

## أبعاد التوافق المهني لدى معلمات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة

د. هناء فيحان فالح الحربي

حاصلة على الدكتوراه من قسم سياسات واقتصاديات التعليم

كلية التربية جامعة طيبة بالمدينة المنورة

### المسخلص:

هدف البحث إلى تحديد مستوى توفر أبعاد التوافق المهني لدى معلمات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة، وبيان وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha \geq 0.05)$ ، بين متوسطات استجابات عينة البحث حول مستوى التوافق المهني لدى معلمات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة، تُعزى لمتغيرات: المرحلة الدراسية، وسنوات الخبرة، ونوع المبنى المدرسي، وعدد الطالبات داخل المدرسة. ولتحقيق ذلك اعتمدت البحث المنهج الوصفي، باستخدام الاستبانة لجمع المعلومات، حيث طبقت الاستبانة على عينة عشوائية طبقية بلغت (٥٤٠) معلمة من المدارس الحكومية للبنات التابعة لإدارة تعليم المدينة المنورة. وتوصلت نتائج البحث إلى: أن مستوى توفر أبعاد التوافق المهني لدى معلمات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة جاءت بمستوى مرتفع، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥)، بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث حول مستوى التوافق المهني للمعلمات تُعزى إلى متغيري: المرحلة الدراسية وسنوات الخبرة، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥)، بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث حول مستوى التوافق المهني للمعلمات وفق متغير نوع المبنى المدرسي؛ لصالح المباني الحكومية، ووفق متغير عدد الطالبات في المدرسة؛ لصالح المجموعة (أكثر من ٦٠٠ طالبة).

الكلمات المفتاحية: التوافق المهني، أبعاد التوافق المهني، معلمات مدار التعليم العام – المدينة المنورة.

*Dimensions of professional alignment among female teachers in public education schools in Al-Madinah Al-Munawwarah*

*Dr. Hanaa Faihan Faleh Al Harbi*

### Abstract

The research aimed to determine the level of availability of the dimensions of professional alignment among teachers of public education schools in Medina, and to demonstrate the presence of statistically significant differences at the significance level  $(\alpha \leq 0.05)$  between the averages of the research sample's responses regarding the level of professional alignment among teachers of public education schools in Al-Madinah Al-Munawwarah, which is attributed to Variables: academic level, years of experience, type of school building, and number of female students within the school. To achieve this, the research adopted a descriptive approach, using a questionnaire to collect information. The questionnaire was applied to a stratified random sample of (540) teachers from government schools for girls affiliated with the Medina Education Department. The results of the research concluded that: The level of availability of the dimensions of professional alignment among female teachers of public education schools in Medina was at a high level, and that there were no statistically significant differences at the significance level (0.05) between the averages of the responses of the research sample members regarding the level of professional alignment for female teachers due to the two variables: Educational stage and years of experience, while there are statistically significant differences at the significance level (0.05) between the averages of the responses of the research sample members regarding the level of professional alignment of teachers according to the variable type of school building; For the benefit of government buildings, and according to the variable number of female students in the school; For the benefit of the group (more than 600 female students).

**Keywords:** professional alignment, dimensions of professional alignment, parameters of the general education course - Al-Madinah Al-Munawwarah.

## • مقدمة:

تؤدي تهيئة بيئة العمل المدرسية إلى إشباع حاجات المعلم، فهي انعكاس لدافعيته على العمل، وتنطلق هذه النتيجة من نظرية الحاجات للعالم ماسلوا، الذي أكد فيها أن مضاعفة إنتاجية الإنسان في عمله تتوقف على إشباع حاجاته الأساسية، وبالمثل فقد أكدت نظرية التحفيز لهيرزبرج أن ظروف العمل والحوافز، والعلاقات في العمل؛ لها دور في تحفيز الموظفين للعمل (ما كجراث وبايتس، ٢٠١٧/٢٠١٩). وكلما تميّزت بيئة العمل بالقبول والرضا من قبل المعلم؛ فإن هذا يؤدي إلى انخراطه وإخلاصه وتفانيه في العمل، وتُوصف ظروف العمل المادية والمعنوية، وسير مهام العمل المحيطة بالمعلم وإجراءاتها؛ بمفهوم جودة بيئة العمل (العلي، ٢٠٢٠).

ويبدل الأداء الفعال والرضا المهني للمعلم على التوافق المهني، وهو محصلة توافر جملة من العوامل كالظروف المهنية التنظيمية والمادية، وتفاعلها مع عوامل نفسية واجتماعية للمعلم، فمن خلال هذه العلاقات التكاملية ترسم ملامح المدرسة الناجحة (بوبيدي، ٢٠١٩). فالبيئة المدرسية والمناخ الاجتماعي الذي يعمل فيه المعلم مع زملائه؛ تعد من أهم العوامل المؤثرة في اتجاهات المعلم نحو المدرسة، وتؤثر في أدائه، فإذا كان هذا المناخ يُشعره بالطمأنينة والثقة؛ فسيمنحه القدرة على التكيف والرضا عن العمل؛ مما يدفعه إلى أن يُحقق نتائج أفضل (بوفاتح وابن عون، ٢٠١٧). وعلى العكس من ذلك، فإذا لم تتوافر بيئة عمل مناسبة للمعلم؛ فإنه قد يؤدي إلى سوء التوافق المهني، ويُستدل عليه بعدة مظاهر، أبرزها: التمارض، والشكوى، وكثرة الغياب عن العمل، والتنقل من عمل لآخر، وسوء الإنتاج من حيث الكيف، وقلته من حيث الكم، وكثرة الحوادث والأخطاء في أثناء تأدية العمل (ذيب ودحماني، ٢٠١٨).

وتؤثر جودة بيئة العمل المدرسية في التوافق المهني للمعلم، وأن كليهما من العوامل المؤدية إلى الرقي بالتعليم وتطويره؛ لتلبية حاجات المجتمع المتجددة، وهذا ما تسعى إليه المملكة العربية السعودية، من خلال اهتمامها بالمعلم وتنمية قدراته، التي تمثلت في برنامج تنمية القدرات البشرية لتحقيق رؤية ٢٠٣٠.

ويستهدف برنامج تنمية القدرات البشرية - الذي أطلقه سمو ولي العهد الأمير محمد بن سلمان بن عبد العزيز- العديد من المخرجات التي تُسهم في تحقيق تطلعات البرنامج على المدى البعيد، ومنها: رفع كفاءة المعلمين، وزيادة معدل الإيجابية والرضا، وتطوير أساس تعليمي متين ومرن من خلال عدة مبادرات، تركز على مراحل التعليم الأساسية، بما فيها المعلمون، والقدرات الأساسية التي تُمكن من التكيف والمرونة (مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، ٢٠٢١).

ويتناول البحث الحالي أبعاد التوافق المهني لدى معلمات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة

## • مشكلة البحث ونسألانه:

يشهد الواقع الحالي في المملكة انخفاضاً في رضا المعلمات، وسوء توافقهن مع بيئة عملهن في مدرستهن مقارنة بغيرهن من المعلمات في الدول المختلفة. ويدعم ذلك ما نشرته هيئة تقويم التعليم والتدريب (٢٠٢٠)، حول المسح الدولي للتعليم والتعلم (تالس)، الذي شمل (٤٨) دولة - من

بينها المملكة العربية السعودية- بهدف تفعيل دور المعلمين وقادة المدارس حول تجاربهم وخبراتهم في المدارس، حيث أبدى (٤٧٪) من المعلمات في المملكة رغبتهم في الانتقال إلى مدرسة أخرى، وتساءل (٥٠.٦٪) من المعلمات في المملكة عما إذا كان الأفضل لهن لو عملن في مجال آخر غير التعليم، ويرى (٣٤٪) من المعلمات في المملكة أن مهنة التعليم تؤثر سلباً في صحتهم النفسية، وتعدّ هذه النسب مرتفعة مقارنة بنسب متوسط نتائج الدول المشاركة في (تالس).

ويتبيّن من المؤشرات التي وردت في المسح السابق؛ أن هناك سوء توافق مهني للمعلمات مع مهنتهن وبيئة عملهن المدرسية، اتضح من قلة رضاهن عن هذه البيئة، مقارنة مع نسبة رضا معلمي الدول المشاركة في هذا المسح؛ مما قد يؤثر سلباً في سير مبادرات وزارة التعليم لتحقيق رؤية ٢٠٣٠ ما لم يُعالج. وقد خلصت مراجعة منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCED, 2020) لسياسة التعليم بالمملكة، إلى ضرورة المشاركة الحقيقية للمعلمين في قرارات الإصلاح، ومراقبتها، ومواءمة المبادرات التعليمية مع بعضها، والتوصية بعمل أبحاث لتقييم تأثير الإصلاحات التعليمية في كل مناطق المملكة العربية السعودية.

وفي السياق المحلي، نشرت هيئة تقويم التعليم (٢٠٢١) في تقريرها (التقويم والتميز المدرسي)، الذي تضمّن مؤشرات تقويم أداء عينة من المدارس الممثلة للتعليم العام بالمملكة، ومن أبرز ما جاء فيه: أن متوسط الأداء العام للمدارس الحكومية للبنات (٧٤٪)، وهو مستوى أداء متوسط، بينما بلغ متوسط أداء مدارس المدينة المنورة الحكومية للبنات (٧٠.٩٪)؛ ويعدّ أقل من المتوسط العام لأداء المدارس الحكومية للبنات في المملكة، وعند تتبّع مستوى الأداء في مجال البيئة المدرسية بمدارس المدينة المنورة الحكومية للبنات في التقرير؛ تبين أن أداء (٦٩٪) من مدارس البنات الحكومية في المدينة المنورة بلغ مستوى منخفضاً في مجال البيئة المدرسية، ومتوسطاً في معيار بيئة العمل الجاذبة.

ويتبيّن من الإحصائيات السابقة؛ أن هناك مشكلة جديرة بالبحث في المدارس الحكومية للبنات بالمدينة المنورة، التي تعاني من مستويات منخفضة في مستوى التوافق المهني للمعلمات في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية

ويسعى البحث الحالي للإجابة عن السؤالين التاليين :

- ◀ ما مستوى توفر أبعاد التوافق المهني لدى معلمات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة؟
- ◀ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha \geq 0.05)$ ، بين متوسطات استجابات عينة البحث حول مستوى التوافق المهني لدى معلمات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة، تُعزى لمُتغيّرات: المرحلة الدراسية، وسنوات الخبرة، ونوع المبنى المدرسي، وعدد الطالبات داخل المدرسة؟

### • أهداف البحث:

- ◀ تحديد مستوى توفر أبعاد التوافق المهني لدى معلمات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة.
- ◀ بيان ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha \geq 0.05)$ ، بين متوسطات استجابات عينة البحث حول مستوى التوافق المهني لدى معلمات مدارس التعليم

العام بالمدينة المنورة، تُعزى لمتغيرات: المرحلة الدراسية، وسنوات الخبرة، ونوع المبنى المدرسي، وعدد الطالبات داخل المدرسة.

### • أهمية البحث:

#### • أولاً: الأهمية النظرية:

تبرز أهمية هذه البحث في سدّ الفجوة العلمية بمجال التوافق المهني للمعلمات في المملكة العربية السعودية.

يمكن أن تُشكل هذه البحث إضافة للأطر النظرية والدراسات السابقة في الأدب التربوي.

#### • ثانياً: الأهمية التطبيقية:

قد تساعد نتائج البحث وتوصياتها صنّاع القرار في وزارة التعليم وإدارة تعليم المدينة المنورة على رفع مستوى الرضا الوظيفي للمعلمات، من خلال تحديد مستوى التوافق المهني لدى المعلمات.

قد تفيد نتائج البحث وتوصياتها المُدرِّبين المختصين في إعداد برامج ودورات إرشادية عن رفع مستوى التوافق المهني للمعلمات.

### • مصطلحات البحث:

#### • التوافق المهني:

يُعرّف بو عطيّط (٢٠١٨) التوافق المهني بأنه: "تقبُّل العامل للعاملين معه، ورضاه عن التغيرات التي تعترى محيط العمل من وقت لآخر، وانسجامة مع ظروف العمل، وتميُّزه الكمي والكيفي في الأداء" (ص. ٦٨).

ويُعرّفه آل بو عيينين (٢٠٢١) بأنه: "العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد؛ لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية - المادية والاجتماعية - والمحافظة على هذا التلاؤم" (ص. ١٦).

ويُعرّف التوافق المهني إجرائياً في البحث الحالية بأنه: رضا المعلمات عن المهنة، وعن العلاقات الاجتماعية الداخلية في المدرسة، وعن طبيعة وظروف العمل.

### • حدود البحث:

الحدود الموضوعية: اقتصر البحث على موضوع التوافق المهني من خلال الأبعاد الآتية: الرضا عن المهنة، والعلاقات الاجتماعية الداخلية، وطبيعة وظروف العمل.

الحدود البشرية: عينة من معلمات التعليم العام بالمدينة المنورة في المراحل الدراسية: الابتدائية والمتوسطة والثانوية؛ بهدف التَّعرُّف على مستوى التوافق المهني لهن.

الحدود المكانية: تتمثل الحدود المكانية للدراسة على المدارس الحكومية للبنات في المدينة المنورة؛ نظراً للإمكانات المكانية والوقتيّة المتاحة للباحثة.

الحدود الزمانية: تمثّلت الحدود الزمانية للدراسة في فترة العام الدراسي ١٤٤٤هـ، وتمثّل فترة تطبيق البحث.

## • الإطار النظري للبحث :

## • التوافق المهني [Professional alignment]

ارتبط مفهوم التوافق بشكل كبير بعلم الأحياء، وقد تطوّر بشكل واضح ليصبح فيما بعد ذا طابع نفسي وسلوكي، والتوافق عملية مستمرة يركز من خلالها الفرد على بناء ذاته نفسياً، وإشباع حاجاته ورغباته، وتلبية مُتطلبات البيئة الطبيعية والاجتماعية والثقافية، والاحتفاظ بعلاقات منسجمة مع بيئته (الزبيدي، ٢٠١٧). ويرى ذيب ومحمد (٢٠١٨) أن المقصود بالتوافق: قدرة الفرد على تكوين علاقات بينه وبين بيئته بشكل مُرضٍ.

والتوافق المهني جزء من التوافق العام، ويعدّ من مؤشرات النجاح في أي مهنة، حيث يعكس رضا الفرد عن عمله، وبه يُقاس مدى رضا الفرد عن عمله (الرجبي وآخرون، ٢٠١٧). ويساعد التوافق المهني على رفع الروح المعنوية للفرد الموظف، ويعمل على مساعدته في زيادة إنتاجيته كماً ونوعاً، ويساعد الفرد على مواجهة مشكلاته وإيجاد الحلول لها، والتكيف مع المتغيرات المختلفة في مهنته، ويحافظ على التوازن الانفعالي له، وإقامة علاقات اجتماعية إيجابية، واكتساب مهارات وخبرات من خلال استغلال قدراته وتوظيفها في مجال عمله (الزبيدي، ٢٠١٧). كما يساعد التوافق المهني الفرد لنفسه للوصول إلى التكيف بينه وبين بيئته؛ حتى يصبح منتجاً في المهنة التي يعمل بها؛ وبالتالي يزيد لديه الرضا والسعادة في مهنته، ويصبح لديه القدرة على تنمية قدراته وإمكاناته لتتلاءم مع طبيعة عمله، ومع التطورات التي تحيط بها مستقبلاً (النجار، ٢٠١٨).

وتتعدّد فوائد التوافق المهني لدى الموظف كما حدّدها سنانى وبوعطي (٢٠٢٣) حيث يُسهم التوافق المهني في تحقيقها لدى الفرد الموظف مثل: زيادة مستوى الدافعية لديه، وزيادة فعالية الاتصال ودينامية الجماعة، وتحقيق الفعالية التنظيمية والجودة الشاملة، عبر شعور الموظفين بالهوية التنظيمية، وتبنيهم قيم المنظمة واتجاهاتها، ويساعد على رفع مستوى الولاء التنظيمي للأفراد العاملين، ويُقلل من الصراعات التنظيمية، ويحافظ على التوازن والاستقرار داخل المنظمة على كافة المستويات التنظيمية. ومن الفوائد أيضاً: أن التوافق المهني يعدّ أحد العوامل المؤثرة في مستوى الأداء الوظيفي للموظفين؛ إذ يُسهم في تحقيق أهدافهم الوظيفية، وتحديد حاجاتهم ومتطلباتهم واتجاهاتهم نحو العمل، ويساعدهم على فهم الطريقة التي يعملون بها داخل مؤسساتهم، كما يعدّ فرصة لصانعي القرار للتعرفّ على أسباب نجاح الموظفين أو فشلهم في تحقيق الأهداف (آل بوعينين، ٢٠٢١).

ويُعرّف التوافق المهني بالعمليات التي يقوم بها الفرد في عمله؛ لتحقيق بعض أهدافه، وإشباع عدد من حاجاته التي تكسبه الرضا والشعور بالراحة النفسية (الرجبي وآخرون، ٢٠١٧). ويرى ذيب ومحمد (٢٠١٨) أن التوافق المهني: هو ملاءمة الظروف المهنية الفيزيقية والنفسية والمادية التي تُحيط بالفرد في عمله، ومدى ملاءمته لها من حيث: الكفاءة والإمكانات المهارية والنفسية. ويعدّ جغبلو (٢٠١٩) التوافق المهني عملية مستمرة يقوم بها الفرد العامل ليتلاءم مع متغيرات بيئة عمله، ومتطلباتها المادية والنفسية الاجتماعية، والوصول إلى تحقيق التوازن والتوافق

المنشود، عن طريق التوفيق بين خصائصه الذاتية، وطبيعة وظروف عمله وعلاقته مع زملائه والمُشرفين في مؤسسته. ويتفق معه سعيد وعلي (٢٠٢١) في أن التوافق المهني عملية يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين مهنته بشكل مستمر، فيما يرى بويدي وعطا الله (٢٠١٩) أن التوافق المهني يُعبّر عن قدرة الفرد العامل على التكيف مع ظروف بيئة عمله المادية والمعنوية، وشعوره بالرضا عنها. ويضيف سيّدا وشافية (٢٠٢١) أن التوافق المهني: قدرة الموظف على تخلي الضغوطات التي قد تواجهه، مع تقديم الأداء المنتظر منه، وتجنّب الوقوع في اضطرابات نفسية وسلوكية جراء هذه المهنة. ويضيف العازمي وآخرون (٢٠٢١) للمفهوم السابق: قدرة الفرد على التوافق مع رئيسه، ومع خصائصه الذاتية وميوله، وتوافقته مع دخله، وشعوره بالأمن والاستقرار في العمل، والقدرة على التقدّم. فيما يرى منصور وأحاجي (٢٠٢١) أن التوافق المهني للمعلم: هو وضع نفسي وإيجابي يصل إليه المعلم؛ نتيجة لقدرته على التكيف والتوازن بين مهام مهنة التدريس، وإمكاناته وقدراته وميوله واستعداداته.

ويلاحظ من التعريفات السابقة: اتفاق الباحثين حول مفهوم التوافق المهني بأنه نابع من قدرة الفرد، وهو عدة عمليات يقوم بها لتحقيق التكيف بينه وبين مهنته، من ناحية قدراته وميوله، ومن ناحية علاقاته الاجتماعية بين زملائه في بيئة العمل، وعلاقته مع رؤسائه، والتكيف مع الظروف المادية والمعنوية والاجتماعية والتغيرات التي تطرأ عليها، وتحدي صعب المهنة، وتحقيق الرضا والانسجام معها.

ويُعبّر عن التوافق المهني بمظهرين، وهما: الرضا والإرضاء، حيث يشمل الرضا مختلف جوانب بيئة العمل للفرد كرضاه عن مديره وزملائه في العمل، وظروف عمله وأجره، وساعات عمله، وإشباع حاجاته وتحقيق طموحاته، أما الإرضاء فيتضح من اتفاق مهارات الموظف وقدراته مع مُتطلبات العمل، والانضباط واتباع سير العمل، وإرضاء مديره وزملائه، واستقراره في العمل، وقلّة الحوادث التي يقع فيها أو تقع منه (ذيب ومحمد، ٢٠١٨). فيما يرى أبو ندى والعكر (٢٠١٧) أن الرضا عن العمل والإرضاء عاملان يُستدل بهما على التوافق المهني للموظف. وينظر زهران وآخرون (٢٠٢١) إلى الرضا والإرضاء بوصفهما محكات للتوافق المهني.

ويمكن تحديد مظاهر التوافق المهني من خلال عدة أمور بينها العازمي وآخرون (٢٠٢١)، كرضا الفرد عن عمله، وعن جوانب معينة في بيئة العمل، وزيادة العائد الاقتصادي للفرد مقابل العمل، واهتمام المؤسسات بالتطور الذاتي لكل وحداتها، واتباع منهج الوسطية والاعتدال في كل مجريات العمل، وبعُد أفراد المؤسسة عن الكراهية والتباعد وسوء الظن بالزملاء والعملاء، وتأكيد تكوين علاقات إيجابية في المؤسسة، وإشباع حاجات الفرد في عمله بطريقة سليمة، وتنمية ثقافة ترشيد الاستهلاك في أثناء الممارسات السلوكية بالعمل، ومواجهة المواقف الطارئة بأسلوب علمي، وتحويل الضغوط إلى منح ونجاحات.

ويتأثر التوافق المهني للفرد بالمهام التي يقوم بها، والظروف التي يشتغل فيها بعدد من العوامل، من أبرزها: الاقتناع بجدوى العمل، ووضوح المهمة وتحديدها، وتطابق طبيعة العمل مع ثقافة الفرد العقائدية ومبادئه، وتطابق طبيعة العمل مع شخصية الفرد ومؤهلاته،

ووضوح التعليمات والأوامر والقرارات، ونجاح المؤسسة وتمكّنها من أداء مهامها بصورة كاملة، واهتمام إدارة المؤسسة بمشاكل أفرادها، وحسن العلاقة مع زملاء العمل، وحسن العلاقة مع المشرفين على تسيير المؤسسة، وكفاءة المسؤولين وتوجيهاتهم، وتقدير جهود الأفراد الموظفين الإيجابية، وتماسك الجماعة، والشعور بالرضا المهني (جغبلو، ٢٠١٩).

بينما حدّد الزبيدي (٢٠١٧) العوامل المؤثرة في التوافق المهني بعاملين: عوامل داخلية وعوامل خارجية، حيث تتعلق العوامل الداخلية بالمنظمة، وتبدأ منذ المراحل الأولى لتعيين الأفراد، ومدى تطبيق مبدأ الرجل المناسب في المكان المناسب: أي يشغل الفرد العمل إذا كان ملائماً للعمل من حيث: خصائصه الشخصية وميوله ورغباته؛ بغية نجاحه في العمل، وبناء علاقات رصينة مع زملائه ورؤسائه، وتوفير الظروف الطبيعية الملائمة لبيئة العمل، أما العوامل الخارجية فتتعلق بقدرة الفرد على التعامل مع الجماعات التي يرتبط بها أو يكون عضواً فيها كالأُسرة والمنظمة والمجتمع. وقد حصر زهران وآخرون (٢٠٢١) العوامل التي تؤثر في التوافق المهني في ثلاث جوانب: عوامل ذاتية ترجع إلى الفرد نفسه، وتشمل: الحالة الصحية والنفسية والمزاجية له؛ وعوامل تنظيمية تعود إلى عمل الفرد كالحوافز، والبيئة المدرسية، والعلاقات الجيدة مع الرئيس والزملاء، والأمن والارتياح في العمل؛ والعوامل البيئية التي تكون خارج العمل وتؤثر في الفرد.

ويضيف عسيري والعجلاني (٢٠١٩) عوامل ومتغيرات أخرى تؤثر في التوافق المهني للمعلمين، كنظرة المجتمع إلى المعلمين؛ فهي من التأثيرات المهمة التي تؤثر في مهمة المعلمين بالسلب والإيجاب، كانعدام احترام المجتمع ومؤسساته للمعلم؛ مما يولد ضغطاً عليه، وتكسبه اتجاهًا سلبيًا نحو مهنته. ومن العوامل المؤثرة: اختلاف البيئة الصفية والمدرسية وما يظهر فيهما من صعوبات مثل: إدارة الصف، وزيادة العنف والمشكلات داخل المدرسة، واتساع المعرفة وتعقدها والتقدم التكنولوجي؛ مما ينتج عنها تغيير في بناء المناهج وتطور أساليب التعليم واختلاف أدوار المعلم؛ الأمر الذي يُشكل تحدياً حقيقياً للمعلمين، ويتطلب منهم بذل المزيد من الجهود لمواكبة المستجدات على الساحتين الثقافية والتربوية؛ لتحقيق النمو المهني. كما تؤثر الضغوط النفسية للمعلم في مهنة التعليم، والنتيجة من ملاحظة المعلم ومراقبته من عدة جهات كالطلاب، وأولياء الأمور، والمشرفين، والإدارة المدرسية.

### • إبعاد النواقص المهنية:

يضمّ التوافق المهني عدداً من الأبعاد، وهي: الرضا عن المهنة، وبعدها العلاقات الاجتماعية الداخلية - سواء أكانت العلاقة مع الرؤساء أم العلاقة مع زملاء العمل - وبعدها طبيعة وظروف العمل (سيدا وشافيت، ٢٠٢١). وفيما يأتي سيتم إلقاء الضوء على هذه الأبعاد وتوضيح أهميتها:

### • الرضا عن المهنة:

يعدّ الرضا المهني الظاهرة الأكثر أهمية في حدوث التوافق المهني؛ لارتباطه بكل المتغيرات الموجودة بمحيط العمل، فهو مؤشر يعكس صورة السير الحسن للعمل. وتُستعمل عبارة الرضا؛ للدلالة عن حالة الفرد في عمله بعد أن يحقق إشباع حاجاته في الوسط المهني، كزيادة الأجر أو الترقيّة (جغبلو، ٢٠١٩). ويؤكد حامد (٢٠٢٠) أنه يوجد علاقة عكسية بين التوافق المهني وترك

العمل، كما يؤكد حيمور والشقران (٢٠٢١) وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين التوافق المهني للمعلم والارتباط الوظيفي.

ويظهر الرضا المهني من خلال ولاء الفرد للمؤسسة التي يعمل بها، ومدى ثقته وتحمّسه، وتوحيده بها، وسعيه إلى تحقيق أهدافها؛ نظراً لما تُتيح له من المشاركة الفعلية فيما يتعلق بعمله، وتوفر له فرصة للتعبير عن ذاته وقدراته (النجار، ٢٠١٨). كما يرتبط الرضا المهني بالنجاح في العمل؛ لأن إتاحة ظروف العمل المناسبة للأفراد، وإشباع حاجاتهم النفسية والسيكولوجية والاجتماعية؛ سينعكس على الإنتاج، ويكون ذا جدوى وفاعلية؛ ومن ثمّ تزيد من رضاه عن عمله (السقوي، ٢٠٢١).

وفي مهنة التعليم يُعرف رضا المعلم عن مهنته: بشعوره الإيجابي تجاه مهنة التدريس، ودفاعيته نحو الإنجاز في مهنته، ورغبته للبقاء والاستمرار فيها (المهدي والحارثية، ٢٠٢٢). ويقوده هذا إلى الاستقرار الوظيفي، ويحدّ من مشكلات النقل والتسرّب والغياب وترك العمل، ويؤدي إلى ارتفاع درجة حماسه ودفاعيته على العمل المنتج، وفاعليته في العملية التعليمية (السقوي، ٢٠٢١). ويظهر رضا المعلم عن المهنة من خلال كفاءة المعلم، ومناسبة مهارات المعلم مع مُتطلّبات المهنة، وإدراكه لظروف عمله، ونظرته إلى المردود المالي، ورضاه عن المؤسسة التعليمية التي يعمل بها، وتقدير زملائه في العمل، والطلاب وأولياء الأمور لجهوده (جبريل ومحمد، ٢٠١٩).

ويُستخلص مما سبق؛ أن الرضا عن المهنة يعدّ من المؤشرات على التوافق المهني، الذي يُعرف بالشعور الإيجابي للفرد العامل تجاه منظمته التي يعمل بها، ويظهر من خلال بقائه واستمراريته في مهنته، ورضاه عن ظروف عمله بها، وعن المردود المالي، والتقدير لجهوده.

### • العلاقات الاجتماعية الداخلية:

تعد العلاقات الاجتماعية عامل رئيس لشعور الموظفين بالرضا عن عملهم، وتُصنّف العلاقات في بيئة العمل إلى نوعين: علاقات شخصية وعلاقات مهنية، وتتضمّن هذه العلاقات ثلاثة مستويات، وهي: العلاقات بين الموظفين والمنظمة، والعلاقة بين الموظفين والمدير، والعلاقات بين الموظفين أنفسهم (البرنامج الوطني للسعادة والإيجابية، ٢٠١٨). وللحفاظ على العلاقات الاجتماعية المهنية أثر كبير في اتجاهات الموظفين وردود أفعالهم تجاه بعضهم، وتجاه المؤسسة التي يعملون بها (جندابي والبدري، ٢٠١٧).

وتقوم العلاقة بين الموظفين والإدارة في العمل على القيم المهنية المتمثلة في: الاحترام المتبادل، والتعاون، والإيمان بالمصلحة العامة، والانتماء إلى الجماعة، وغيرها من العلاقات الجيدة التي يؤسسها المدير بينه وبين الموظفين (الذبياني، ٢٠٢١). وكثير من الحالات التي ينجم عنها شكاوي الأفراد العاملين، يكون أساسها العلاقة الاستبدادية والتعسفية في المنظمة من قبل الرئيس والمرؤوسين، التي بدورها تزيد من حالات الأمراض المهنية المختلفة، كعدم تمتّع العامل بالتوافق المهني. وتحقيق التوافق المهني يكون من خلال تحسين العلاقات بين الرئيس والمرؤوسين، وإشاعة روح الثقة المتبادلة، ومعاملة المرؤوسين معاملة تشعرهم باحترام الرئيس،



ومنحهم فرصة للنمو والتطور مهنيًا، وإشراكهم في عملية اتخاذ القرارات، وإبداء الآراء في الأمور التي تتعلق بالعمل، والمرونة الكافية في تطبيق قوانين المنظمة وتعليماتها على العاملين فيها (الزبيدي، ٢٠١٧). ويرى العازمي وآخرون (٢٠٢١) أن علاقة الفرد ورؤسائه في العمل؛ تعدّ آلية لتحقيق التوافق المهني، بوصف أن هذه العلاقة ترفع الروح المعنوية، في حين يترتب على العلاقات المتوترة بين الفرد والرؤساء قلق الفرد في العمل؛ ومن ثمّ ينعكس سلباً على نتائج المؤسسة.

وأما العلاقة بين الموظفين داخل المنظمة فتقوم على توطيد العلاقات بين الأفراد أنفسهم، عن طريق تعزيز الروح الإيجابية للأفراد وفرق العمل، والتعاطف والإيثار، والتواصل الإيجابي وتفعيل الحوار، وترسيخ ثقافة التنوع والشمول (البرنامج الوطني للسعادة والإيجابية، ٢٠١٨). وكلما كانت علاقة الفرد بزملائه في العمل جيدة ومنتزعة؛ يكون الرضا عن العمل، وبذلك يكون لديهم توافق مهني، والعكس صحيح (الزبيدي، ٢٠١٧).

وفي النظام التعليمي تؤدي علاقة الإدارة المدرسية الإنسانية مع المعلمين، ومراعاة شؤونهم إلى زيادة التوافق المهني وتحسينه، كما أن العلاقة بين زملاء العمل لها أثر بارز في جعل المعلم محباً لبيئته عمله ومتوافقاً معها مهنيًا (بوبيدي وعطالله، ٢٠١٩). وتتضمن العلاقة الاجتماعية للمعلم مع إدارة المدرسة؛ التوجيه واتخاذ القرارات، والعدالة، وأما العلاقات الشخصية مع زملائه داخل المدرسة، فتقوم على مدى التفاهم بينهم، وتبادل الخبرات والمعلومات (زهرا وآخرون، ٢٠٢١).

ويظهر مما سبق؛ أهمية رضا الفرد عن علاقته برئيسه وعلاقاته مع زملائه في بيئة عمله، حيث تؤدي العلاقات الاجتماعية الإنسانية الجيدة الإيجابية إلى التوافق المهني، وتقود العلاقات المتوترة إلى الأمراض المهنية؛ وبالتالي سوء التوافق المهني.

### • طبيعة وظروف العمل:

تعود أهمية طبيعة وظروف العمل - بوصفه بعداً من أبعاد التوافق المهني- إلى أن الفرد العامل يقضي أغلب وقته في ميدان العمل، والدور المهم للعمل وتأثيره في حياة الفرد (الزبيدي، ٢٠١٧). وتؤثر طبيعة وظروف العمل في الإمكانيات النفسية والجسدية للفرد الموظف، وفي مستوى الدافعية للموظف، وتوافقه النفسي والجسمي؛ مما ينعكس على مستوى التوافق المهني له (سناني وبوعطيط، ٢٠٢٢).

ويُقصد بطبيعة وظروف العمل: كل الظروف المناخية وغير المناخية المناسبة لتنفيذ العمل بكل هدوء وتركيز، وبعيداً عن الضوضاء والضجيج (عكر، ٢٠٢٠). ولكل عمل ظروفه الخاصة، فإذا كانت ظروف العمل جيدة ومناسبة للفرد ولحالته الصحية؛ فسيؤدي به هذا إلى الارتباط بهذا العمل وحبه له، والرغبة في بذل الجهود فيه؛ مما يؤثر تأثيراً إيجابياً في سلوك الموظف وصحته النفسية وتوافقه، والعكس صحيح (زغيبط، ٢٠٢٢). وتؤدي تهيئة بيئة العمل المادية وتوفير الحوافز إلى الراحة والطمأنينة في محيط العمل، وتدفع إلى الاستمرار وبذل الجهود الإضافية (لاميه وعطالله، ٢٠١٩). كما أن وجود علاقة قوية بين الفرد في مجال عمله

والتكنولوجيا التي تُوظف لإنجاز هذا العمل وما تحتويه من آلات وأدوات؛ تُسهم في زيادة إنتاجيته، وتُحسّن توافقه في مجال العمل (العازمي وآخرون، ٢٠٢١).

وفي مهنة التعليم يُقصد بطبيعة وظروف العمل: العوامل التي تؤثر في أداء المعلم المهني والمحيطه بعمله، مثل: عدد ساعات العمل، والإجازات، وبعده موقع المدرسة عن المنزل، والمواصلات والأدوات والوسائل، وكمية العمل، وحجم منشأة العمل، وغيرها (زهران وآخرون، ٢٠٢١). إلى جانب أن بعض الظروف تؤدي إلى خفض معنويات المعلم، كالإدارة غير الفاعلة، وعدم الاعتراف بجهود المعلم، وعدم التعاون والتشجيع، وعدم إتاحة الفرصة له لاتخاذ القرار، والراتب غير المجزي، والمباني والمواد والإمكانات غير الكافية، والمشكلات المتعلقة بأفعال الطلاب ومواقفهم، والإحباط من حيث المكانة، وعدم وجود فرص مناسبة للترقيات والنمو المهني (السقوي، ٢٠٢١).

ويُستخلص مما سبق؛ أن التوافق المهني يتحقق بالرضا عن المهنة من خلال إشباع الفرد لحاجاته النفسية والسيولوجية والاجتماعية التي يبتغيها في الوسط المهني، ووجود علاقات اجتماعية إيجابية بين الفرد وزملائه، وبينه وبين رؤسائه، وبإتاحة ظروف عمل مناسبة له.

وعندما لا يتحقق التوافق المهني للفرد؛ يتعرض لما يُعرف بسوء التوافق المهني، ويحدث نتيجة عدة عوامل، قد تكون عوامل ذاتية تعود للشخص نفسه مثل: العوامل الجسمانية كالمرض، والحالة الصحية السيئة، وعوامل نفسية كالقلق والإحباط، وعوامل عقلية كالانقباض والذكاء، والعوامل البيئية كالعلاقة مع الزملاء والمشرفين والآلات (بو عطيط، ٢٠١٨). وقد يحدث نتيجة عوامل أخرى تعود إلى المنظمة مثل: سوء الاختيار والتوجيه، وضعف المكافآت والحوافز، وضعف فعالية الاتصال، والصراعات التنظيمية على مختلف المستويات التنظيمية، وقلة توفر برامج تدريبية كافية، وضعف إشباع حاجات العاملين (سناني وبوعطيط، ٢٠٢٢).

ويُقصد بسوء التوافق المهني: انخفاض الرضا المهني للفرد نتيجة عدم ملاءمة ظروف العمل أو عدم ملاءمته لها، وعدم رضا أصحاب العمل عنه (ذيب ومحمد، ٢٠١٨). ويرى السقوي (٢٠٢١) أن سوء التوافق المهني: هو عدم التكيف السليم مع ظروف العمل؛ مما يجعل الفرد غير راضٍ عن نفسه ودائم الشكوى.

ويُستدل على سوء التوافق المهني من خلال عدة مظاهر، مثل: سوء إنتاج الموظف من حيث الكيف والكم، وكثرة الحوادث التي يتعرض إليها، وسوء استخدام الآلات والأدوات وكثرة الفاقد من المواد الخام، وتمارض الموظف وكثرة غيابه عن العمل بدون عذر، وتنقله من عمل لآخر، وكثرة الشكوى، والتمرد على اللوائح والتعليمات، والتكاسل واللامبالاة، وكثرة الشغب في التعامل مع الرؤساء والزملاء، والتحريض على الشكوى والتذمر ضد اللوائح ونظم العمل (ذيب ومحمد، ٢٠١٨). وبين زروق وقبوق (٢٠١٨) عدة وسائل للتقليل والحد من مشكلات سوء التوافق المهني، منها: الاختيار والتوجيه والتدريب العلمي للموظفين، وتوفير بيئة عمل مناسبة، وتزويد العمل بالخدمات الاستشارية.

ويُفهم مما سبق؛ أن سوء التوافق المهني يكون نتيجة عدة أسباب تعود إلى الفرد نفسه: كعدم الرضا عن مهنته وظروف عمله، والعلاقات الاجتماعية الداخلية، وأسباب تعود إلى المؤسسة، ومنها: عدم تهيئة الظروف المناسبة، وغموض اللوائح والأنظمة، وسياسة الترقية والحوافز والنمو المهني. وبالنسبة للمعلم، فيمكن أن يُستدل على سوء توافقه المهني من: كثرة التغيب، والتمارض، والتنقل بين المدارس، وسوء العلاقة بينه وبين زملائه وطلابه ومديره ومشرفه.

### • دراسات سابقة تناولت موضوع التوافق المهني:

اهتم عدد من الدراسات بموضوع التوافق المهني في التعليم، كما بحث العديد من الدراسات العلاقة بين التوافق المهني وعدد من المتغيرات المتنوعة، وفيما يأتي عرض لهذه الدراسات، وهي ما تم التوصل إليه؛ لقلّة الدراسات التي تناولت موضوع التوافق المهني للمعلمين في التعليم العام، على -حد علم الباحثة-:

هدفت دراسة الرجيب وحمود (٢٠١٧) إلى التّعرّف على مستوى التوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان، واستخدمت البحث المنهج الوصفي الارتباطي وأداته الاستبانة على عينة عشوائية طبقية تكوّنت من (٣٠٦) معلمين ومعلمات، منهم (١٧٨) ذكوراً، و(١٢٨) إناثاً، وأسفرت نتائج البحث عن مستوى التوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي في محافظة جنوب الباطنة وكان متوسطاً، ووجود فروق ذات دلالة لمستوى التوافق المهني تبعاً لمتغير النوع؛ لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة الوظيفية.

بينما سعت دراسة بن كعكع وقورين (٢٠١٨) إلى تحديد أثر التوافق المهني في المسارات الوظيفية لدى معلمي المرحلة الثانوية بولاية سيدي بلعباس بالجزائر، وقد استخدمت البحث المنهج الوصفي، وطبقت على عينة عشوائية بسيطة بلغت (٦٥) معلماً، باستخدام أداة الاستبانة، وتوصّلت البحث إلى وجود علاقة ارتباطية بين التوافق المهني والمسار الوظيفي، ووجود أثر ذي دلالة إحصائية للتوافق المهني بأبعاده الثلاثة: (علاقة العامل بالإدارة، وعلاقة العامل بالزملاء، وظروف العمل ومناخه) على المسار الوظيفي.

وهدفت دراسة النجار (٢٠١٨) إلى التّعرّف على العلاقة بين التوافق المهني والوعي الذاتي لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظات غزة، واستخدمت البحث المنهج الوصفي وأداة الاستبانة على عينة بلغت (١٠٥) من المعلمين والمعلمات، وأظهرت نتائج البحث عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مجالات التوافق المهني ومجالات الوعي الذاتي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مجالات الوعي الذاتي والتوافق المهني لمتغيرات: المؤهل العلمي، والجنس، والخبرة، والمرحلة التعليمية.

وعلى النطاق المحلي، جاءت دراسة عسيري والعجلاني (٢٠١٩)، التي هدفت إلى التّعرّف على درجة توفر أبعاد التوافق المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية، وعلاقتها بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة المخوة، وقد اتبعت البحث المنهج الوصفي الارتباطي، باستخدام أداة الاستبانة على عينة عشوائية من (١٥٠) معلماً ومعلمة. وتوصّلت

البحث إلى النتائج الآتية: توفر أبعاد التوافق المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة المخوة بدرجة كبيرة، وتوفر العوامل الخمسة الكبرى الشخصية لدى المعلمين بدرجة كبيرة، وتوجد علاقة إيجابية دالة إحصائية بين العوامل الخمسة الكبرى الشخصية ومجالات التوافق المهني.

وكشفت دراسة زهران وآخرين (٢٠٢١) عن العلاقة بين التوافق المهني ومهارات إدارة الذات لمعلمي التربية الفكرية بدمياط، واستخدمت البحث المنهج الوصفي وأداته الاستبانة على عينة قوامها (٢٠) معلماً ومعلمة، وتوصلت إلى وجود علاقة موجبة بين التوافق المهني وإدارة الذات لمعلمي التربية الفكرية، ولا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمي التربية الفكرية ومعلماتها على مقياس التوافق المهني باختلاف سنوات الخبرة.

وأجرى سيدا وشافية (٢٠٢١) دراسة عن موضوع التوافق المهني في المؤسسات التعليمية الابتدائية من وجهة نظر معلمي المرحلة الابتدائية، حيث هدفت إلى التعرف على توفر أبعاد التوافق المهني في المؤسسات التعليمية الابتدائية بمدينة تمرست بالجزائر، واعتمدت البحث على المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام أداة الاستبانة على عينة عشوائية بلغت (٧٠) معلماً. وتوصلت إلى أن أبعاد التوافق المهني في المؤسسات التعليمية الابتدائية متوفرة بدرجة متوسطة.

وهدف دراسة منصور وأحاجي (٢٠٢١) إلى التعرف على مستوى التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة بمحافظات غزة، وتحديد مدى انتشار ظاهرة الاحتراق الوظيفي لديهم، واتبعت البحث المنهج الوصفي التحليلي بتطبيق استبانة على عينة مكونة من (٥٠) من معلمي التربية الخاصة بمحافظات غزة. وتوصلت البحث إلى أن مستوى التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة بالمدارس الحكومية في غزة؛ جاء بمستوى متوسط.

بينما هدفت دراسة حيمور والشقران (٢٠٢١) إلى التعرف على مستوى التوافق المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية والخاصة بالعاصمة عمان، وعلاقتها بتعزيز الارتباط الوظيفي من وجهة نظرهم، واعتمدت البحث على المنهج الوصفي الارتباطي باستخدام الاستبانة على عينة طبقية عشوائية تكونت من (٣٢٢) معلماً ومعلمة من المدارس الثانوية الحكومية والخاصة بعمان، وتوصلت إلى أن مستوى التوافق المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية مدارس الحكومية والخاصة تحقق بدرجة متوسطة، كما أن الارتباط الوظيفي لديهم جاء بدرجة متوسطة، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية بين التوافق المهني والارتباط الوظيفي.

ومحلياً هدفت دراسة آل بوعينين (٢٠٢١) إلى التعرف على العلاقة الارتباطية بين التوافق المهني للمعلمات، والذكاء العاطفي لقائدات المدارس، واستخدمت البحث المنهج الوصفي الارتباطي، وأداته الاستبانة على عينة بلغت (٢٠) قائدة و(٢٢٤) معلمة من محافظة الخبر بالمنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية، وأشارت النتائج إلى وجود مستوى متوسط من التوافق المهني لدى المعلمات، ووجود مستوى مرتفع من الذكاء العاطفي لدى قائدات المدارس، ووجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي لقائدات المدارس والتوافق

المهني للمعلمات، وأنه يمكن التنبؤ بالتوافق المهني لدى المعلمات من خلال الذكاء العاطفي للقائدات.

وناقشت دراسة الشخي وخليفة (٢٠٢١) التوافق المهني وعلاقته بالرفاهية النفسية لدى عينة من معلمات التعليم العام ومعلمات التربية الخاصة بمدينة جدة، واستخدمت البحث أداة الاستبانة على عينة شملت (٤٠٢) من المعلمات، وتوصلت إلى النتائج الآتية: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني والرفاهية النفسية لدى عينة البحث، ووجود مستوى مرتفع من التوافق المهني والرفاهية النفسية لدى عينة البحث، ووجود فروق دالة إحصائية لصالح معلمات التعليم العام في: المرحلة الدراسية وطبيعة المكان والعمر وسنوات الخبرة، وإمكانية تنبؤ ارتفاع الرفاهية النفسية بالتوافق المهني لدى المعلمات بنسبة (٣٠٪).

### • إجراءات البحث:

#### • منهج البحث:

اتبعت البحث المنهج الوصفي؛ لقيام هذا النوع من المناهج على دراسة واقع الظاهرة مع وصفها وصفا دقيقا، ولا يقف المنهج الوصفي عند وصف الظاهرة أو الممارسة السائدة أو الواقع؛ بل يتعدى ذلك إلى التعرف على العلاقات بين المتغيرات التي تؤثر في الظاهرة، وجمع أوصاف علمية وكمية وكيفية عنها في وضعها الطبيعي من خلال عدة أدوات وأساليب؛ لبيان العوامل المتسببة فيها، والنتائج المترتبة عليها، والوصول إلى استنتاجات وتعميمات تُفسر الظاهرة بما يسمح بتوجيهها وتغييرها نحو أهداف مطلوبة (المشهداني، ٢٠١٩).

#### • مجتمع البحث:

استهدف البحث معلمات التعليم العام بمدارس المدينة المنورة الحكومية (بنات)، وقد بلغ مجتمع المعلمات داخل المدينة المنورة دون محافظاتها (٩٧٩٥) معلمة في المراحل الدراسية الثلاث: الابتدائية والمتوسطة والثانوية، حيث بلغ مجتمع المرحلة الثانوية (٢٣٧٥) معلمة، وبلغ (٢٥١٢) معلمة في المرحلة المتوسطة، و(٤٩٠٨) معلمة في المرحلة الابتدائية (الإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة، ١٤٤٤هـ).

#### • عينة البحث:

أجري البحث على عينة عشوائية طبقية من معلمات المدينة المنورة في المدارس الحكومية للبنات، التابعة لإدارة تعليم المدينة المنورة، حيث اختيرت العينة بشكل عشوائي من معلمات المراحل التعليمية الثلاث (الابتدائية والمتوسطة والثانوية).

ولتحديد حجم ملائم للعينة، فقد استخدمت معادلة إستيفن ثامبسون ( Steven Thompson ) حيث تم استخراج حجم العينة الملائمة من مجتمع البحث الذي بلغ (٣٧٠) معلمة: أي بنسبة (٣٠.٧٪) من نسبة مجتمع البحث. ولتقليل التكلفة والجهد واختصاراً للوقت؛ وُزعت الاستبانة إلكترونياً على مجتمع البحث، وتم استلام (٥٤٠) ردّاً. وأما عينة البحث في أداة المقابلة، فقد اختيرت (١١) معلمة من معلمات المدينة المنورة بالطريقة القصدية لتطبيق المقابلة

عليهن، وهن ممن توافرت لديهن الرغبة في إجراء المقابلة، ولديهن الاستعداد على الإجابة بكل شفافية وحيادية عن أسئلة المقابلة، من المراحل التعليمية الثلاث (الثانوية والمتوسطة والابتدائية)، وتتراوح سنوات خبرتهن من (٥) سنوات فأعلى إلى أقل من (٢٠) سنة، ويعملن في مدارس ذات مبانٍ حكومية ومستأجرة.

### • خصائص أفراد عينة البحث:

للتعرّف على خصائص عينة البحث؛ حسب التكرارات والنسب المئوية لمُتغيّرات البحث المتمثلة في: (المرحلة الدراسية، وسنوات الخبرة، ونوع المبنى المدرسي، وعدد الطالبات في المدرسة)، والتي تظهر في الجداول الآتية:

### • مُنفيّر المرحلة الدراسية:

جدول (١): توزيع أفراد العينة بحسب مُتغيّر المرحلة الدراسية (ن=٥٤٠).

المرحلة الدراسية	عدد أفراد العينة (التكرارات)	النسبة المئوية %
الابتدائية	٢٠٩	٣٨.٧%
المتوسطة	١٥٤	٢٨.٥%
الثانوية	١٧٧	٣٢.٨%
المجموع	٥٤٠	١٠٠%

يتضح من الجدول (١)؛ أن (٣٨.٧%) من أفراد العينة معلمات من المرحلة الابتدائية، وتلاها في النسبة فئة معلمات المرحلة الثانوية حيث بلغت نسبتتهن (٣٢.٨%) من أفراد العينة، بينما كانت أقل نسبة لفئة معلمات المرحلة المتوسطة؛ إذ بلغت (٢٨.٥%).

### • مُنفيّر سنوات الخبرة:

جدول (٢): توزيع أفراد العينة بحسب مُتغيّر سنوات الخبرة (ن=٥٤٠).

سنوات الخبرة	عدد أفراد العينة (التكرارات)	النسبة المئوية %
أقل من ٥ سنوات.	١٢	٢.٢%
من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات.	٣٥	٦.٥%
من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة.	٢٠٠	٣٧%
١٥ سنة فأكثر.	٢٣٩	٤٤.٣%
المجموع	٥٤٠	١٠٠%

يظهر من الجدول (٢)؛ أن أكثر من نصف أفراد العينة من المعلمات، ممن بلغت سنوات خبرتهن من (١٥ سنة فأكثر)، بنسبة (٤٤.٣%)، وتلاها فئة المعلمات اللاتي تتراوح سنوات خبرتهن (من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة) بنسبة (٣٧%)، بينما كانت أقل نسبة لفئة المعلمات اللاتي تبلغ سنوات خبرتهن أقل من (٥) سنوات، حيث بلغت (٢.٢%)، وربما يعود ذلك إلى سياسة النقل والتعيين للمعلمات في المدينة المنورة، حيث يُسدّد الاحتياج من المعلمات بالنقل سنوياً، ويندر فيها التعيين؛ ويبرر هذا قلّة عدد المعلمات اللاتي تبلغ سنوات خبرتهن أقل من (١٠) سنوات.

### • مُنفيّر نوع المبنى المدرسي:

جدول (٣): توزيع أفراد العينة بحسب مُتغيّر نوع المبنى المدرسي (ن=٥٤٠).

نوع المبنى المدرسي	عدد أفراد العينة (التكرارات)	النسبة المئوية %
حكومي مستقل	316	٥٨.٥%
حكومي مشترك	٨٠	١٤.٨%
مستأجر مستقل	١١٩	٢٢%
مستأجر مشترك	٢٥	٤.٦%
المجموع	٥٤٠	١٠٠%

يتضح من الجدول (٣)؛ أن أكثر من نصف أفراد العينة يعملن داخل مبنى حكومي مستقل بنسبة (٥٨.٥%)، وبلغت نسبة من يعملن داخل مبنى حكومي مشترك (١٤.٨%)، بينما بلغت نسبة من يعملن من أفراد عينة البحث داخل مبنى مستأجر (٢٦.٥%)، منها (٢٢%) داخل مبنى مستأجر مستقل، و(٤.٦%) داخل مبنى مستأجر مشترك؛ مما يدلّ على قلّة المباني المستأجرة المشتركة في المدينة المنورة.

### • مُنْفِر عدد الطالبات في المدرسة:

جدول (٤): توزيع أفراد العينة بحسب مُتغيّر عدد الطالبات في المدرسة (ن=٥٤٠).

عدد الطالبات في المدرسة	عدد أفراد العينة (التكرارات)	النسبة المئوية %
أقل من ٣٥٠ طالبة.	١٧٣	٣٢%
من ٣٥٠ إلى ٦٠٠ طالبة.	٢٦٠	٤٨.١%
أكثر من ٦٠٠ طالبة.	١٠٧	١٩.٨%
المجموع	٥٤٠	١٠٠%

يتبيّن من الجدول (٤)؛ أن (٤٨.١%) من أفراد العينة يعملن داخل مدرسة يتراوح فيها عدد الطالبات من (٣٥٠ إلى ٦٠٠ طالبة)، وبلغت نسبة أفراد العينة ممن يعملن داخل مدرسة بها (أقل من ٣٥٠ طالبة) (٣٢%)، بينما بلغت نسبة من يعملن داخل مدارس تحتوي على (أكثر من ٦٠٠ طالبة) (١٩.٨%)، وتدل هذه النتيجة على وجود كثافة طلابية في بعض المدارس.

### • أداة البحث [ الاستبانة ]:

صُمّمت الاستبانة من خلال الاطلاع على عدد من الدراسات السابقة والأدب النظري للدراسة، وتكوّنت في صورتها النهائية من جزأين، احتوى الجزء الأول على البيانات الأولية: (المرحلة الدراسية، وسنوات الخبرة، ونوع المبنى المدرسي، وعدد الطالبات في المدرسة)، فيما احتوى الجزء الثاني على (٢١) فقرة، موزّعة بين أبعاد التوافق المهني

جدول (٥): محاور الاستبانة وأبعادها وتوزيع الفقرات.

عدد الفقرات	الأبعاد	المحور
٦	الرضا عن المهنة	مستوى توفر أبعاد التوافق المهني لدى المعلمات
٥	العلاقات مع الرؤساء	
٥	العلاقات مع الزملاء	
٥	طبيعة وظروف العمل	
٢١	المجموع	

### • إجراءات التحقق من الصدق والثبات:

للتحقق من الصدق والثبات لأداة الاستبانة استخدمت الأساليب الآتية:

### • الصدق الظاهري:

للتحقق من صدق محتوى الاستبانة، والتأكد أنها تقيس ما وُضعت لقياسه؛ عُرِضت الأداة على مجموعة من المحكمين المختصين في الإدارة التربوية بلغ عددهم (١٠) محكمين لإبداء رأيهم تجاه الاستبانة وتحكيمها، ومناسبة كل فقرة للبعد الذي تنتمي إليه، والتأكد من وضوح الصياغة اللغوية لكل فقرة، ومدى ملاءمتها. وبعد الاطلاع على استجابات المحكمين؛ تبين أن الأداة تقيس ما وُضعت لقياسه، وهي مناسبة من حيث الصياغة اللغوية بشكل عام، مع وجود بعض الملاحظات والمقترحات؛ وتم بناءً عليها إجراء بعض التعديلات، وإعادة صياغة بعض

الفقرات ، وحذف بعض الفقرات لتشابهها مع غيرها من الفقرات؛ لتفادي التكرار، وبعد إجراء التعديلات ظهرت الاستبانة بشكلها النهائي الموضحة في ملحق (١).

### • صدق الاتساق الداخلي:

للتأكد من مدى ارتباط محاور الاستبانة فيما بينها، ومدى ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية؛ اختيرت عينة استطلاعية مكونة من (٣٠) مفردة؛ لقياس الصدق والثبات، وبناء على بياناتها حسب صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient)، والجدول (٦) الآتي يوضح قيم معاملات الارتباط.

جدول (٦): معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه.

المحور الثاني		الفقرة	معامل الارتباط بالمحور
١	١٦	.619**	معامل الارتباط بالمحور
٢	١٧	.735**	.731**
٣	١٨	.748**	.775**
٤	١٩	.666**	.757**
٥	٢٠	.684**	.834**
٦	٢١	.711**	.806**
٧		.741**	.606**
٨		.755**	
٩		.692**	
١٠		.677**	
١١		.703**	
١٢		.705**	
١٣		.729**	
١٤		.755**	
١٥		.763**	

♦♦ دالة عند مستوى (٠.٠١) فأقل.

يتبين من الجدول (٦)؛ أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وجاءت جميع قيم معاملات الارتباط مرتفعة، وتراوح ما بين (٠.606\*\*) و(٠.834\*\*)؛ وبذلك تكون فقرات الاستبانة مترابطة مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه.

### • ثبات أداة الاستبانة:

للتأكد من ثبات أداة البحث استخدم معامل الثبات ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)،

كما يأتي:

جدول (٧): معاملات ثبات ألفا كرونباخ لكل محور وفقراته.

المحور الثاني		الفقرة	معامل الثبات ألفا
١	١٦	.951	معامل الثبات ألفا
٢	١٧	.947	0.948
٣	١٨	.947	.947
٤	١٩	.950	.947
٥	٢٠	.948	.946
٦	٢١	.948	.946
٧		.947	.949
٨		.947	
٩		.948	
١٠		.948	
١١		.948	
١٢		.948	
١٣		.948	
١٤		.947	
١٥		.947	

مستوى توفر أبعاد التوافق المهني لدى معلمات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة (٠.٩٥٠)



يتبين من الجدول (٧)؛ أن قيم مُعَامِلَات الثبات جميعها مرتفعة، حيث تراوحت بين (٠.٩٤٦-٠.٩٥١)؛ مما يدل على تمتع الأداة بثبات عالٍ. ويتضح أن ثبات جميع الفقرات مرتفعة.

### • إجراءات تصميم أداة الاستبانة ونطبقيها:

مرّ إجراء تصميم أداة الاستبانة وتطبيقها بعدة بمراحل، وهي:

- ◀ مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بالمحاور وأبعادها المختلفة.
- ◀ تصميم الاستبانة في صورتها الأولية، وتحديد مقياس ليكرت (Likert) الخماسي لدرجة الموافقة: (أوافق تماماً- أوافق- أوافق إلى حد ما- لا أوافق- لا أوافق تماماً).
- ◀ عرض الأداة على عشرة محكمين في تخصص الإدارة التربوية، والأخذ بتوجيهاتهم وآرائهم حول تعديل الفقرات والأبعاد المتصلة بمحاور البحث.
- ◀ تصميم الاستبانة في صورتها النهائية عبر نماذج قوغل (Google Forms)، ومن ثمّ تجريبيها؛ لضمان صحة البيانات المُدخلة، والتأكد من عدم وجود أخطاء لغوية وإملائية نتيجة النقل والنسخ، وبعد تجريبيها وجاهزيتها للاستجابة واستقبال الردود؛ استخرج خطاب تسهيل مهمة من القطاعات ذات العلاقة (الملحق: ٣-٤).
- ◀ توزيع الاستبانة إلكترونياً عبر رابط النموذج لمجتمع البحث، إما بالتواصل الشخصي مع أفراد من المجتمع، أو التواصل الشخصي مع مديرات المدارس؛ لإرساله إلى معلمات المدرسة؛ لضمان استجابات العينة الممثلة، وأنها تقع ضمن متغيرات البحث.
- ◀ جمع البيانات واستخراجها، وترميز الاستجابات في برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، بدءاً من الخمسة إلى الواحد على التوالي كما يأتي: أوافق تماماً (٥) درجات- أوافق (٤) درجات- أوافق إلى حد ما (٣) درجات- لا أوافق (٢) درجات- لا أوافق تماماً (١) درجة.
- ◀ تحليل البيانات وتفسيرها بالاعتماد على المتوسطات الحسابية مؤشراً للموافقة على العبارات، ولتسهيل تفسير النتائج استخدمت البحث مقياس ليكرت الخماسي المتدرج؛ لتحديد مستوى الإجابة عن عبارات الاستبانة، ثم تصنيف الإجابات إلى خمسة مستويات متساوية المدى، والجدول (٨) الآتي يوضح هذا التصنيف.

جدول (٨): توزيع الفئات وفق التدرج المستخدم في أداة الاستبانة.

الاستجابة	مدى المتوسطات	المستوى
أوافق تماماً	أكبر من ٤.٢٠ إلى ٥.٠٠	مرتفع جداً
أوافق	أكبر من ٣.٤٠ إلى ٤.٢٠	مرتفع
أوافق إلى حد ما	أكبر من ٢.٦٠ إلى ٣.٤٠	متوسط
لا أوافق	أكبر من ١.٨٠ إلى ٢.٦٠	منخفض
لا أوافق تماماً	من ١.٠٠ إلى ١.٨٠	منخفض جداً

### • تحليل نتائج الإجابة عن السؤال الأول ومناقشتها: ما مستوى توفر إبعاد النواقف المهني لدى معلمات مدارس التعليم العام في المدينة المنورة؟

للإجابة عن سؤال البحث الأول؛ حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد محور مستوى التوافق المهني للمعلمات، والفقرات المنتمية لكل بُعد، مع ترتيب المستوى لكل فقرة وفقاً لقيمة المتوسط الحسابي، والجدول الآتي توضح ذلك.

جدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول مستوى توفر أبعاد التوافق المهني لدى معلمات مدارس التعليم العام في المدينة المنورة.

الرقم	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
١	الرضا عن المهنة	3.75	.819	٤	مرتفع
٢	العلاقات مع الرؤساء	4.32	.744	١	مرتفع جداً
٣	العلاقات مع الزملاء	4.30	.661	٢	مرتفع جداً
٤	طبيعة وظروف العمل	4.01	.749	٣	مرتفع
	المتوسط العام	4.08	.749		مرتفع

يتضح من الجدول (٩)؛ أن المتوسط العام لمستوى توفر أبعاد التوافق المهني لدى معلمات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة؛ بلغ (4.08)، وبمستوى مرتفع. ويمكن تفسير هذه النتيجة بوجود علاقات إنسانية بين المعلمات ومديراتهن، كما تبين من نتائج المحور الأول للدراسة، كما أنه يوجد اتصال فعال في بيئة عملهن، يتيح لهن التنسيق والحصول على الدعم، وأيضاً المستوى المرتفع للنمط الإداري؛ مما زاد من مستوى توفر أبعاد التوافق المهني لدى معلمات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة عسيري والعجلاني (٢٠١٩)، ونتائج دراسة الشياخي وخليفة (٢٠٢١)، اللتين توصلتا إلى أن أبعاد التوافق المهني تتوفر بدرجة كبيرة لدى المعلمين، وتختلف مع نتائج دراسة سيدا وشفافية (٢٠٢١)، التي توصلت إلى أن أبعاد التوافق المهني تتوفر بدرجة متوسطة، وتختلف مع نتيجة دراسة حيمور والشقران (٢٠٢١)، التي بينت أن مستوى التوافق المهني للمعلمين جاء بمستوى متوسط.

وقد تراوحت متوسطات أبعاد هذا المحور بين (٤.٣٢) و(٣.٧٥)، من مستوى مرتفع جداً إلى مستوى مرتفع، وكانت أعلى الأبعاد في المتوسط الحسابي بُعد العلاقات مع الرؤساء، بمتوسط حسابي (٤.٣٢)؛ وتدلّ هذه النتيجة على وجود تعامل إنساني من قبل مديرات المدارس للمعلمات؛ مما جعل بُعد العلاقات مع الرؤساء مرتفعاً جداً لدى المعلمات. بينما كانت أقل الأبعاد في المتوسط الحسابي بُعد الرضا عن المهنة، بمتوسط حسابي (٣.٧٥)؛ وتدلّ هذه النتيجة على أن المعلمات يتعرّضن لبعض الضغوط في العمل التعليمي؛ لذلك جاء بُعد الرضا عن المهنة لديهن منخفضاً مقارنة مع بقية الأبعاد.

ولتوضيح فقرات كل بعد، فقد حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما في الجداول الآتية:

جدول (١٠): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول مستوى توافر بُعد الرضا عن المهنة.

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
١	نظام الإجازات الحالي في المدرسة مناسب لي.	3.40	1.165	٦	متوسط
٢	تتلاءم طبيعة مهنتي مع المستقبل المهني الذي أطمح إليه.	3.68	1.047	٤	مرتفع
٣	تُتيح لي مهنة التدريس صقل مهاراتي بشكل مستمر.	3.87	.967	٣	مرتفع
٤	أختار مهنة معلمة لو أتاحت لي فرصة اختيار مهنة المستقبل مرة أخرى.	3.43	1.282	٥	مرتفع
٥	تُشعرني مهنتي بالأمان الوظيفي.	3.94	1.044	٢	مرتفع
٦	تُحقق لي مهنتي مكانة اجتماعية مرموقة.	4.01	.933	١	مرتفع
	المتوسط العام	3.75	.819		مرتفع

يظهر من الجدول (١٠)؛ أن المتوسط العام لمستوى توفر بُعد الرضا عن المهنة؛ بلغ (٣.٧٥)، وبمستوى مرتفع. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن المعلمات يعملن في مهنة لها أبعاد إنسانية؛ مما جعل مستوى الرضا عن المهنة لديهن مرتفعاً.

وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة الرجبي وحمود (٢٠١٧)، التي أظهرت أن مستوى الرضا تجاه المهنة للمعلمات جاء بمستوى متوسط في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان، ودراسة سيدا وشفافية (٢٠٢١)، التي توصلت إلى أن مستوى شعور المعلمين نحو المهنة جاء بدرجة متوسطة بمدينة تمراس بالجزائر، وكذلك مع دراسة المهدي والحارثية (٢٠٢٢)، حيث جاءت درجة الرضا عن مهنة التدريس متوسطة في سلطنة عمان.

وقد تراوحت متوسطات استجابات العينة لمستوى توفر بُعد الرضا عن المهنة ما بين (٣.٤٠) و(٤.٠١)، وجاءت جميعها بمستوى مرتفع؛ ما عدا الفقرة رقم (١) التي جاءت بمستوى متوسط. وكانت أعلى الفقرات الفقرة رقم (٦)، ونصّها: "تحقق لي مهنتي مكانة اجتماعية مرموقة"، بمتوسط حسابي (٤.٠١)؛ وتدلّ هذه النتيجة على وجود تقدير من المجتمع لجهود المعلمات في تعليم النشء؛ مما جعلهن يوافقن على تحقيق مهنتهن مكانة اجتماعية مرموقة لهن. وجاءت أقل الفقرات في المتوسط الحسابي للفقرة رقم (١)، ونصّها: "نظام الإجازات الحالي في المدرسة مناسب لي"، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٤٠)، ويمكن تفسير هذه النتيجة بوجود صعوبة لدى المعلمات في التأقلم مع الإجازات الحالية؛ مما قلل من موافقتهن على مناسبة نظام الإجازات الحالي في المدرسة لهن. ثم جاءت الفقرة رقم (٤)، ونصّها: "أختار مهنة معلمة لو أتاحت لي فرصة اختيار مهنة المستقبل مرة أخرى"، بمتوسط حسابي (٣.٤٣)؛ وربما تدلّ هذه النتيجة على وجود معاناة لدى المعلمات من ضغوط في مهنة التدريس؛ مما قلل من موافقتهن على اختيارهن مهنة معلمة إذا أتاحت لهن فرصة اختيار مهنة المستقبل مرة أخرى.

**جدول (١١): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول مستوى توفر بُعد العلاقات مع الرؤساء.**

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
٧	تُقدّر مديرة المدرسة الجهود التي أبدتها.	4.22	.869	٤	مرتفع جداً
٨	تحترم مديرة المدرسة آرائى المهنية.	٤.١٠	١.023	٥	مرتفع
٩	علاقتى مع مديرة المدرسة إيجابية.	4.44	.814	٢	مرتفع جداً
١٠	تُعاملني مديرة المدرسة بكل احترام ومحبة.	4.48	.711	١	مرتفع جداً
١١	تعقد مديرة المدرسة لقاءات اجتماعية مع المعلمات.	4.32	.816	٣	مرتفع جداً
	المتوسط العام	4.32	.744		مرتفع جداً

يتبين من الجدول (١١)؛ أن المتوسط العام لمستوى توفر بُعد العلاقات مع الرؤساء؛ بلغ (٤.٣٢)، وبمستوى مرتفع جداً، وتدلّ هذه النتيجة على أنه يوجد تعامل جيد وعلاقات إنسانية بين معلمات مدارس التعليم العام في المدينة المنورة ومديراتهن - كما تبين من نتائج البحث - مما زاد من مستوى علاقاتهن مع مديراتهن في العمل. واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة آل بوعينين (٢٠٢١) في أن العلاقة بين المعلمات وإدارة المدرسة؛ جاءت بمستوى مرتفع في مدينة الخبر. واختلفت مع نتائج دراسة سيدا وشفافية (٢٠٢١)؛ في أن رضا المعلمين عن طبيعة الإشراف جاء بدرجة متوسطة في مدينة تمراس بالجزائر.

وتصدّرت الفقرة رقم (١٠) الترتيب الأول، ونصّها: "تعاملني مديرة المدرسة بكل احترام ومحبة"، بمتوسط حسابي (٤.٤٨)؛ وتدلّ هذه النتيجة على حرص مديرات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة على كسب ثقة واحترام معلماتهن، وقد تراوحت متوسطات استجابات العينة بين (٤.١٠) و(٤.٤٨)، من مستوى مرتفع إلى مرتفع جداً. وكانت أقل فقرتين بالمتوسط الحسابي الفقرة رقم (٨)، ونصّها: "تحترم مديرة المدرسة آرائي المهنية"، بمتوسط حسابي (٤.١٠)؛ وتدلّ هذه النتيجة على أن بعض مديرات مدارس التعليم العام في المدينة المنورة يملن إلى أسلوب المركزية في العمل؛ مما قلل من الموافقة على احترامهن آراء المعلمات المهنية. وسبقها الفقرة رقم (٧)، ونصّها: "تقدّر مديرة المدرسة الجهود التي أبذلها"، بمتوسط حسابي (٤.٢٢). ويمكن تفسير ذلك بأن بعض مديرات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة لا يبدين التقدير الكافي لجهود المعلمات؛ مما قلل من موافقة المعلمات على تقدير المديرات لجهود المعلمات.

**جدول (١٢): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول مستوى توفر بُعد العلاقات مع الزملاء.**

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
١٢	أتوازن في التعامل مع زميلاتي في بيئة العمل.	4.43	٠.648	١	مرتفع جداً
١٣	أبادل أنا وزميلاتي في العمل الخبرات الوظيفية.	4.31	٠.742	٢	مرتفع جداً
١٤	أشارك في صناعة القرارات مع زميلاتي في العمل.	4.19	٠.799	٥	مرتفع
١٥	أعمل كضيق واحد مع زميلاتي لإنجاز المهام المطلوبة.	4.27	٠.812	٣	مرتفع جداً
١٦	أشارك زميلاتي في حل المشكلات داخل العمل.	4.25	٠.766	٤	مرتفع جداً
	المتوسط العام	4.30	٠.661		مرتفع جداً

يتضح من الجدول (١٢)؛ أن المتوسط العام لمستوى توفر بُعد العلاقات مع الزملاء؛ بلغ (٤.٣٠)، وبمستوى مرتفع جداً، ودلت هذه النتيجة على وجود التعاون والتعامل الجيد بين المعلمات وزميلاتهن في العمل. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة آل بوعينين (٢٠٢١) في أن علاقة المعلمات مع زميلات العمل؛ كانت بمستوى مرتفع، ودراسة سيدا وشافية (٢٠٢١)، حيث تحقق رضا المعلمين عن العلاقة بزملائهم بدرجة عالية.

وقد تباينت متوسطات استجابات العينة لهذا البعد بين (٤.١٩) و(٤.٤٣)، من مستوى مرتفع إلى مرتفع جداً، وكانت أعلى الفقرات في المتوسط الحسابي الفقرة رقم (١٢)، ونصّها: "أتوازن في التعامل مع زميلاتي في بيئة العمل"، بمتوسط حسابي (٤.٤٣)؛ وتدلّ هذه النتيجة على أن معلمات مدارس التعليم العام في المدينة المنورة يحرصن على الحصول على تقدير واحترام زميلاتهن في المدرسة، ويحرصن على التوازن في معاملتهن مع زميلاتهن ببيئة العمل.

بينما كانت أقل فقرتين في المتوسط الحسابي، الفقرة رقم (١٤)، ونصّها: "أشارك في صناعة القرارات مع زميلاتي بالعمل"، بمتوسط حسابي (٤.١٩). ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن بعض إدارات المدارس لا تتيح المشاركة في صناعة القرار؛ مما قلل من موافقة المعلمات على مشاركتهن في صناعة القرارات مع زميلاتهن بالعمل. وسبقها الفقرة رقم (١٦)، ونصّها: "أشارك زميلاتي في حل المشكلات داخل العمل"، بمتوسط حسابي (٤.٢٥)؛ وربما تدلّ هذه النتيجة

على أن بعض المعلمات يتعرّضن لعبء تدريسي؛ مما قلل من مشاركتهن لزميلاتهن في حلّ المشكلات داخل العمل.

جدول (١٣): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول مستوى توافر بُعد طبيعة وظروف العمل.

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
١٧	تتميز البيئة المادية لعملى بالجودة.	3.76	.980	٥	مرتفع
١٨	يتناسب حجم العمل الذي أقوم به مع قدراتي.	4.00	.911	٣	مرتفع
١٩	تُسهّل لي بيئة العمل اكتساب الخبرة والمهارة في مجال وظيفتي.	4.02	.872	٢	مرتفع
٢٠	تُسهّل لي بيئة العمل الحصول على فرص للتقدم في مجال وظيفتي.	3.82	.989	٤	مرتفع
٢١	تتناسب مؤهلاتي العلمية مع العمل الذي أقوم به.	4.25	.865	١	مرتفع جداً
	المتوسط العام	4.01	.749		مرتفع

يظهر من الجدول (١٣)؛ أن المتوسط العام لمستوى بُعد طبيعة وظروف العمل بلغ (٤.٠١)، وجاء هذا البُعد بمستوى مرتفع؛ ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنه يوجد اهتمام بتهيئة بيئة العمل للمعلمات لتسهيل عملهن التعليمي؛ مما زاد من مستوى بُعد طبيعة وظروف العمل لديهن. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة أبو ندى والعكر (٢٠١٧) في أن مستوى بُعد طبيعة وظروف العمل للمعلمين جاء بمستوى مرتفع، وتختلف مع نتائج دراسة آل بوعينين (٢٠٢١)، التي جاء فيها هذا البُعد بمستوى متوسط، ودراسة سيّدا وشافية (٢٠٢١)، التي توصلت إلى أن درجة الرضا عن طبيعة وظروف العمل للمعلمات جاءت بدرجة متوسطة.

وتباينت متوسطات فقرات هذا البُعد بين (٣.٧٦) و(٤.٢٥)، من مستوى مرتفع إلى مرتفع جداً، وتصدّرت الترتيب الأول الفقرة رقم (٢١)، ونصها: "تتناسب مؤهلاتي العلمية مع العمل الذي أقوم به" عن باقي الفقرات بالمتوسط الحسابي الذي بلغ (٤.٢٥)، وبمستوى مرتفع جداً؛ وربما تدلّ هذه النتيجة على أن المعلمات يعملن في مجال تخصصاتهن؛ مما عزّز من موافقتهن على تناسب مؤهلاتهن العلمية مع العمل الذي يقمن به، بينما كانت أقل فقرتين، الفقرة رقم (١٧)، ونصها: "تتميز البيئة المادية لعملى بالجودة"، بمتوسط حسابي (٣.٧٦). ويمكن تفسير ذلك بأن المعلمات يرغبن في المزيد من التحسين لبيئة عملهن؛ مما قلل من موافقتهن على تميز البيئة المادية لعملهن بالجودة، وسبققتها الفقرة رقم (٢٠)، ونصها: "تُسهّل لي بيئة العمل الحصول على فرص للتقدم في مجال وظيفتي"، بمتوسط حسابي (٣.٨٢). ويمكن إسناد ذلك إلى أن المعلمات يشعرن بأن عبء عملهن لم يتح لهن التفرغ للتدريب والتأهيل؛ مما قلل من موافقتهن على تسهيل بيئة العمل لهن في الحصول على فرص للتقدم بمجال وظيفتهن.

• تحليل نتائج الإجابة عن السؤال الثاني ومناقشناها: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $[ \alpha \geq 0.05 ]$ . بين متوسطات استجابات عينة البحث حول مستوى النواقص المهني لدى معلمات مدارس النعليج العاج بالمدينة المنورة؛ تُعزى لمُتغيراته: المرحلة الدراسية، وسنوات الخبرة، ونوع المبنى المدرسي، وعدد الطالبات داخل المدرسة؟

تمت الإجابة عن هذا السؤال باستخدام: اختبار كولموجوروف-سمير نوف (Kolmogorov-Smirnov)؛ للتحقق من التوزيع الطبيعي للبيانات، واختبار كروسكال-وايس (Kruskal-Wallis)

Wallis Test)؛ للتحقق من وجود دلالة فروق إحصائية في متوسطات استجابات عينة البحث على محاور البحث للمتغيرات ثلاثية التصنيف فأكثر (المرحلة الدراسية، وسنوات الخبرة، ونوع المبنى المدرسي، وعدد الطالبات في المدرسة). وفيما يأتي عرض النتائج لكل متغير:

• **الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى دلالة  $[\alpha \geq 0.05]$  بين منوسطات استجابات عينة البحث حول مستوى النوافق المهني لدى معلمات مدارس النعليل العام بالمدينة المنورة، التي تُعزى إلى مُنغير المرحلة الدراسية [الابتدائية- المتوسطة- الثانوية] وقد أُجري اختبار كولموجوروف-سميرنوف [Kolmogorov-Smirnov] للتحقق من النوزيع الطبيعي للبيانات.**

جدول (١٤): نتائج اختبار كولموجوروف-سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov) وفقاً لمتغير المرحلة الدراسية.

المحور	المرحلة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية Sig
مستوى التوافق المهني	الابتدائية	210	.000
	المتوسطة	154	.093
	الثانوية	176	.002

يظهر من الجدول (١٤)؛ أن بيانات المرحلة الابتدائية في محور جودة بيئة العمل، وبيانات المرحلتين الابتدائية والثانوية في محور مستوى التوافق المهني وفقاً لمتغير المرحلة الدراسية؛ جاءت دالة، وهي أقل من مستوى دلالة (٠.٠٥)؛ وبالتالي لا تتبع التوزيع الطبيعي. وفي ضوء هذه النتيجة؛ وقع الاختيار على الاختبار اللامعلمي كروسكال-واليس (Kruskal-Wallis Test)، وهو الاختبار المناسب للبيانات التي لا تتبع التوزيع الطبيعي، كما يُستخدم عندما يكون عدد المتغيرات ثلاثة فأكثر. وفيما يأتي نتائج الاختبار:

جدول (١٥): نتائج اختبار كروسكال-واليس (Kruskal-Wallis Test) لدلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة البحث، وفقاً لمتغير

المرحلة الدراسية.

المحور	المرحلة الدراسية	العدد	المتوسط Mean	درجات الحرية	قيمة مربع قيمته كاي	قيمة الدلالة Sig
مستوى التوافق المهني	الابتدائية	٢١٠	٢٧٣.٥٤	٢	٤.٣٧١	٠.١١٢ غير دالة
	المتوسطة	١٥٤	٢٤٩.٦٧			
	الثانوية	١٧٦	٢٨٥.١٠			
	المجموع	٥٤٠				

يتبين من الجدول (١٥)؛ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥)، بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث، تبعاً لمتغير المرحلة الدراسية في مستوى التوافق المهني للمعلمات؛ إذ بلغت قيمة مستوى الدلالة (٠.١١٢)، وهي أكبر من (٠.٠٥) وغير دالة إحصائياً.

ويظهر من هذه النتائج أن متغير المرحلة الدراسية لا يؤثر في اتجاهات عينة البحث حول مستوى التوافق المهني للمعلمات، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن طبيعة العمل متشابهة في المراحل الدراسية المختلفة؛ مما قلل من الاختلافات في وجهات النظر حول مستوى التوافق المهني للمعلمات باختلاف متغير المرحلة الدراسية.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة النجار (٢٠١٨) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير المرحلة الدراسية حول توفر أبعاد التوافق المهني.

• الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى دلالة  $[\alpha \geq 0.05]$  بين متوسطات استجابات عينة البحث حول مستوى التوافق المهني لدى معلمات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة، التي تُعزى إلى مُتغير سنوات الخبرة [أقل من ٥ سنوات- من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات- من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة- ١٥ سنة فأكثر].

وقد أُجري اختبار كولموجوروف - سمير نوف (Kolmogorov-Smirnov)؛ للتحقق من التوزيع الطبيعي للبيانات.

جدول (١٦): نتائج اختبار كولموجوروف - سمير نوف (Kolmogorov-Smirnov)، وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

المحور	سنوات الخبرة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية Sig
مستوى التوافق المهني	أقل من ٥ سنوات.	١٢	.200*
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات.	٣٥	.200*
	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة.	٢٠١	.001
	١٥ سنة فأكثر	٢٩٢	.000

يظهر من الجدول (١٦)؛ أن بيانات سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات)، و(من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات) جاءت غير دالة، وهي أكبر من مستوى دلالة (٠.٠٥)؛ أي تتبع التوزيع الطبيعي. وجاءت بيانات سنوات الخبرة (من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة)، و(١٥ سنة فأكثر) دالة، وهي أقل من مستوى دلالة (٠.٠٥)؛ وبالتالي لا تتبع التوزيع الطبيعي. وفي ضوء هذه النتيجة؛ يُستخدم الاختبار اللامعلمي كروسكال-واليس (Kruskal-Wallis Test)؛ للإجابة عن هذا السؤال، وفيما يأتي نتائج الاختبار.

جدول (١٧): نتائج اختبار كروسكال -واليس (Kruskal-Wallis Test) لدلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة البحث، وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

المحور	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط Mean	درجات الحرية	قيمة مربع كاي	قيمة الدلالة Sig
مستوى التوافق المهني	أقل من ٥ سنوات.	١٢	٢٥٨.٨٣	٣	١.٢٢٢	٠.٧٤٨ غير دالة
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات.	٣٥	٢٥٦.٣٩			
	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة.	٢٠١	٢٦٤.٠٥			
	١٥ سنة فأكثر.	٢٩٢	٢٧٧.١١			
	المجموع	٥٤٠				

يظهر من الجدول (١٧)؛ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥)، بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في مستوى التوافق المهني للمعلمات، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة (٠.٧٤٨)؛ وهي قيمة أكبر من (٠.٠٥)، وغير دالة إحصائياً؛ ويدلّ هذا على تقارب آراء العينة حول مستوى التوافق المهني على اختلاف سنوات الخبرة في العمل.

وتتفق تلك النتائج مع نتائج دراسة النجار (٢٠١٨) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير سنوات الخبرة حول مستوى التوافق المهني لمعلمي المدارس الخاصة. ودراسة زهران وآخرين (٢٠٢١) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير سنوات الخبرة حول مستوى التوافق المهني لمعلمي التربية الفكرية.

• **الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى دلالة  $[\alpha \geq 0.05]$  بين متوسطات استجابات عينة البحث حول مستوى النواظف المهني لدى معلمات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة، التي تُعزى إلى مُنفيّر نوع المبنى المدرسي [حكومي مسنقل - حكومي مشترك] - مسناجر مسنقل - مسناجر مشترك.]**

وقد أُجري اختبار كولوجوروف-سمير نوف (Kolmogorov-Smirnov)؛ للتحقق من التوزيع الطبيعي للبيانات.

جدول (١٨): نتائج اختبار كولوجوروف-سمير نوف (Kolmogorov-Smirnov)، وفقاً لمُتغيّر نوع المبنى المدرسي.

المحور	نوع المبنى المدرسي	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية Sig
مستوى التوافق المهني	حكومي مستقل	316	.000
	حكومي مشترك	80	.001
	مستاجر مستقل	119	.000
	مستاجر مشترك	25	.200*

يتضح من الجدول (١٨)؛ أن بيانات نوع المبنى المدرسي (حكومي مستقل، وحكومي مشترك، ومستاجر مستقل)؛ جاءت دالة، وهي أقل من مستوى دلالة (٠.٠٥)؛ ومن ثم لا تتبع التوزيع الطبيعي. وجاءت بيانات نوع المبنى المدرسي (مستاجر مستقل) غير دالة، وهي أكبر من مستوى دلالة (٠.٠٥)؛ أي تتبع التوزيع الطبيعي. وفي ضوء هذه النتيجة؛ يُستخدم الاختبار اللامعلمي كروسكال-واليس (Kruskal-Wallis Test) للإجابة عن هذا السؤال، وفيما يأتي نتائج الاختبار:

جدول (١٩): نتائج اختبار كروسكال-واليس (Kruskal-Wallis Test) لدلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة البحث، وفقاً لمُتغيّر نوع المبنى المدرسي.

المحور	نوع المبنى المدرسي	العدد	المتوسط Mean	درجات الحرية	قيمة مربع كاي	قيمة الدلالة Sig
مستوى التوافق المهني	حكومي مستقل	٣١٦	٢٨٩.٣٠	٣	١٦.٤٢٢	.٠٠١
	حكومي مشترك	٨٠	٢٧٥.٦٠			
	مستاجر مستقل	١١٩	٢٢٣.٥٥			
	مستاجر مشترك	٢٥	٢٣٩.٩٨			
المجموع		٥٤٠				

يظهر من الجدول (١٩)؛ وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥)، بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث تبعاً لمُتغيّر نوع المبنى المدرسي في جودة بيئة العمل المدرسية، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة (٠.٠٠١)؛ وهي قيمة أصغر من (٠.٠٥)، ودالة إحصائية. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥)، بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث تبعاً لمُتغيّر نوع المبنى المدرسي في مستوى التوافق المهني، وقد بلغت قيمة مستوى الدلالة (٠.٠٠١)؛ وهي قيمة أصغر من (٠.٠٥)، ودالة إحصائية. ولتحديد اتجاهات الفروق بين المجموعات، أُجري اختبار مان وتني (Mann-Whitney Test) الموضّح في الجدول الآتي:



جدول (٢٠): نتائج اختبار مان - ويتني (Mann-Whitney Test)؛ لتحديد اتجاهات الفروق بين المجموعات، وفقاً لمتغير نوع المبنى المدرسي.

المحور	المجموعات	المتوسط Mean	قيمة U	قيمة الدلالة Sig
مستوى التوافق المهني	حكومي مستقل	٢٠٠.٣٥	١٢٠٥٥.٠٠٠	٠.522
	حكومي مشترك	١٩١.١٩	غير دالة	غير دالة
	حكومي مستقل	٣١٦	١٤١٩٦.٠٠٠	٠.٠٠٠
	مستأجر مستقل	١١٩	دالة	دالة
	حكومي مستقل	١٧٣.٣٨	٣١٩٩.٠٠٠	٠.013
	مستأجر مشترك	١٤٠.٩٦	دالة	دالة
	حكومي مشترك	١١٠.٧٢	٣٣٩٠٢.٥٠٠	٠.٠٣١
	مستأجر مستقل	٩٢.٧٩	دالة	دالة
	حكومي مشترك	٥٤.٦٩	٨٦٤.٥٠٠	٠.٣٠٨
	مستأجر مشترك	٤٧.٥٨	غير دالة	غير دالة
مستأجر مستقل	٧١.٤٦	٠.514	غير دالة	
مستأجر مشترك	٧٧.٤٤	١٣٦٤.٠٠٠	غير دالة	

يتضح من الجدول (٢٠) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥)، في مستوى التوافق المهني بين المباني الحكومية - المستقلة أو المشتركة - وبين المبنى المستأجر المستقل؛ لصالح المباني الحكومية، وبين المبنى الحكومي المستقل والمستأجر المشترك؛ لصالح الحكومي المستقل، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين باقي المجموعات. وتفسر هذه النتيجة بأن ارتفاع مستوى جودة بيئة العمل المدرسية لصالح المباني الحكومية؛ عزز من مستوى التوافق المهني لديهن. وقد ذكر زهران وآخرون (٢٠٢١) أن أحد العوامل التي تؤثر في التوافق المهني هي: العوامل التنظيمية كالبيئة المدرسية، والأمن والارتياح في العمل. وتوصل الرجبي وحمود (٢٠١٧) إلى أن البيئة الفيزيائية المتمثلة في المباني المدرسية المريحة؛ تبعث على الراحة في العمل للمعلمات، وتساهم في تحقيق التوافق المهني، وتساعدن على تقبل عملهن والرضا عن مهنتهن؛ لشعورهن بالاستقرار الوظيفي.

• **الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى دلالة  $[\alpha \geq 0.05]$  بين منوسطان استجابات عينة البحث حول مسنوى النوافق المهني لدى معلمات مدارس النعليلع الماع بالمدينة المنورة، التي نُعزى إلى مُنغير عده الطالبات في المدرسة [أقل من ٣٥٠ طالبة - من ٣٥٠ إلى ٦٠٠ طالبة - أكثر من ٦٠٠ طالبة].**

وقد أُجري اختبار أُجري اختبار كولوجوروف-سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov)؛ للتحقق من التوزيع الطبيعي للبيانات.

جدول (٢١): نتائج اختبار كولوجوروف - سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov)، وفقاً لمتغير عدد الطالبات في المدرسة.

المحور	عدد الطالبات في المدرسة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية Sig
مستوى التوافق المهني	أقل من ٣٥٠ طالبة.	172	٠.025
	من ٣٥٠ إلى ٦٠٠ طالبة.	261	٠.010
	أكثر من ٦٠٠ طالبة.	107	٠.000

يتضح من الجدول (٢١)؛ أن جميع بيانات متغير عدد الطالبات في المدرسة في كل محاور البحث؛ جاءت دالة، وهي أقل من مستوى دلالة (٠.٠٥)؛ ومن ثم لا تتبع التوزيع الطبيعي، وفي ضوء هذه النتيجة؛ يُستخدم الاختبار اللامعلمي كروسكال-واليس (Kruskal-Wallis Test)؛ للإجابة عن هذا السؤال، وفيما يأتي نتائج الاختبار:

جدول (٢٢): نتائج اختبار كروسكال - واليس (Kruskal-Wallis Test) لدلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة البحث، وفقاً لمتغير عدد الطالبات في المدرسة.

المحور	عدد الطالبات	العدد	المتوسط Mean	درجات الحرية	قيمة مربع كاي	قيمة الدلالة Sig
مستوى التوافق المهني	أقل من ٣٥٠ طالبة.	١٧٢	٢٦٠.٢٤	٢	١٠.١١١	٠.٠٠٦
	من ٣٥٠ إلى ٦٠٠ طالبة.	٢٦١	٢٥٩.٦٦			
	أكثر من ٦٠٠ طالبة.	١٠٧	٣١٣.٤٣			
	المجموع	٥٤٠				دالة

يتبين من الجدول (٢٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥)، بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير عدد الطالبات في المدرسة في مستوى التوافق المهني، وقد بلغت قيمة مستوى الدلالة (٠.٠٠٦)؛ وهي قيمة أصغر من (٠.٠٥)، ودالة إحصائية. ولتحديد اتجاهات الفروق بين المجموعات؛ أُجري اختبار مان وتني (Mann-Whitney Test) الموضح في الجدول الآتي:

جدول (٢٣): نتائج اختبار مان - ويتني (Mann-Whitney Test)؛ لتحديد اتجاهات الفروق بين المجموعات، وفقاً لمتغير عدد الطالبات في المدرسة.

المحور	المجموعات	المتوسط Mean	مان ويتني u	قيمة الدلالة Sig
مستوى التوافق المهني	أقل من ٣٠٠ طالبة.	٢١٧.٠٨	٢٢٤٣٢.٥٠٠	٠.٩٩٢
	من ٣٠٠ إلى ٦٠٠ طالبة.	٢١٦.٩٥		
	أقل من ٣٠٠ طالبة.	١٢٩.٦٦	٧٤٢٣.٥٠٠	٠.٠٠٧
	أكثر من ٦٠٠ طالبة.	١٥٦.٦٢		
	من ٣٥٠ إلى ٦٠٠ طالبة.	١٧٣.٧٢	١١١٤٩.٠٠٠	٠.٠٠٢
	أكثر من ٦٠٠ طالبة.	٢١٠.٨٠		

أظهر الجدول (٢٣) أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥)، بين المجموعتين (أقل من ٣٠٠ طالبة)، و(من ٣٥٠ إلى ٦٠٠ طالبة)، والمجموعة (أكثر من ٦٠٠ طالبة) في مستوى التوافق المهني؛ لصالح المجموعة (أكثر من ٦٠٠ طالبة)، حيث جاءت مستوى الدلالة بين المجموعات أقل من (٠.٠٥)؛ وهي دالة إحصائية. ويمكن تفسير النتيجة بأن المدارس التي تضم أعداد طالبات أكثر من (٦٠٠) طالبة؛ تكون مدارس ذات مبان حكومية، وتحتوي على عدد أكبر من منسوبات الهيئة الإدارية، وقد ورد في جدول التشكيلات المدرسية أن هيكل المدرسة وفقاً لعدد الطلاب المكوّن أكثر من (٦٠٠) طالبة؛ يتكوّن من (٣) وكيالات في المدرسة (وزارة التعليم، ٥١٤٤٢). وبناء على هذا؛ فإن هذا يقلل من الأعباء الإدارية عن المعلمات، فيتفرغن لأعمالهن في التدريس؛ مما جعل مستوى التوافق المهني لدى معلمات هذه المدارس أعلى.

### • نوصيات البحث:

- ◀ أن تستخدم مديرات المدارس الوسائل التقنية المتنوعة للاتصال والتواصل في بيئة العمل المدرسية، مع تحسين التواصل الإيجابي المباشر مع المعلمات.
- ◀ أن توفر إدارة تعليم المدينة المنورة الأجهزة التقنية وشبكات الإنترنت التي تخدم المعلمات وتعينهن على أداء عملهن، والتوصية باستخدام شبكات عالية السرعة، التي تستوعب استخدام عدد كبير من المستخدمين لها.

◀ أن تُحسّن إدارة تعليم المدينة المنورة ظروف العمل للمعلمات، وإبدال المباني المستأجرة بالمباني الحكومية، وإعادة النظر في المباني الحكومية ذات الطوابق المتعددة، وإضافة مصاعد بين الطوابق للمعلمات لتسهيل التنقل بين الطوابق، واستشارة الشركات القائمة بتنفيذ المشاريع التعليمية وتصميمها في وضع الحلول التي قد تساعد على التغلب على بعض نواحي القصور في المباني الحكومية الحالية.

◀ أن تُنظّم إدارة تعليم المدينة المنورة دورات تدريبية لمديرات المدارس في المدينة المنورة؛ لتعريفهن التوافق المهني للمعلمات.

### • مقترحات البحث:

◀ إجراء دراسة مماثلة على مدارس التعليم العام الأهلي بالمدينة المنورة.  
◀ إجراء دراسة مماثلة على مدن ومناطق أخرى، وعلى عينة المعلمين، ومديرات ووكيلات مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة.

### • المراجع:

- أبو ندى، خالد محمود، والعكر، محمد عاطف محمد. (٢٠١٧). توفر الاحتياجات التدريسية وبيئة العمل كمتنبئات بالتوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، ٢٥(٤)، ٣٣-١.
- الإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة. (١٤٤٤هـ). في إحصاءات. <https://edu.moe.gov.sa/Madinah/About/Pages/Statistics.aspx>
- آل بوعينين، مشاعل راشد. (٢٠٢١). الذكاء العاطفي لدى قائدات المدارس وعلاقته بالتوافق المهني للمعلمات. مجلة جامعة المدينة العالمية للعلوم التربوية والنفسية، ٢(٢)، ٤٦-١. <https://doi.org/10.21608/aja.2019.36103>
- بن كعكع، ليلى، وقورين، حسنية. (٢٠١٨). أثر التوافق المهني على مسارات الوظيفة لدى العاملين "دراسة حالة بعض أساتذة التعليم الثانوي بولاية سيدي بلعباس". مجلة المعيار في الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، ٩(٣)، ٢٨-٤٤.
- بويبيدي، لامية. (٢٠١٩). علاقة جودة بيئة العمل بالتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة الوادي. مجلة العلوم النفسية والتربوية، ٥(٣)، ٢٥٧-٢٨٧.
- بويبيدي، لامية، وعطالله، محمد. (٢٠١٩). المناخ التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني في المؤسسات التربوية. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، ٧(٣)، ٥٨-٦٥.
- بو عطيط، سفيان. (٢٠١٨). إشكالية سوء التوافق مع المهنة في المنظمات المعاصرة: ماهيتها، أسبابها، مظاهرها وسبل علاجها. مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، ٤(٧)، ٦٧-٧٧.
- جبريل، مصطفى السعيد، ومحمد، جهاد وحيد. (٢٠١٩). القابلية للإساءة الزوجية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى المعلمات في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية. مجلة بحوث التربية النوعية، ٥٣(٥٣)، ١٥٠-١٨٦. <https://dx.doi.org/10.21608/mbse.2019.136053>
- جفبلو، حمزة. (٢٠١٩). المحددات التنظيمية لتشكيل فرق العمل وعلاقتها بالتوافق المهني-عناصر اجتماعية-دراسة ميدانية بوحدة البليستين مؤسسة كوندور بـرج بوعريريج. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ١١(٣)، ٨٧-١٠٤. <https://asjp.cerist.dz/en/article/99450>
- حامد، آدم أحمد موسى. (٢٠٢٠). توسط ضغوط العمل للعلاقة بين التوافق المهني ودوران العمل- دراسة تطبيقية على شركة كهرباء بيشة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، ٤(٩)، ١٣١-١٤٢. <https://doi.org/10.26389/AJSRP.A301019>
- حيمور، نور جاسر، والشقران، رامي بن ابراهيم بن عبد الرحمن. (٢٠٢١). التوافق المهني لدى معلمي مدارس المرحلة الثانوية في نواحي الجامعة بمحافظة العاصمة عمان وعلاقته بتعزيز الارتباط الوظيفي. مجلة جامعة عمان العربية للبحوث- سلسلة البحوث التربوية والنفسية، ١(١)، ١٢٢-١٠١.
- خليف، أحمد حمزة. (٢٠٢١). موقع الضبط وعلاقته بالتوافق المهني لدى مدرّاء المدارس المتوسطة. مجلة أبحاث ميسان، ١٧(٣٣)، ٢٦٩-٣٠٢.
- ذيب، فهيمة، ودحماني، محمد. (٢٠١٨). التوافق المهني بين النظريات واستراتيجيات التحقيق. مجلة الفكر القانوني والسياسي، ٢(١)، ٥٦-٤٧٤.

- الرجبي، يوسف بن سيف، وحمود، محمد بن عبد الحميد الشيخ. (٢٠١٧). التوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان وعلاقته ببعض المتغيرات. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ١٩ (١٩)، ٤٣١-٤٥٦. <https://doi.org/10.21608/saep.2017.24601>
- الزبيدي، سحر عناوي رهيو. (٢٠١٧). القوة التنظيمية ودورها في تحقيق التوافق المهني لدى عينة من مدرّاء ومسؤولي الأقسام والشعب في كليات جامعة القادسية، مجلة الفري للعلوم الاقتصادية والإدارية، ١٤ (٣)، ٣١٠-٣٤١. [https://doi.org/10.36325/ghjec.v14i3\(1\).5537](https://doi.org/10.36325/ghjec.v14i3(1).5537)
- زروق، هشام، وقبوق، عيسى. (٢٠١٨). التوافق المهني: مفهومه وآلياته تحقيقه. مجلة علوم الإنسان والمجتمع، ٢٦ (٢٦)، ٣٨٥ - ٤٠٤.
- زهران، سناء حامد، إسماعيل، عصام الدسوقي، وحشيش، شيماء إبراهيم. (٢٠٢١). مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي التربية الفكرية. مجلة القراءة والمعرفة، ٢٣٢ (٢٣٢)، ٣٨١-٤١٩.
- سعيد، شنى عبد الله، وعلي، سناء أحمد. (٢٠٢١). دور مستوى الطموح وعلاقته بالتوافق المهني لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة جيهان الأهلية. مجلة جامعة جيهان - أربيل للعلوم الإنسانية والاجتماعية، ٥ (٢)، ٥٣-٥٩. <https://doi.org/10.24086/cuejhss.v5n2y2021.pp53-59>
- سناني، لبنى، وبوعطيط، جلال الدين. (٢٠٢٢). متطلبات تحقيق التوافق المهني في المؤسسات التنظيمية. مجلة سوسولوجيا، ١٦ (١)، ١٣-٣١.
- سناني، لبنى، وبوعطيط، جلال الدين. (٢٠٢٣). التوافق المهني ودوره في التقليل من ظاهرة الاحتراق النفسي في الوسط المهني. مجلة ضياء للبحوث النفسية والتربوية، ٣ (٢)، ٤٩-٦١.
- سيد، شينون، وشافيت، غليط. (٢٠٢١). التوافق المهني في المؤسسات التعليمية الابتدائية من وجهة نظر أساتذة التعليم الابتدائي. مجلة آفاق علمية، ١٣ (٣)، ١٨٥-٢٠١.
- الشيخ، صالحة عبد الله، وخليفة، هدى بنت عاصم محمد. (٢٠٢١). الرفاهية النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من معلمات التربية الخاصة بجدة. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ١٣٦ (١٣٦)، 277-302. <https://dx.doi.org/10.21608/saep.2021.188103>
- العازمي، مريم مطلق مبارك، أبو الوفا، جمال محمد، وشعلان، عبد الحميد عبد الفتاح. (٢٠٢١). تأثير التسييس التنظيمي على التوافق المهني لدى معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت: دراسة تحليلية. مجلة كلية التربية، ٣٢ (١٢٥)، ١-٧٥.
- عسيري، عبد العزيز علي جابر، والعجلاني، يوسف بن أحمد. (٢٠١٩). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة المخوة، المجلة العلمية لكلية التربية - جامعة أسيوط، ٢٥ (١٢)، ٢١-٥٧. <https://doi.org/10.21608/mfes.2019.99273>
- المشهداني، سعد سلمان. (٢٠١٩). منهجية البحث العلمي. دار أسامة للنشر والتوزيع.
- منصور، محمد إبراهيم محمد، وأحاجي، خالد. (٢٠٢١). التوافق المهني وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمحافظة غزة، فلسطين. مجلة عطاء للدراسات والأبحاث، ١ (١)، ٢-١٨٨.
- المهدي، ياسر فتحي الهنداوي، والحارثية، خالصة بنت سالم بن حمد. (٢٠٢٢). الرضا عن مهنة التدريس كمتغير وسيط في العلاقة بين دعم المدير ونية ترك العمل لدى المعلمين بمدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان. مجلة الدراسات التربوية والنفسية، ١٦ (٣)، ٢-٢١١.
- النجار، يحيى محمود. (٢٠١٨). الوعي الذاتي وعلاقته بالتوافق المهني لدى معلمي المدارس الخاصة بمحافظة غزة. مجلة جامعة الأقصى للعلوم التربوية والنفسية، ١ (١)، ١-٣٢.
- هيئة تقويم التعليم والتدريب. (٢٠٢٠). مهنة التعليم وقيمتها في نظر المعلمين وقادة المدارس: تقرير عن مشاركة المملكة العربية السعودية في المسح الدولي للتعليم والتعلم (TALIS 2018). <https://www.etc.gov.sa/ar/Researchers/Research-Studies/Documents>
- هيئة تقويم التعليم والتدريب. (٢٠٢١). تقرير التقييم والتميز للمدرسين. <https://edp.etc.gov.sa/SchoolEvaluationExcellence.html>
- وزارة التعليم. (٥١٤٤٢هـ). الدليل التنظيمي لمدارس التعليم العام. <https://www.moe.gov.sa/layouts/15/Portal/Files/SRM65.pdf>

