأبعاد المقياس، وقد أبدى السادة المحكمون آراءهم وتم تعديل صياغة لغوية لعدد من بنود مقياس التوافق المهني.

ب-الصدق البيوي:

تم التأكد من صدق البناء الخاص بمقياس التوافق المهني من خلال دراسة الاتساق الداخلي له، من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجات كل بند من بنود المقياس ودرجة البعد الذي تنتمي إليه في المقياس، وكذلك حساب معاملات ارتباط الأبعاد مع بعضها بعضاً ومع الدرجة الكلية للمقياس، وذلك بعد تطبيق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (30) معلمة، وهم خارج عينة الدراسة الأساسية، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجداول الآتية:

جدول 2: معاملات ارتباط درجات كل بند من بنود مقياس التوافق المهني مع درجة البعد الذي تنتمي إليه

البعد 1: مستوى الرضا عن العمل		البعد 2: العلاقات مع الزملاء		البعد 3: القدرة على التكيف مع بيئة العمل	
البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط
1	**0.894	1	**0.674	1	**0.771
2	**0.822	2	**0.820	2	**0.553
3	**0.718	3	**0.831	3	**0.798
4	**0.812	4	**0.744	4	**0.677
5	**0.625	5	**0.715	5	**0.803
6	**0.534	6	**0.703	6	**0.629

يتبين من الجدول السابق أن معاملات ارتباط درجات البنود مع درجة البعد الذي تنتمي إليه في مقياس التوافق المهني كانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) وقد تراوحت قيمة هذه المعاملات للبعد الأول بين (0.534-0.894)، وللبعد الثاني بين (0.674-0.831)، وللبعد الثالث بين (0.553-0.803).

جدول 3: معاملات ارتباط الأبعاد مع بعضها بعضاً ومع الدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني

معامل الارتباط	البعد 1: مستوى الرضا عن العمل	البعد 2: العلاقات مع الزملاء	البعد 3: القدرة على التكيف مع بيئة العمل	المقياس ككل
البعد 1: مستوى الرضا عن العمل	1	**0.804	**0.817	**0.920
البعد 2: العلاقات مع الزملاء	-	1	**0.887	**0.914
البعد 3: القدرة على التكيف مع بيئة العمل	-	-	1	**0.902
المقياس ككل	-	-	-	1

يتبين من الجدول السابق أن معاملات ارتباط درجات الأبعاد مع بعضها بعضاً ومع الدرجة الكلية للمقياس كانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) وقد تراوحت قيمة هذه المعاملات بين (-0.804-0.920)، ومنه فإن مقياس التوافق المهني يتصف بمؤشرات جيدة لصدقه البنوي.

-التحقق من ثبات مقياس التوافق المهني:

تم التحقق من ثبات مقياس التوافق المهني من خلال حساب ثبات الاتساق الداخلي باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha): إذ حسبت الباحثة ثبات الاتساق الداخلي للمقياس ككل ولكل بعد فيه من خلال استخدام معامل ألفا كرونباخ، والجدول الآتي يبين معاملات الاتساق الداخلي باستخدام معامل ألفا كرونباخ:

جدول 4: قيم معامل ثبات الاتساق الداخلي لمقياس التوافق المهني

البعد	عدد البنود	قيمة معامل ألفا كرونباخ
البعد 1: مستوى الرضا عن العمل	6	0.842
البعد 2: العلاقات مع الزملاء	6	0.853
البعد 3: القدرة على التكيف مع بيئة العمل	6	0.864
المقياس ككل	18	0.918

يتبين من الجدول السابق أن قيم معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ قد تراوحت بين (-0.842-0.864) للأبعاد، وبلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ للمقياس ككل (0.918) وهي قيمة مرتفعة. وبالتالي فإن المقياس يتصف بدرجة ثبات مرتفعة.

ومنه فإن مقياس التوافق المهني يتصف بمؤشرات صدق وثبات مرتفعة، وبالتالي أصبح المقياس جاهزاً للتطبيق على عينة الدراسة الأساسية نظراً لتوافر مؤشرات مرتفعة لصدقه وثباته.

-مقياس التوافق المهني بصورته النهائية:

تكون مقياس التوافق المهني في صورته النهائية من استمارة بيانات تتضمن متغيرات الدراسة (مكان السكن، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية)، وبنود المقياس وعددها (18) فقرة موزعة ضمن ثلاثة أبعاد:

جدول 5: محاور مقياس التوافق المهني وبنوده بصورته النهائية

البعد	عدد البنود
البعد 1: مستوى الرضا عن العمل	6
البعد 2: العلاقات مع الزملاء	6
البعد 3: القدرة على التكيف مع بيئة العمل	6
المقياس ككل	18

- تصحيح مقياس التوافق المهني:

تم تحديد الاستجابات على مقياس التوافق المهني وفق مقياس ليكرت الخماسي (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة)، وتقابل الدرجات الآتية (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب.

5- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

استخدمت الباحثة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS 24) لتحليل البيانات، لإجراء الأساليب الإحصائية الآتية:

- التكرارات والنسب المئوية لتحديد توزع عينة الدراسة حسب المتغيرات (مكان السكن، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية).

- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) للتحقق من الصدق البنوي لأداة الدراسة.

- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) لحساب ثبات الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للنبود والأبعاد والمقياس ككل.

- اختبارات عينات مستقلة (Independent Samples Test) للكشف عن الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على أدوات الدراسة تبعاً لمتغير (مكان السكن) ومتغير (المؤهل العلمي).

- اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للكشف عن الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على أدوات الدراسة تبعاً لمتغير (الحالة الاجتماعية).

5- إجراءات الدراسة:

بعد أن قامت الباحثة بتحديد مشكلة الدراسة، وأهدافها، وأهميتها، وأسئلتها، وتحديد مجتمع الدراسة وحدودها اتبعت الخطوات المنظمة على النحو الآتي:

1- تحديد العينة:

❖ اختيار العينة:

1. اختيار عينة تتكون من 250 معلمة من مدارس مختلفة في محافظة إدلب.

2. التأكد من تنوع العينة من حيث مكان السكن والمؤهل العلمي والحالة الاجتماعية.

❖ معايير الاختيار:

1. المعلمات يجب أن تكون لديهن خبرة تدريسية لا تقل عن سنة واحدة.

2. تحديد الفئة العمرية بين 20 إلى 50 سنة.

2-تصميم أداة الدراسة:

مقياس التوافق المهني: أسئلة حول مستوى الرضا عن العمل، العلاقات مع الزملاء، والقدرة على التكيف مع بيئة العمل.

3-التجربة المبدئية:

إجراء تجربة مبدئية على عينة صغيرة (15-20 معلمة) لاختبار وضوح الأسئلة وملاءمتها.

4-جمع البيانات الأولية

❖ توزيع الاستبيانات:

1. توزيع الاستبيانات على المعلمات بعد الحصول على موافقة إدارات المدارس.

2. تقديم شرح واضح عن أهداف الدراسة والإجراءات المتبعة.

❖ جمع البيانات:

جمع الاستبيانات المكتملة في مواعيد محددة، مع التأكيد على سرية المعلومات.

❖ جمع البيانات النهائية

توزيع الاستبيانات النهائية:

بعد فترة زمنية محددة، توزيع استبيانات إضافية على المعلمات لقياس التغيرات في التوافق المهني.

❖ تأكيد المشاركة:

التأكيد على أهمية المشاركة والإجابة على جميع الأسئلة بصدق.

5-تحليل البيانات

● معالجة البيانات باستخدام برامج إحصائية SPSS 24.

● تحليل البيانات الوصفية: حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية.

● اختبار الفرضيات: استخدام اختبارات إحصائية مثل اختبار "ت" و ANOVA لمقارنة النتائج.

6-تفسير النتائج

تفسير النتائج بناءً على الأهداف المحددة، مع التركيز على التوافق المهني.

7-تقديم التوصيات:

بناءً على النتائج المستخلصة، تقديم توصيات للجهات المعنية لتحسين التوافق المهني ودعم المناخ الأسري للمعلمات.

4- عرض نتائج الدراسة

1- ما مستوى التوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة والترتيب لإجابات أفراد العينة على مقياس التوافق المهني، ولتحديد درجة الموافقة تم تحديد طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) تم حساب المدى (5-1=4) ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (0.80=5÷4) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس وهي واحد صحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية وهكذا أصبح طول الخلايا كما يأتي:

جدول 6: طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي ودرجة الموافقة المقابلة لها

القيم	درجة الموافقة
1.80-1	قليلة جداً
2.60-1.81	قليلة
3.40-2.61	متوسطة
4.20-3.41	كبيرة
5-4.21	كبيرة جداً

البعد الأول: مستوى الرضا عن العمل:

جدول 7: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة على البعد الأول (لمستوى الرضا عن العمل)

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البند
6	متوسطة	.882	3.12	1 أشعر بالرضا عن طبيعة العمل الذي أقوم به.
4	متوسطة	.790	3.33	2 أعتبر أنني أحقق أهدافي المهنية في عملي.
2	مرتفعة جداً	.904	4.22	3 أستمتع بالعمل في بيئة العمل الحالية.
1	مرتفعة جداً	.801	4.29	4 أجد أن مهامى اليومية تتناسب مع مهاراتي.
3	مرتفعة	.957	3.70	5 أشعر بالتقدير من قبل الإدارة عن جهودي.
5	متوسطة	.963	3.17	6 أجد أن العمل يساهم في تطوري الشخصي والمهني.
	مرتفعة	.417	3.64	البعد 1 (مستوى الرضا عن العمل)

يتبين من الجدول السابق أن درجة الموافقة على البعد الأول (مستوى الرضا عن العمل) كانت مرتفعة وبمتوسط حسابي (3.64) وجاء البند 4 (أجد أن مهامى اليومية تتناسب مع مهاراتي) في المرتبة الأولى وبدرجة موافقة

مرتفعة جداً وبتوسط حسابي (4.29). بينما جاء البند 1 (أشعر بالرضا عن طبيعة العمل الذي أقوم به) في المرتبة الأخيرة وبدرجة موافقة متوسطة وبتوسط حسابي (3.12).

البعد الثاني: العلاقات مع الزملاء:

جدول 8: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة على البعد الثاني (العلاقات مع الزملاء) من مقياس التوافق المهني

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البند	
1	مرتفعة	.975	3.80	لدي علاقات جيدة مع زملائي في العمل.	1
5	متوسطة	.888	3.15	أشعر بالراحة في التواصل مع زملائي.	2
2	مرتفعة	.864	3.64	أستطيع الاعتماد على زملائي عندما أحتاج إلى المساعدة.	3
6	متوسطة	.499	2.94	تتمتع بيئة العمل بروح التعاون بين الأعضاء.	4
4	متوسطة	.980	3.27	أجد أن زملائي يشاركونني الأفكار والمعلومات المفيدة.	5
3	مرتفعة	.748	3.61	أشعر بأنني جزء من فريق العمل.	6
	متوسطة	.387	3.40	البعد 2 (العلاقات مع الزملاء)	

يتبين من الجدول السابق أن درجة الموافقة على البعد الثاني (العلاقات مع الزملاء) كانت متوسطة وبتوسط حسابي (3.40) وجاء البند 1 (لدي علاقات جيدة مع زملائي في العمل) في المرتبة الأولى وبدرجة موافقة مرتفعة وبتوسط حسابي (3.80). بينما جاء البند 4 (تتمتع بيئة العمل بروح التعاون بين الأعضاء) في المرتبة الأخيرة وبدرجة موافقة متوسطة وبتوسط حسابي (2.94).

البعد الثالث: القدرة على التكيف مع بيئة العمل:

يتبين من الجدول السابق أن درجة الموافقة على البعد الثالث (القدرة على التكيف مع بيئة العمل) كانت مرتفعة وبتوسط حسابي (4.07) وجاء البند 2 (أجد أنني قادر على التعامل مع الضغوطات في العمل) في المرتبة الأولى وبدرجة موافقة مرتفعة جداً وبتوسط حسابي (4.48). بينما جاء البند 5 (أجد أنني أستطيع التعلم من التجارب الجديدة في العمل) في المرتبة الأخيرة وبدرجة موافقة مرتفعة وبتوسط حسابي (3.57).

جدول 1: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة على البعد الثالث (القدرة على التكيف مع بيئة العمل) من مقياس التوافق المهني

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البند	
3	مرتفعة جداً	.878	4.34	أستطيع التكيف بسهولة مع التغيرات في بيئة العمل.	1
1	مرتفعة جداً	.712	4.48	أجد أنني قادر على التعامل مع الضغوطات في العمل.	2
2	مرتفعة جداً	.947	4.43	أستطيع التعامل مع المهام الجديدة بثقة.	3
5	مرتفعة	1.127	3.81	أشعر بالراحة عند مواجهة تحديات جديدة في العمل.	4
6	مرتفعة	.881	3.57	أجد أنني أستطيع التعلم من التجارب الجديدة في العمل.	5
4	مرتفعة	1.043	3.82	أستطيع إدارة وقتي بفعالية في بيئة العمل المتغيرة.	6
	مرتفعة	.330	4.07	البعد 3 (القدرة على التكيف مع بيئة العمل)	

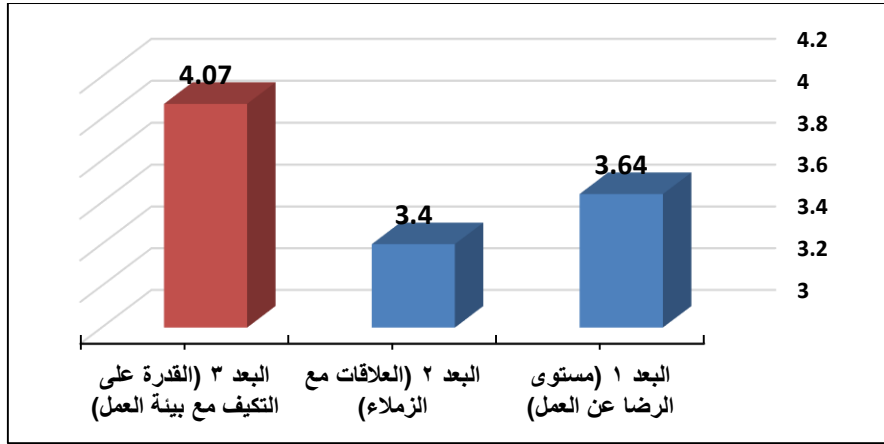
بالنسبة لأبعاد المقياس:

جدول 2: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة على ابعاد مقياس التوافق المهني

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد	
2	مرتفعة	.417	3.64	البعد 1 (مستوى الرضا عن العمل)	1
3	متوسطة	.387	3.40	البعد 2 (العلاقات مع الزملاء)	2
1	مرتفعة	.330	4.07	البعد 3 (القدرة على التكيف مع بيئة العمل)	3
	مرتفعة	.294	3.70	المقياس ككل	

يتبين من الجدول السابق أن درجة الموافقة على مقياس التوافق المهني ككل كانت مرتفعة وبمتوسط حسابي (3.70)، أي أن مستوى التوافق المهني لدى المعلمات أفراد عينة الدراسة كان مرتفعاً. وجاء البعد 3 (القدرة على التكيف مع بيئة العمل) في المرتبة الأولى وبدرجة موافقة مرتفعة وبمتوسط حسابي (4.07)، بينما جاء البعد 2 (العلاقات مع الزملاء) في المرتبة الأخيرة وبدرجة موافقة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.40).

ويبين الشكل الآتي المتوسطات الحسابية لأبعاد مقياس التوافق المهني:



الشكل 4: المتوسطات الحسابية لأبعاد مقياس التوافق المهني

عرض نتائج السؤال الثاني ومناقشتها: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغيرات (مكان السكن، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية)؟

للإجابة عن هذا السؤال استخدمت الباحثة اختبار ت عينات مستقلة (Independent Samples Test) لدراسة دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس التوافق المهني تبعاً لمتغيرات (مكان السكن، المؤهل العلمي). واستخدمت الباحثة اختبار تحليل التباين الأحادي مستقلة (One-Way ANOVA) لدراسة دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس التوافق المهني تبعاً لمتغير (الحالة الاجتماعية).

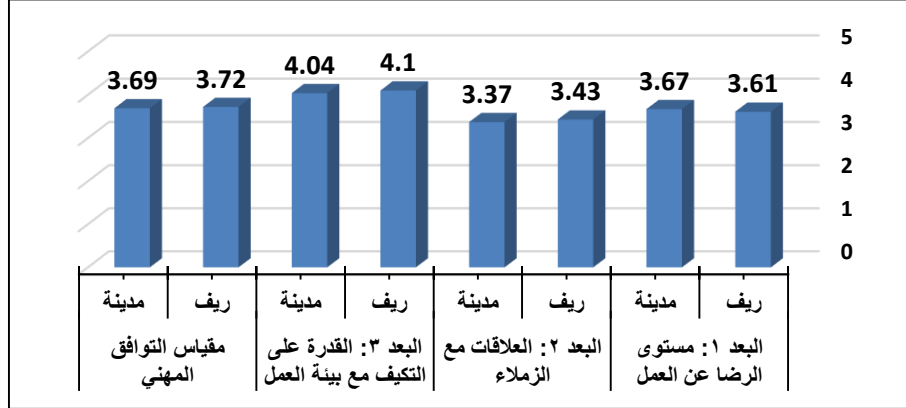
- تبعاً لمتغير مكان السكن:

جدول 11: نتائج اختبارات دلالة الفرق بين متوسطي درجات أفراد العينة على مقياس التوافق المهني تبعاً لمتغير مكان

السكن

البعد	مكان السكن	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	القرار
البعد 1: مستوى الرضا عن العمل	ريف	134	3.61	.422	1.067	248	.287	غير
	مدينة	116	3.67	.411				دال
البعد 2: العلاقات مع الزملاء	ريف	134	3.43	.400	1.304	248	.193	غير
	مدينة	116	3.37	.371				دال
البعد 3: القدرة على التكيف مع بيئة العمل	ريف	134	4.10	.333	1.446	248	.149	غير
	مدينة	116	4.04	.324				دال
مقياس التوافق المهني	ريف	134	3.72	.301	.607	248	.545	غير
	مدينة	116	3.69	.286				دال

يتبين من الجدول السابق أن قيمة ت للمقياس ككل ولأبعاده كافة لم تكن دالة إحصائياً إذ كانت القيمة الاحتمالية أكبر من مستوى الدلالة الافتراضي 0.05، أي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس التوافق المهني تبعاً لمتغير مكان السكن.



الشكل 5: المتوسطات الحسابية لدرجات إجابات أفراد العينة على مقياس التوافق المهني تبعاً لمتغير مكان السكن

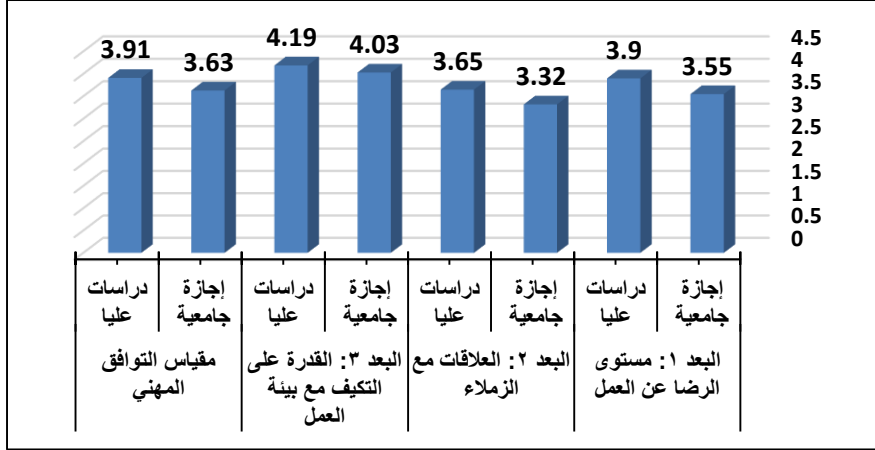
- تبعاً لمتغير المؤهل العلمي:

جدول 12: نتائج اختبارات لدلالة الفرق بين متوسطي درجات أفراد العينة على مقياس التوافق المهني تبعاً لمتغير

المؤهل العلمي

القرار	القيمة الاحتمالية	درجة الحرية	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	البعد
دال	.000	248	6.281	.351	3.55	187	إجازة جامعية	البعد 1: مستوى الرضا عن العمل
				.481	3.90	63	دراسات عليا	
دال	.000	248	6.227	.298	3.32	187	إجازة جامعية	البعد 2: العلاقات مع الزملاء
				.505	3.65	63	دراسات عليا	
دال	.001	248	3.307	.296	4.03	187	إجازة جامعية	البعد 3: القدرة على التكيف مع بيئة العمل
				.394	4.19	63	دراسات عليا	
دال	.000	248	7.147	.199	3.63	187	إجازة جامعية	مقياس التوافق المهني
				.411	3.91	63	دراسات عليا	

يتبين من الجدول السابق أن قيمة ت للمقياس ككل ولأبعاده كافة كانت دالة إحصائياً إذ كانت القيمة الاحتمالية أصغر من مستوى الدلالة الافتراضي 0.05، أي: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس التوافق المهني تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، وكانت الفروق لصالح المؤهل العلمي الأعلى أي لصالح الدراسات العليا.



الشكل 6: المتوسطات الحسابية لدرجات إجابات أفراد العينة على مقياس التوافق المهني تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

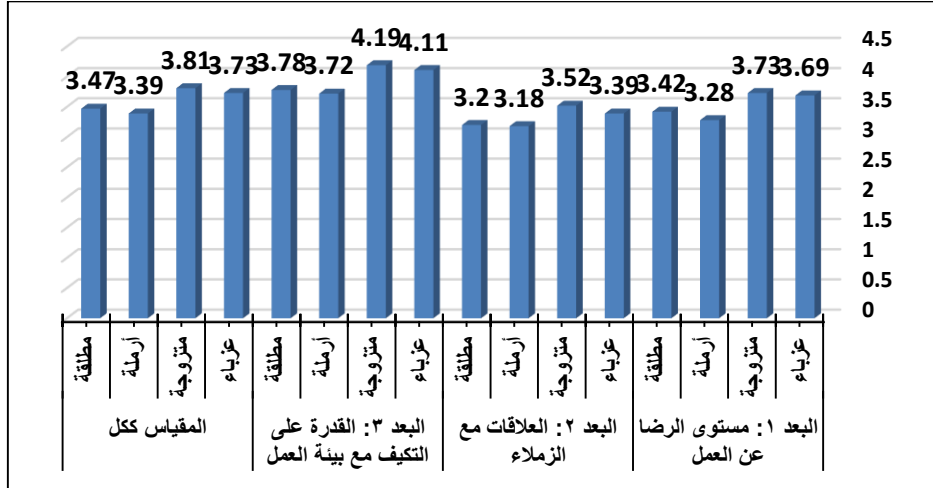
- تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية:

جدول 13: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على مقياس التوافق المهني تبعاً لمتغير

الحالة الاجتماعية

البعد	مستويات المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
البعد 1: مستوى الرضا عن العمل	عزباء	99	3.69	.351
	متزوجة	103	3.73	.456
	أرملة	32	3.28	.260
	مطلقة	16	3.42	.328
	الكلية	250	3.64	.417
البعد 2: العلاقات مع الزملاء	عزباء	99	3.39	.330
	متزوجة	103	3.52	.447
	أرملة	32	3.18	.220
	مطلقة	16	3.20	.267
	الكلية	250	3.40	.387
البعد 3: القدرة على التكيف مع بيئة العمل	عزباء	99	4.11	.262
	متزوجة	103	4.19	.320
	أرملة	32	3.72	.187
	مطلقة	16	3.78	.348
	الكلية	250	4.07	.330
المقياس ككل	عزباء	99	3.73	.198
	متزوجة	103	3.81	.338
	أرملة	32	3.39	.075

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مستويات المتغير	البعد
.180	3.47	16	مطلقة	
.294	3.70	250	الكلي	



الشكل 7: المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة على مقياس التوافق المهني تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية
جدول 14: نتائج اختبار تحليل التباين الاحادي لدلالة الفرق بين متوسطي درجات أفراد العينة على مقياس التوافق المهني تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F	القيمة الاحتمالية	القرار عند 0.05
البعد 1: مستوى الرضا عن العمل	بين المجموعات	6.244	3	2.081	13.842	.000	دال
	داخل المجموعات	36.986	246	.150			
	المجموع	43.230	249				
البعد 2: العلاقات مع الزملاء	بين المجموعات	3.654	3	1.218	8.896	.000	دال
	داخل المجموعات	33.684	246	.137			
	المجموع	37.339	249				
البعد 3: القدرة على التكيف مع بيئة العمل	بين المجموعات	6.980	3	2.327	28.524	.000	دال
	داخل المجموعات	20.067	246	.082			
	المجموع	27.048	249				
المقياس ككل	بين المجموعات	5.372	3	1.791	27.270	.000	دال
	داخل المجموعات	16.153	246	.066			
	المجموع	21.525	249				

يتبين من خلال الجدول السابق أن قيمة (F) كانت دالة إحصائياً بالنسبة للمقياس ككل ولكافة محاوره إذ كانت القيمة الاحتمالية أصغر من مستوى الدلالة الافتراضي (0.05)، أي: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس التوافق المهني تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية. ومنه لتحديد جهة الفروق بين المتوسطات استخدم اختبار دونيت سي (Dunnett C) لإجراء المقارنات البعدية المتعددة في حال العينات غير المتجانسة، كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول 15 : نتائج اختبار دونيت سي للمقارنات البعدية المتعددة بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس التوافق المهني تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

المتغير التابع	(I) الحالة الاجتماعية	(J) الحالة الاجتماعية	فرق المتوسطات (I-J)	الخطأ المعياري	القرار
البعد 1: مستوى الرضا عن العمل	عزباء	متزوجة	-.041-	.057	غير دال
		أرملة	.418*	.058	دال لصالح عزباء
		مطلقة	.277*	.089	دال لصالح عزباء
	متزوجة	أرملة	.459*	.064	دال لصالح متزوجة
		مطلقة	.318*	.093	دال لصالح متزوجة
		أرملة	-.141-	.094	غير دال
البعد 2: العلاقات مع الزملاء	عزباء	متزوجة	-.131-	.055	غير دال
		أرملة	.208*	.051	دال لصالح عزباء
		مطلقة	.188	.075	غير دال
	متزوجة	أرملة	.339*	.059	دال لصالح متزوجة
		مطلقة	.318*	.080	دال لصالح متزوجة
		أرملة	-.021-	.077	غير دال
البعد 3: القدرة على التكيف مع بيئة العمل	عزباء	متزوجة	-.076-	.041	غير دال
		أرملة	.396*	.042	دال لصالح عزباء
		مطلقة	.333*	.091	دال لصالح عزباء
	متزوجة	أرملة	.472*	.046	دال لصالح متزوجة
		مطلقة	.410*	.093	دال لصالح متزوجة
		أرملة	-.063-	.093	غير دال
	عزباء	متزوجة	-.083-	.039	غير دال

القرار	الخطأ المعياري	فرق المتوسطات (I-J)	الحالة (J) الاجتماعية	الحالة (I) الاجتماعية	المتغير التابع
دال لصالح عزباء	.024	.341*	أرملة		المقياس ككل
دال لصالح عزباء	.049	.266*	مطلقة		
دال لصالح متزوجة	.036	.423*	أرملة	متزوجة	
دال لصالح متزوجة	.056	.349*	مطلقة		
غير دال	.047	-.075-	مطلقة	أرملة	

يتبين من الجدول السابق أن الفروق الدالة إحصائياً كانت لصالح العزباء والمتزوجة مقارنة ببقية المجموعات، بينما لم تكن هناك فروق دالة إحصائياً بين العزباء والمتزوجة.

مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها

1- ما مستوى التوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة والترتيب لإجابات أفراد العينة على مقياس التوافق المهني، وبينت النتائج:

بالنسبة للبعد الأول (مستوى الرضا عن العمل) كانت درجة الموافقة على البعد الأول (مستوى الرضا عن العمل) كانت مرتفعة وبمتوسط حسابي (3.64) وجاء البند 4 (أجد أن مهامي اليومية تتناسب مع مهاراتي) في المرتبة الأولى وبدرجة موافقة مرتفعة جداً وبمتوسط حسابي (4.29)، فالمعلمات يركزن بصورة أساسية على التعليم إضافة إلى بعض المهام الإدارية والتي تتناسب مع مهارتهن وقدراتهن، ويعكس هذا التوزيع العادل للمهام الذي يلائم قدرتهن، وهو ما يدعم إحساسهن بالتقدير والانسجام مع بيئة العمل.

بينما جاء البند 1 (أشعر بالرضا عن طبيعة العمل الذي أقوم به) في المرتبة الأخيرة وبدرجة موافقة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.12). وقد جاء البند هذا البند في المرتبة الأخيرة لأنه قد يعكس تحديات تواجه المعلمات في طبيعة العمل، مثل الضغط الوظيفي، الروتين المتكرر، أو عدم توافق المهام مع توقعاتهن المهنية والشخصية. كما يمكن أن يشير إلى نقص الحوافز أو التقدير الذي يؤثر على شعورهن بالرضا، وهذا يعكس الحاجة لتحسين بيئة العمل لتحقيق توافق مهني أعلى.

بالنسبة للبعد الثاني (العلاقات مع الزملاء) جاء البند 1 (لدي علاقات جيدة مع زملائي في العمل) في المرتبة الأولى وبدرجة موافقة مرتفعة وبمتوسط حسابي (3.80) وهذا يشير إلى أن المعلمات يقدرن إلى حد كبير أهمية العلاقات الاجتماعية الإيجابية في بيئة العمل، وإن بناء علاقات قوية ومتينة مع الزملاء يعتبر عاملاً أساسياً لتحقيق التعاون والتآزر، مما يساهم في تحسين الأداء الوظيفي ورفع مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمات.

بينما جاء البند 4 (تتمتع بيئة العمل بروح التعاون بين الأعضاء) في المرتبة الأخيرة وبدرجة موافقة متوسطة وبمتوسط حسابي (2.94) وقد يكون ذلك بسبب عدة عوامل مثل وجود خلافات شخصية، أو نقص التواصل الفعال، أو غياب الأنشطة التي تعزز التعاون، مما يؤثر سلباً على الأداء الإجمالي للفريق.

بالنسبة للبند الثالث (القدرة على التكيف مع بيئة العمل) جاء البند 2 (أجد أنني قادر على التعامل مع الضغوطات في العمل) في المرتبة الأولى وبدرجة موافقة مرتفعة جداً وبمتوسط حسابي (4.48)، ويدل ذلك على أن المعلمات يشعرن بثقة كبيرة في قدرتهن على إدارة الضغوط التي تواجههن في بيئة العمل. قد يعود ذلك إلى عوامل عدة مثل الخبرة السابقة في التعامل مع الضغوط، أو وجود آليات فعالة للتكيف، أو الحصول على الدعم اللازم من الإدارة والزملاء. هذا الإحساس بالقدرة على التعامل مع الضغوط يعزز من الشعور بالرضا الوظيفي ويؤثر إيجاباً على الأداء المهني.

بينما جاء البند 5 (أجد أنني أستطيع التعلم من التجارب الجديدة في العمل) في المرتبة الأخيرة وبدرجة موافقة مرتفعة وبمتوسط حسابي (3.57) وقد يكون ذلك مرده إلى عدة عوامل، مثل: الشعور بالرضا عن الخبرات الحالية، أو قلة فرص التعلم والتطوير، أو وجود تحديات تحد من الرغبة في تجربة أشياء جديدة.

بالنسبة للمقياس ككل نجد أن مستوى التوافق المهني لدى المعلمات أفراد عينة الدراسة كان مرتفعاً، وقد يعود ذلك إلى عدة عوامل منها: الحب الشديد للمهنة وتقدير دور المعلم في المجتمع، وجود بيئة عمل داعمة توفر الدعم النفسي والمهني اللازم، امتلاك مهارات اجتماعية قوية تساعد على بناء علاقات إيجابية مع الزملاء والطلاب، والشعور بإنجاز مهمة سامية تمثل في تربية الأجيال القادمة. بالإضافة إلى ذلك، قد يكون وجود برامج تدريبية وتطوير مهني مستمرة قد ساهم في تعزيز الشعور بالكفاءة والتأهيل لمواجهة تحديات العمل.

وجاء البند 3 (القدرة على التكيف مع بيئة العمل) في المرتبة الأولى وبدرجة موافقة مرتفعة وبمتوسط حسابي (4.07)، وهذا يدل على أن المعلمات يتمتعن بمرونة عالية وقدرة كبيرة على التكيف مع التغيرات والتحديات التي تواجههن في بيئة العمل المدرسية. قد يعود ذلك إلى خبرتهن السابقة في التعامل مع المتغيرات، أو إلى تلقيهن تدريبات على إدارة التغيير، أو إلى وجود شخصية مرنة تساعدن على التأقلم مع مختلف الظروف. هذه القدرة على التكيف تساهم في تحسين الأداء الوظيفي، وتعزيز الشعور بالرضا والانتماء إلى المؤسسة.

بينما جاء البند 2 (العلاقات مع الزملاء) في المرتبة الأخيرة وبدرجة موافقة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.40). ويشير ذلك إلى وجود تحديات في بناء علاقات عمل إيجابية بين المعلمات. قد يعود ذلك إلى عدة عوامل متداخلة، مثل: اختلافات في الشخصيات ووجهات النظر مما يجعل التواصل والتوافق أمراً صعباً، ضغوط العمل المفرطة التي تقلل من فرص التفاعل الإيجابي، غياب برامج بناء الفريق التي تعزز التعاون والانسجام، أو حتى وجود

خلافات شخصية تؤثر سلباً على الأجواء العامة في مكان العمل. وهذه العوامل مجتمعة قد تؤدي إلى تكوين فصائل أو مجموعات داخلية، مما يضعف روح الفريق ويؤثر سلباً على الأداء المهني. وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة عسيري (2019) ودراسة الراسبي وآخرون (2024) والتي بينت توافر عوامل التوافق المهني لدى المعلمين بدرجة كبيرة.

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغيرات (مكان السكن، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية)؟

للإجابة عن هذا السؤال استخدمت الباحثة اختبار ت عينات مستقلة (Independent Samples Test) لدراسة دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس التوافق المهني تبعاً لمتغيرات (مكان السكن، المؤهل العلمي). واستخدمت الباحثة اختبار تحليل التباين الأحادي مستقلة (One-Way ANOVA) لدراسة دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس التوافق المهني تبعاً لمتغير (الحالة الاجتماعية) وتبين الآتي:

- تبعاً لمتغير مكان السكن:

تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس التوافق المهني تبعاً لمتغير مكان السكن. وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن العوامل المؤثرة في التوافق المهني غالباً ما تكون مشتركة بين المعلمات بغض النظر عن مكان السكن. وطبيعة العمل المهني والمسؤوليات المرتبطة به تبقى متشابهة في جميع المواقع. ولأن أنماط العلاقات الأسرية والتواصل داخل الأسرة ليست بالضرورة مرتبطة بالموقع الجغرافي بل بقيم وتوجهات الأسرة. كما توفر وسائل النقل والتكنولوجيا الحديثة قد قلل من تأثير مكان السكن على القدرة المهنية. وإن العوامل الشخصية مثل الالتزام والتكيف مع ضغوط العمل قد تكون أقوى تأثيراً من الموقع الجغرافي. وإن الدعم المهني والاجتماعي الذي تتلقاه المعلمات غالباً ما يكون موحدًا بغض النظر عن السكن.

- تبعاً لمتغير المؤهل العلمي:

تبين أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس التوافق المهني تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، وكانت الفروق لصالح المؤهل العلمي الأعلى أي لصالح الدراسات العليا. وذلك نظراً لما يتيحهُ المؤهل العلمي الأعلى من مهارات وخبرات أعمق تساهم في تعزيز التوافق المهني. وتمنح الدراسات العليا فهماً أوسع لطبيعة العمل وآلياته، مما يساعد على التكيف مع متطلباته. كما يرتبط التعليم العالي بتطوير القدرات التحليلية وحل المشكلات، ما يُعزز الكفاءة المهنية. وتمنح المؤهلات الأعلى شعوراً بالثقة والكفاءة الذاتية، ما ينعكس إيجابياً على الأداء المهني. ولأن الأفراد الحاصلون على دراسات عليا يتمتعون غالباً بفرص أكبر للتطوير

المهني والدعم المؤسسي. كما تتيح الدراسات العليا القدرة على التفاعل مع التحديات المهنية بشكل أكثر مرونة وفعالية.

- تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية:

تبين توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس التوافق المهني تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية. وكانت الفروق الدالة إحصائياً كانت لصالح العزباء والمتزوجة مقارنة ببقية المجموعات، بينما لم تكن هناك فروق دالة إحصائياً بين العزباء والمتزوجة.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة بسبب اختلاف الأدوار والمسؤوليات التي تتحملها المعلمات وفقاً لحالتهن الاجتماعية. فالعزباء والمتزوجات يظهرن مستويات أعلى من التوافق المهني، إذ تستفيد العزباء من قلة الالتزامات الأسرية، ما يمنحها وقتاً وتركيزاً أكبر على تطوير مسيرتها المهنية. بالمقابل، تتميز المتزوجات غالباً بدعم الأسرة والزوج، مما يعزز استقرارهن النفسي ويحسن قدرتهن على التكيف مع متطلبات العمل. أما الفئات الأخرى، مثل المطلقات أو الأرامل، فقد يواجهن تحديات اجتماعية أو نفسية إضافية تؤثر على أدائهن المهني. غياب الفروق بين العزباء والمتزوجات قد يُعزى إلى توازن تأثير العوامل الإيجابية المختلفة لدى كلا المجموعتين، حيث تستفيد العزباء من الحرية المهنية بينما تستفيد المتزوجات من الدعم الأسري. هذا التوازن يجعل كلا الفئتين أكثر قدرة على تحقيق التوافق المهني مقارنة بالمجموعات الأخرى.

خلاصة نتائج الدراسة:

- إن مستوى التوافق المهني لدى المعلمات أفراد عينة الدراسة كان مرتفعاً، وجاء البعد 3 (القدرة على التكيف مع بيئة العمل) في المرتبة الأولى وبدرجة موافقة مرتفعة بينما جاء البعد 2 (العلاقات مع الزملاء) في المرتبة الأخيرة وبدرجة موافقة متوسطة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس التوافق المهني تبعاً لمتغير مكان السكن.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس التوافق المهني تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، وكانت الفروق لصالح الدراسات العليا.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس التوافق المهني تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية. لصالح العزباء والمتزوجة مقارنة ببقية المجموعات، بينما لم تكن هناك فروق دالة إحصائياً بين العزباء والمتزوجة.

توصيات الدراسة ومقترحاتها:

1. توفير الحوافز المادية والمعنوية للمعلمات من أجل زيادة رضاهم المهني والإبداع في العمل.
2. تنظيم ورش عمل لتطوير مهارات العمل الجماعي وبناء الفرق، أو تقديم أنشطة اجتماعية تساهم في تقوية التعاون بين الزملاء.
3. عقد لقاءات دورية تشجع على التواصل الفعال بين المعلمات، مع تفعيل آليات حل النزاعات بشكل إيجابي ومهني.
4. توفير دعم أكبر من الإدارة المدرسية، سواء كان في شكل التدريب على كيفية التعامل مع التحديات المهنية أو توفير آليات دعم نفسي واجتماعي.
5. إقامة ورش عمل تدريبية حول مهارات التواصل الفعال والذكاء العاطفي لتعزيز قدرات المعلمات على التعامل مع التحديات.
6. العمل على تحسين بيئة العمل من خلال توفير مرافق تعليمية ملائمة وتخفيف الأعباء الإدارية.
7. العمل على تحسين الظروف البيئية في المدارس، مثل توفير مرافق تعليمية ملائمة وتقليل الضغوط الإدارية.
8. تعزيز قنوات التواصل بين المعلمات وأسرهن، من خلال تنظيم اجتماعات دورية لتبادل الأفكار والدعم.

المصادر والمراجع العربية:

- ابن منظور، محمد. (1882). لسان العرب. الطبعة الأولى.
- الجبالي، محمد. (2023). الإرشاد النفسي: الأسس والتطبيقات. دار الفكر.
- الحري، سعيد. (2024). ثقافة العمل وفلسفتها. المجلة العربية للإدارة، 15(1)، 25-40.
- الحسيني، سعاد. (2022). التوافق المهني ودوره في تعزيز العلاقات المهنية. مجلة دراسات العمل، 8(2)، 150-165.
- درويش، سلوى. (2017). القلق نحو استخدام الحاسب الآلي لدى معلمي التعليم الأساسي وعلاقته بالتوافق المهني في ضوء بعض المتغيرات. مجلة كلية التربية-بورشيد، 21(21)، 19-73.
- الراسبي، طارق. (2024). القيادة التحويلية لدى مديري المدارس الحكومية وعلاقتها بالتوافق المهني للمعلمين في محافظة جنوب الشرقية بسلطنة عُمان. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 8(8)، 59-78.
- الزهراني، حسن. (2023). الوصول إلى خدمات الإرشاد النفسي. المجلة العربية للصحة النفسية، 7(6)، 176-199.
- الشرعاوي، فاطمة؛ كمال الدين، محسن؛ الكفراوي، سعاد. (2016). الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق النفسي والمهني. مجلة العلوم البيئية، 32(1)، 287-308.

- الشمري، أحمد. (2022). إدارة الموارد البشرية: استراتيجيات فعالة. دار المعرفة. طه، فهد عبد الرحمن. (2022). علم النفس الصناعي والتنظيمي. دار قباء. العتيبي، ريان. (2023). التغيرات في بيئات العمل الحديثة. مجلة العلوم الاجتماعية، 12(2)، 50-65. عسيري، عبد العزيز. (2019). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة المخوة. مجلة كلية التربية، 35(12)، ج2، 21-57. العلي، سارة. (2023). الشمولية في الإرشاد النفسي. المجلة العربية للطب النفسي، 12(7)، 188-212. علي، سامي. (2023). التكيف النفسي في بيئات الدعم الأسري. دار المعرفة. علي، سامي. (2023). علم النفس الأسري. دار المعرفة. علي، محمود. (2020). المنهج الوصفي: مفهومه وأهميته في البحث العلمي. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 12(2)، 45-60. عويضة، محمد م. ك. (2021). علم النفس الصناعي. دار الكتب العلمية. القيسي، رائد. (2022). موارد التعليم في الإرشاد النفسي. مجلة العلوم الاجتماعية، 8(5)، 122-160. المطيري، فهد. (2023). أساليب القيادة وتأثيرها على الإنتاجية. مجلة الإدارة والاقتصاد، 10(3)، 75-90. اليوسف، محمد. (2022). علم النفس الأسري وتطبيقاته. دار الأمل.
- المصادر والمراجع الأجنبية:

- Baker, L., & Lee, C. (2019). The role of family dynamics in professional adjustment among educators. **International Journal of Educational Research**, 105, 101-110.
- Baker, L., & Lee, C. (2020). The role of family dynamics in professional adjustment among educators. **International Journal of Educational Research**, 105, 101-110.
- Davis, R. (2022). Research Trends in Mental Health Counseling. **Journal of Research in Psychology**. 45(3), 150-160

- García, A., Martínez, L., & Ruiz, M. (2021). Family support and job satisfaction: A study of teachers in educational institutions. **Journal of Educational Psychology**, 113(2), 250–265.
- Garcia, M. (2023). **Evaluating Counseling Programs: Best Practices**. Mental Health Review.
- Geraci, A. (2023). The role of family support in well-being: Evidence from a national survey. **Family Relations**, 71(2), 234–250. [https://doi.org/\[DOI\]](https://doi.org/[DOI])
- Griffin, M.; Johnson, L.; Smith, R. (2020). The impact of climate change on urban environments: A comprehensive review. *Journal of Urban Ecology*, 6(2), 45–60. <https://doi.org/10.1093/jue/uzaa012>
- González, J.E.; Ortiz, L.; Smith, B.K.; Devineni, N.; Colle, B.; Booth, J.F.; Ravindranath, A.; Rivera, L.; Horton, R.; Towey, K.; Kushnir, Y.; Manley, D.; Bader, D.; Rosenzweig, C. (2019). New York City Panel on Climate Change 2019 Report Chapter 1: New methods for assessing extreme temperatures, heavy downpours, and drought. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1439, 30–70. <https://doi.org/10.1111/nyas.14007>
- González, M. A., *et al.* (2020). The Influence of Work–Family Conflict on Job Satisfaction: A Study of Spanish Employees. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, 17(12), 4480.
- Kahn, R., Byosiere, P., & J. M. (2022). Family environment and professional satisfaction: The impacts of communication and support. **Journal of Occupational Health Psychology**, 27(1), 45–58.
- Kinnunen, U., Rantalaaho, L., & Mauno, S. (2020). Work–family conflict and facilitation: The role of time management. **Journal of Occupational Health Psychology**, 25(1), 1–14.
- Smith, J. (2022). Digital Mental Health: New Opportunities. **Journal of Counseling Psychology**, 37(2), 87–111.
- Smith, J., & Doe, A. (2023). Exploring the impact of family support on teacher performance and job satisfaction. **Journal of Educational Research**, 45(2), 123–145.

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from Job Stress: The Role of Recovery Experiences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4), 482-493.

Thompson, L. (2023). Collaborative Approaches in Mental Health. *Journal of Community Psychology*. 33(2), 98-112

Zhang, X., Wang, S., & Wang, Y. (2021). Dual stressors and preschool teachers' job satisfaction during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychology*. [https://doi.org/\[DOI\]](https://doi.org/[DOI]).

Zhao, L., Wang, M., & Liu, Y. (2022). Exploring the relationship between occupational stress and job burnout and the impact of work-family conflict. *International Journal of Education Studies*, 12(1), 56-78.