

عنوان البحث

التوافق المهني لدى موظفي كلية التربية الاساسية في جامعة بابل

الباحثه: ايمان كاظم حسن

الباحث :د. عماد حسين المرشدي

كلية التربية الاساسية

كلية التربية الاساسية

الفصل الأول

التعريف بالبحث

أولاً: مشكلة البحث

يمثل التوافق المهني نمط الحياة وصورته الذاتية والموضوعية لدى الأفراد العاملين في مؤسسات الدولة أو غيرها، فهو عملية ديناميكية مستمرة يقوم بها الفرد لتحقيق التكيف والانسجام بينه وبين البيئة المهنية التي يعمل بها ، فإذا كان هناك سوء توافق مهني الذي قد ينشأ من عوامل تتعلق بالعاملين في مجال (اجتهادهم، استعدادهم لتدريبهم ، عدم تناسب قدراتهم مع نوع أعمالهم، عيوب في البيئة المادية"الاقتصادية" والاجتماعية)،فإن الفرد قد لاينسجم مع المهنة مما يؤدي الى عدم الانتفاع من قدراته في مجال عمله.

ويشكل الافراد الذين يعملون في الجامعة الدعامة الأساسية والفعالة لها ،اذ من دونهم لا يمكن ان تحقق أهدافها ومهامها الادارية والفنية والخدمية،وقد يكون التوافق المهني للأفراد العاملين في الجامعة من المؤشرات المهمة لنجاحهم في أداء مهماتهم وواجباتهم ، إذ من دون التوافق المهني قد تضطرب شخصياتهم فيشعرون بعدم الرضا الوظيفي الذي قد يصل إلى الاحتراق النفسي سيما إذا كان سوء التوافق المهني مستمراً نتيجة لظروف العمل (المادية والنفسية والاجتماعية) السيئة.

وبناء على ماسبق تبرز مشكلة البحث الحالي من خلال الاجابة على الاسئلة الاتية: (ما درجة التوافق المهني لدى موظفي كلية التربية الاساسية في جامعة بابل؟ وهل هناك فروق ذات دلالة احصائية في درجة التوافق المهني تبعا لمتغير الجنس(الذكور -الاناث)؟ وهل هناك فروق ذات دلالة احصائية في درجة التوافق المهني تبعا لمتغيرالتعيين على الملاك(الدائم،المؤقت)؟.

ثانياً: أهمية البحث

يعد التوافق المهني حالة من الانسجام بين العامل وعمله، بحيث تجعله راضياً عن عمله،ومرضياً عنه(عوض،1988:122)،فالرضا عن العمل أو الوظيفة(Job Satisfaction) يعد هدفاً أساسياً من أهداف المؤسسة المهنية (الصميدعي،1999: 63).

فالاسلام ينظر الى التوافق المهني بأنه أمر يرتبط برضا الله، والعمل بما يرضيه وإطاعة أوامره مخلصاً له في تعبير الأرض، أخذاً في الاعتبار ان مصلحة الفرد ترتبط بمصلحة الجماعة، ومصلحة الجماعة مرتبطة

بمصلحة الفرد، وفي ضوء ذلك يكون العمل وسيلة لتنمية الفرد والمجتمع، فخير الناس أنفعهم للناس كما قال الرسول صلى الله عليه وآله وسلم: "إن الله في عون العبد مادام العبد في عون أخيه" (الدمشقي، 767هـ: 96). وعلى الرغم من اتفاق علماء النفس والاجتماع على تفسير مصطلح "التوافق المهني" (Professional Adjustment) بأنه علاقة الشخص بعمله وتقبله له ورضاه عن كل ما يتعلق به، إلا أنه لم يحظ بالاهتمام الكبير من هؤلاء حول دينامياته ودور الفرد و البيئة فيه أو دورهما معاً، سوى عدد قليل منهم قد تحدثوا حول هذا الموضوع.

فنظرية التحليل النفسي ترى أن السلوك الإنساني محكوماً بمبدأ (اللذة)، أي أن الأهداف الموضوعية للسلوك في أي موقف من مواقف الحياة هي لغرض تحقيق اللذة وتجنب الألم، وقد تخلق القواعد الاجتماعية التي يلتزم بها الفرد بعض المعوقات والاحباطات فتعرض بعض القيود على الغرائز التي تبعده عن المصادر الأساسية لإشباع دوافع اللذة (عدس، 1998: 99-100).

ويرى فرويد (Freud, 1961) أن الفرد قد يحسن التوافق في حياته، وذلك عندما يتمتع بالأنا القوية القادرة على تحقيق الانسجام بين المكونات الشخصية، وبين الواقع الخارجي، فتكون قادرة على تخفيف حدة الدوافع، وتفكر تفكيراً موضوعياً معتدلاً متماشياً مع الأوضاع الاجتماعية المتعارف عليها، فالشخص الذي يعمل تحت ضغط الحاجة أو الضرورة بصرف النظر عن كون العمل مصدراً هاماً للرضا يكون مصدراً لسوء التوافق المهني (Freud, 1961: 120).

كما أن عملية التوافق المهني غالباً ما تكون لا شعورية، أي أن الأفراد لا يعون الأسباب الحقيقية لكثير من سلوكياتهم، فالشخص المتوافق هو من يستطيع إشباع المتطلبات الضرورية (للهو) بوسائل مقبولة اجتماعياً، في حين يعد العصاب والذهان شكلاً من أشكال سوء التوافق، فضلاً عن أن السمات الأساسية للشخصية والتوافق المهني، تتمثل في ثلاث سمات هي (قوة الأنا، القدرة على العمل، القدرة على الحب)، كما يعد الشخص القلق شخصاً غير متوافقاً اجتماعياً ومهنيّاً، وأن أغلب اتجاهاته ملتوية في أغلب علاقاته مع الآخرين (Weiner & Potepan, 1970: 61).

وبناء على ما سبق فإن حسن التوافق المهني لا يعزى إلى قدرة الأنا في تحقيق ذلك الانسجام بين الإطراف المتصارعة بداخله فحسب، بل يعود أيضاً إلى حسن اختيار الفرد لعمل يتناسب مع قدراته الفطرية، وإلى ما توفره له مهنته من متنفسات مقبولة اجتماعياً للتسامي بدوافعه الغريزية الأصلية.

أما "يونج" فيرى أن الشخص يشعر بالتوافق عندما يكون سلوكه متجهاً نحو تحقيق أهدافه ومستقبله، وملئاً مع نموه، وأن يكون قادراً على تمثيل الدور الذي يعكس طموحاته وأهدافه بمهارة وكفاءة حقيقية، وفهمه العميق عن نفسه وعن حقيقة العالم حوله، كما يرى أن التوافق المهني يتوقف على دور العمل في تحقيق أهداف الفرد، وعلى اختيار الفرد العمل الذي يتناسب وأنماط شخصيته، فالنمط المفكر المنبسط سوف يشعر بحسن التوافق المهني عندما يعمل في مجال العلوم الطبيعية، والنمط الحدسي المنبسط يكون أكثر توافقاً في العمل الذي

يحتاج الى نوع من الالتزام، والتوافق الناجح في العمل ينبغي ان ينبع من الميول الفطرية في اللاشعور الجمعي (عبد الرحمن، 1998: 127-152).

في حين يرى أدلر (Adler) أن أصعب ما يفعله الإنسان هو أن يعرف نفسه ويسعى لتغييرها، ولكن الإنسان أكثر من مجرد كائن حي لديه استعدادات تخضع لماضيه الوراثي، وأكثر من كونه نتاج البيئة التي يعيش فيها، بل انه مفسر الحياة و مترجمها، وينمي ذاته من خلال ماضيه الموروث و يترجم انطباعات حياته اليومية، و يبحث عن خبرات جديدة لإشباع حاجاته نحو تحقيق الذات أو حمايتها وهذا هو الهدف الأول الذي يندرج تحته كل أنماط السلوك الإنساني (غنيم، 1973: 693).

أما ماسلو (Maslow, 1970) فيرى أن التوافق في العمل كما في غيره من مجالات الحياة الأخرى مرتبط بالحاجات الإنسانية، بمعنى أن إشباع الحاجات لدى الفرد تؤدي الى اثاره الدوافع نحو العمل والاستمرار في تحسين الأداء في العمل، فكلما ارتقى الفرد في الترتيب الهرمي للحاجات زادت رغبته واهتمامه في الكفاح من اجل تحقيق ذاته، كما ان ظهور شكاوي وتذمرات ذات مستوى أعلى دليل على ان الجهود المبذولة لأشباع الحاجات الدنيا للأفراد العاملين أتت ثمارها بالفعل، مما يؤدي الى الالتفات الى قضايا جديدة أعلى مستوى (Maslow, 1970 : 96).

في حين يرى "كاتل" (Cattell) أن تحقيق التوافق في المجال المهني، يتحقق من خلال استخدام المقاييس المختلفة للسمات في الاختيار المهني ، لأن التحديد الدقيق للشخصية يجعل من السهل إجراء التطابق لخصائص الفرد المزاجية والتحقق من مدى مناسبتها مع مطالب المهنة (عبد الرحمن، 1998: 499)، وكذلك رفع الروح المعنوية للفرد من خلال شعوره بالرضا عن العمل ، وعن الأجور لذلك العمل، وأن أمامه فرص كبيرة للترقية، وأن تعرف الإدارة بأهمية مجهود الشخص وتشديد بها في معظم المناسبات لإرضاء طموحه (حسن، 1985: 423).

ويتفق مع هذا الرأي ما يذهب اليه سوبر (Super) الذي اكد على إن صلاحية الفرد للعمل في عدد من المهن يتوقف على ما لديه من سمات وقدرات وميول، وذلك لأن كل مهنة تتطلب بعض المواصفات الخاصة بها، فإذا ما وجد الفرد مهنة تتلاءم مع سمات شخصيته، فإن هذا سيؤدي به إلى الرضا عن عمله وتوافقه مع مهنته ،وقد اكد ثلاثة افتراضات أساسية توضح دور السمات في عملية التوافق المهني وهي:

أ. إن مجموع الأفراد في وظائف محددة لهم سمات شخصية ونفسية معينة.

ب. إن الفرد يكون أكثر ملاءمة لنوع معين من العمل إذا كانت سماته تتلاءم مع ذلك العمل.

ج. إن التوافق بين سمات الشخصية وبين متطلبات العمل يؤدي إلى تحقق التوافق المهني للفرد (Crites, 1969: 336).

وقد طرح هاريسون (Harrison,1978) نوعين من التوافق بين الفرد والبيئة، تمثل النوع الأول من هذا التوافق بالمدى الذي تكون فيه مهارات الفرد وقدراته لتواكب أعباء العمل ومتطلباته، أما النوع الثاني فيتمثل بالمدى الذي تعمل فيه بيئة العمل على إشباع حاجات الفرد (Harrison,1978 : 183).

وعلى اية حال وإن كان التوافق المهني يعد الحياة سلسلة من عمليات التوافق التي يعدل فيها الفرد سلوكه في سبيل الاستجابة للموقف المركب الذي ينتج عن حاجاته وقدراته من أجل إشباع هذه الحاجات، فإن الإنسان لكي يكون سوياً ينبغي ان يكون تواقفه مرناً، وينبغي أن تكون لديه القدرة على تقديم استجابات متنوعة تتلائم مع المواقف المختلفة وتنجح في تحقيق دوافعه، (شافر، 1955 : 361).

لذا فان التوافق المهني يبدو في قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفاً سليماً وأن يتواءم مع بيئته الاجتماعية او المادية أو المهنية أو مع نفسه، كما أنه عملية معقدة إلى حد كبير تتضمن عوامل جسمية ونفسية واجتماعية كثيرة، وعلى هذا الأساس فإن كل سلوك يصدر عن الفرد ما هو إلا محاولة جادة منه لكي يحقق ذلك التوافق (Lawshe,1953 : 29-30).

ومما لا شك فيه أن ميدان العمل من أهم الميادين التي ينبغي أن يحقق الفرد فيها قدراً من التوافق المهني والنفسي، فالفرد يقضي مدة طويلة من وقته في ميدان العمل، كما ان للعمل دورا مهما وتأثيرا كبيرا في حياة الفرد ومكانته الاجتماعية (Norman,1961 : 439).

ومن هنا تتجلى أهمية البحث الحالي في التعرف على التوافق المهني لدى موظفي كلية التربية الأساسية في جامعة بابل، وعليه فان أهمية هذا البحث يمكن أن تتبثق فضلاً عما تقدم ، من كونه أول بحث في الجامعة(حسب حدود علم الباحثان) يسعى إلى قياس درجة التوافق المهني لدى موظفي كلية التربية الأساسية، مما يمكن أغناء المكتبة العراقية بهذا البحث من جهة، ويمكن الإفادة من نتائجه من المعنيين والمسؤولين لاتخاذ القرارات المناسبة في تنمية التوافق المهني لدى الموظفين في الجامعة بشكل عام والموظفين في كلية التربية الأساسية بشكل خاص.

ثالثاً: أهداف البحث: يهدف البحث الحالي الإجابة عن الأسئلة الآتية

- 1..ما درجة التوافق المهني لدى موظفي كلية التربية الاساسية/جامعة بابل؟.
 - 2.هل هناك فروق ذات دلالة احصائية في درجة التوافق المهني تبعا لمتغير الجنس (ذكور - اناث)؟
 3. هل هناك فروق ذات دلالة احصائية في درجة التوافق المهني تبعا لمتغير التعيين على الملاك(دائم-مؤقت)
- ؟.

رابعاً: حدود البحث

يقتصر البحث على الافراد الموظفين (الذكوروالاناث)في كلية التربية الاساسية/جامعة بابل ممن هم على ملاك الكلية(الدائم والمؤقت)للعام الدراسي (2007 م - 2008 م).

خامسا :تعريف المصطلحات

-التوافق المهني:

1. عرف أركوف (Arkoff,1968) التوافق المهني على انه: نضج مهني يتمثل بالمحافظة على النظام من قبل الفرد ورضاه عن مهنته وتنمية دوافعه نحو المهنة والنجاح فيها لكي يشعر بالسعادة والاطمئنان (Arkoff,1968 : 21).

2. وعرفه دسوقي (1974) على أنه : توافق الفرد بالطريقة الصحيحة والسليمة، وهو ما نسميه بالرضا عن العمل " (دسوقي ، 1974 : 354).

3. وعرفه زهران (1978) على أنه: الاختيار المناسب والاستعداد علمياً وتدريبياً للمهنة، والدخول فيها، والإنجاز والكفاءة والإنتاج والشعور بالرضا والنجاح (زهران، 1978: 39).

4. وعرفه بدوي (1980) على انه:مدى ملائمة شخصية الفرد وميوله ومؤهلاته للمهنة التي يمارسها(بدوي،1980: 24).

5. ويعرفه كرانبرج (Grunberg , 1979) على انه :الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته أو مهنته ، فيصبح فرداً مهماً بوظيفته ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في التقدم والنمو وتحقيق أهدافه فيها (Grunberg,1979 : 3).

6. وعرفه الشمري (2000) على انه:عملية ديناميكية مستمرة في تفاعل الشخص مع الآخرين حيث يتضمن الفهم الكلي للذات والنضج المهني بما يؤدي إلى الانسجام مع الرؤساء، الزملاء وظروف العمل لتحقيق الرضا والكفاية والنجاح(الشمري، 2000: 24).

-وقد اعتمد الباحثان تعريف الشمري(2000) تعريفا نظريا كونه الأقرب للبحث الحالي.

-أما التعريف الإجرائي للتوافق المهني فهو(الدرجة الكلية التي يحصل عليها الموظف أو الموظفة في كلية التربية الاساسية/جامعة بابل، من خلال استجابته على مقياس التوافق المهني).

الفصل الثاني

دراسات سابقة

اولا:دراسات عراقية

1.دراسة الزبيدي (2000)

"الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا المهني والصحة النفسية لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعة"
استهدفت هذه الدراسة معرفة علاقة الرضا المهني والصحة النفسية بالضغوط النفسية لدى اعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات العراقية على عينة تكونت من (200) عضوا من اعضاء هيئة التدريس ، واستخدمت مقاييس الضغوط النفسية و الرضا المهني والصحة النفسية من إعداد الباحث ، وبعد تطبيق هذه المقاييس على أفراد العينة وتحليل البيانات احصائيا باستخدام معامل الارتباط والاختبار التائي وتحليل التباين.

أظهرت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الضغوط النفسية والرضا المهني من جهة ، وبين الضغوط النفسية والصحة النفسية من جهة أخرى وبدلالة إحصائية وكان الفرق بين الذكور والإناث لصالح الإناث (الزبيدي ، 2000).

2.دراسة النداوي(2006)

"الشخصية المتقلبة وعلاقتها بالتوافق المهني لدى العاملين في مؤسسات الدولة"

استهدف الدراسة قياس التوافق المهني لدى العاملين في مؤسسات الدولة العراقية ، وإيجاد العلاقة بين متغير الشخصية المتقلبة والتوافق المهني على عينة بلغت (400) موظف وموظفة تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية من أربع وزارات في الدولة العراقية، وتحقيقاً لتلك الأهداف قام الباحث بتطبيق مقياس الشخصية المتقلبة الذي تم بناءه ومقياس التوافق المهني الذي تم تنبيهه.

وبعد معالجة البيانات إحصائياً باستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة ولعينتين مستقلتين ومعامل ارتباط بيرسون ومعادلة (سبيرمان - براون).

أظهرت أهم النتائج ان الموظفين والموظفات يتصفون بضعف التوافق المهني ، كما ظهر ان هناك علاقة عكسية بين الشخصية المتقلبة والتوافق المهني ، ووجد ان الذكور أكثر توافقاً من الإناث من الناحية المهنية(النداوي،2006).

ثانياً دراسات عربية

3 . دراسة غالي(1980)

"العلاقة بين التوافق المهني وبين بعض المتغيرات الانفعالية للمدرسين العاملين في الكويت"

استهدفت هذه الدراسة قياس التوافق المهني وعلاقته ببعض المتغيرات الانفعالية لدى مدرسي المرحلة الثانوية و مدرسي الدراسات العملية في الكويت.

تكونت عينة الدراسة من (400) مدرسا في المرحلة الثانوية و(114) مدرسا للدراسات العملية واستخدمت مقياس التوافق المهني من اعداد الباحث في دراسة سابقة ، ومقياس القلق الصريح الذي اعدده " تايلر " واشتقت فقراته من اختبار منيسوتا المتعدد الأوجه وذلك بعد تعديله وتكييفه للبيئة الكويتية ، ومقياس الاتزان الانفعالي احد المقاييس الفرعية لمقياس منيسوتا المتعددة الأوجه للشخصية (MMPI)، ومقياس " جيلفورد " الدورية الانفعالية (مقياس عامل C).

وبعد تطبيق هذه المقاييس على عينة الدراسة وتحليل البيانات احصائيا باستخدام معامل الارتباط والاختبار التائي ، كان من أهم نتائجها ان التوافق المهني يرتبط ارتباطاً سالباً باضطراب البعد الانفعالي (غالي،1980).

4 . دراسة آل ناجي والمحبيب (1992)

"متغيرات الرضا الوظيفي في علاقتها ببعض العوامل الشخصية لدى معلمي ومعلمات التعليم بمنطقة الاحساء
المملكة العربية السعودية"

استهدفت هذه الدراسة التعرف على العلاقة بين الرضا عن العمل وبعض العوامل الشخصية لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية من التعليم العام بمنطقة الاحساء بالمملكة العربية السعودية على عينة تكونت من (475) معلماً ومعلمة .

ولقياس الرضا الوظيفي استخدمت استبانة من اعداد الباحثين، وبعد تطبيق هذا المقياس على افراد العينة ، وتحليل البيانات احصائياً باستخدام تحليل التباين كان أهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة وجود اثر للجنس ، والجنسية ، وسنوات الخبرة ، والعمر على الرضا الوظيفي (آل ناجي والمحبيب ، 1992).

5 . دراسة المسلم والجبر (1994)

"الرضا الوظيفي والوضع الاجتماعي والاقتصادي لمعلمي المرحلة الابتدائية في الكويت"

استهدفت هذه الدراسة قياس الرضا الوظيفي ومعرفة علاقه بالوضع الاجتماعي والاقتصادي لدى معلمي المرحلة الابتدائية في الكويت . تكونت عينة الدراسة من (350) معلماً ومعلمة ، واستخدمت استبانة من اعداد جامعة عين شمس (1982) لقياس الرضا الوظيفي ، وبعد تطبيقها على افراد العينة وتحليل البيانات احصائياً باستخدام معامل الارتباط واختبار (كا2) اظهرت اهم النتائج عن وجود علاقة بدلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والوضع الاجتماعي والاقتصادي ، وان الفرق في هذه العلاقة بين فئات العمر لصالح فئة السن (41) سنة فاكثر ، وفئة الاناث ، وفئة من كانت سنوات خبرتهم (21) سنة فاكثر ، في حين كان الفرق في هذه العلاقة لم يكن بدلالة احصائية تبعا لمتغيرات المؤهل العلمي ، والحالة الاجتماعية ونوعية السكن (المسلم و الجبر ، 1994).

6. دراسة عثمان (1999)

"التوافق المهني وعلاقته بموقع الضبط لدى مدرسي المرحلة الثانوية في اليمن"

استهدفت هذه الدراسة الكشف عن علاقة التوافق المهني بموقع الضبط عند معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة تعز في اليمن على عينة تكونت من (272) مدرساً ومدرسة ، واستخدمت مقياسي التوافق المهني وموقع الضبط من إعداد الباحثة، وبعد تطبيقهما على أفراد العينة ، وتحليل البيانات إحصائياً باستخدام معامل الارتباط والاختبار التائي وتحليل الانحدار البسيط والمتعدد وتحليل التباين.

اظهرت اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة وجود علاقة بدلالة إحصائية بين التوافق المهني وموقع الضبط ، وكان الفرق بين الذكور والاناث في هذه العلاقة دالة إحصائياً ولصالح الإناث (عثمان ، 1999).

7. دراسة العامري (2002)

"التوافق المهني لدى الاستاذ الجامعي اليمني وعلاقته بسماته الشخصية"

استهدفت الدراسة الكشف عن علاقة التوافق المهني للاستاذ الجامعي اليمني بسماته الشخصية على عينة مكونة من (480) عضو هيئة تدريس ، شملت المراتب العلمية الثلاث (استاذ، استاذ مشارك، استاذ مساعد)، وسنوات الخدمة (10 سنوات فأقل، 11-20 سنة، 21 سنة فأكثر)، والجنس (ذكور، اناث) والاختصاص (علمي، انساني).

ولقياس سمات الشخصية لدى الاستاذ الجامعي اليمني قامت الباحثة ببناء مقياس سمات الشخصية الذي تكون من (9) سمات وزعت عليها مجموعة من الفقرات التي بلغت بصيغتها النهائية (132) فقرة. اما قياس التوافق المهني فقد قامت الباحثة ايضاً ببناء مقياس التوافق المهني، الذي تكون من (35) فقرة صيغت على شكل عبارات تقريرية، وبدائل متدرجة للاجابة عنها ،على وفق الاجراءات العلمية لبناء المقاييس النفسية.

وبعد تطبيق المقياسين على افراد عينة البحث وتحليل اجاباتهم احصائياً، كانت اهم نتائج البحث ما يأتي:

1. كان متوسط درجات التوافق المهني لدى افراد عينة البحث ولدى كل فئة من فئاتها اكبر من المتوسط النظري للمقياس ويفرق دال احصائياً عند مستوى (0.001).
2. كان معامل الارتباط المتعدد بين التوافق المهني من جهة وبين سمات الشخصية مجتمعة من جهة اخرى (0.524) وكان مربع معامل الارتباط المتعدد الذي يفسر التباين المشترك (0.275) وهذا يعني أن (27.5%) من الثبات الحاصل في درجات التوافق المهني يعود الى تأثير سمات الشخصية (العامري، 2002).

ثالثاً: دراسات أجنبية

8 . دراسة جاينس (Gaines , 1984)

"The relationship between perceive sex role description and job-satisfaction of education"

"العلاقة بين الرضا الوظيفي وإدراك دور هوية الجنس عند موظفات الإدارة التربوية"

استهدفت هذه الدراسة كشف العلاقة بين الرضا الوظيفي وإدراك دور هوية الجنس عند موظفات الإدارة التربوية في الولايات المتحدة الأمريكية على عينة تكونت من (373) موظفة ، واستخدمت الدراسة مقياس إدراك دور الجنس ومقياس الوصف الوظيفي لقياسها الرضا الوظيفي المُعدان من باحثين آخرين سابقاً ، وبعد تطبيق هذين المقياسين على عينة الدراسة ، وتحليل البيانات إحصائياً باستخدام معامل الارتباط والاختبار التائي كان من اهم نتائجها ان العلاقة بين الرضا الوظيفي وإدراك دور هوية الجنس لم تكن بدلالة إحصائية (0.05) لدى موظفات الإدارة التربوية (Gaines , 1984) .

9 . دراسة بم (Pam , 1989)

"Reward & Values in secondary teacher's perceptions of their job satisfaction"

"العلاقة بين التوافق المهني والمكافآت والقيم لدى اعضاء هيئة التدريس في المرحلة الثانوية"

استهدفت هذه الدراسة معرفة علاقة التوافق المهني والمكافآت والقيم لدى اعضاء هيئة التدريس في المرحلة الثانوية في شمال بريطانيا ، تكونت عينة الدراسة من (686) مدرساً ومدرسة واستخدمت مقياس التوافق المهني ومقياس القيم الذين اعدتهما لاغراضها ، وبعد تطبيق هذين المقياسين على عينة الدراسة وتحليل البيانات احصائيا باستخدام معامل الارتباط والاختبار التائي ، كان من اهم نتائجها وجود علاقة بدلالة احصائية بين التوافق المهني وبين القيم والمكافآت ، وان الفرق في هذه العلاقة بين الذكور والاناث لم يكن بدلالة احصائية . (Pam,1989) .

رابعا: اهم مؤشرات الدراسات السابقة التي افادت البحث الحالي.

1. استعان الباحثان بالاستبانة التي أعدها الشمري (2000) في دراسته "بناء مقياس التوافق المهني لدى الموظفين في مؤسسات الدولة العراقية، والتي اعتمدها كذلك دراسة الندوي(2006) في العراق ، وذلك لان المقياس تم بناؤه في البيئة العراقية ويتمتع بمؤشرات سيكومترية ، ويمكن أن يعطي مؤشرات أفضل من المقاييس المعدة في البيئات الأخرى ، التي تتطلب استخدامها عمليات تكيف وتقنين .
2. وجد الباحثان من خلال الاطلاع على العينات في الدراسات السابقة إن تحديد حجم عينة البحث الحالي بـ (50)موظفا وموظفة من مجتمع البحث الكلي البالغ(135)مناسب قياسا على حجم العينات في تلك الدراسات .
3. استفاد البحث الحالي من تعرف الوسائل الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات الواردة في البحث من خلال الاطلاع على كيفية معالجة البيانات في الدراسات السابقة .
4. استفاد البحث الحالي من المؤشرات المتعلقة بنتائج الدراسات السابقة في تفسير النتائج المعروضة في الفصل الرابع .
5. إن الدراسة الحالية تعد استكمالا للدراسات السابقة ومحاولة لتحديد درجة التوافق المهني لدى موظفي كلية التربية الأساسية في جامعة بابل .
6. حققت الدراسات السابقة للباحثان رؤيا واضحة عن مفهوم التوافق المهني .

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته

أولاً: منهجية البحث

يصنف البحث الحالي ضمن البحوث التي تعتمد على المنهج الوصفي ، إذ أن هذا المنهج من أكثر مناهج البحث شيوعاً وانتشاراً ولاسيما في البحوث التربوية والنفسية، ويعرف على أنه: استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر التعليمية والنفسية (الزويبي والغنام، 198 : 51)، فهو يعد تشخيصاً علمياً لظاهرة ما والتبصير بها كميّاً برموز لغوية ورياضية (داؤود وعبد الرحمن، 1990: 159).

ثانياً: إجراءات البحث

1. تحديد مجتمع البحث

يتكون مجتمع البحث الحالي من الأفراد العاملين (الموظفين) في كلية التربية الأساسية/جامعة بابل من كلا الجنسين (الذكور والإناث) الذين هم على الملاك الدائم والمؤقت ، للعام الدراسي (2007 م – 2008 م)، فبعد مراجعة الشعبة الإدارية في كلية التربية الأساسية للتعرف على حجم المجتمع الكلي ، ظهر أن المجموع الكلي لمجتمع البحث الحالي هو (135) موظفاً وموظفة ممن هم على الملاك الدائم والمؤقت موزعين على الشعب (الإدارية والعلمية والخدمية) والأقسام العلمية، وكما مبين في الجدول (1).

الجدول (1): مجتمع البحث الكلي موزعاً على الشعب والأقسام العلمية بحسب الجنس والتعيين على الملاك

الدائم والمؤقت

المجموع	الجنس		الشعبة والقسم	التعيين
	ذ	أ		
17	6	ذ	شعبة الإدارية	الملاك الدائم
	11	أ		
6	-	ذ	شعبة التسجيل	
	6	أ		
7	1	ذ	شعبة الحسابات	
	6	أ		
11	6	ذ	شعبة الخدمات	
	5	أ		
7	2	ذ	شعبة المكتبة والمجانبة	
	5	أ		

9	-	ذ	شعبة المخزن والبيانات	الملاك المؤقت والأجر اليومي
	9	أ		
8	5	ذ	الشؤون الفنية والعلمية	
	3	أ		
10	1	ذ	مكتب العميد ومعاونيه والدراسات العليا وأمانة مجلس الكلية	
	9	أ		
35	8	ذ	الأقسام والمختبرات العلمية	
	27	أ		
4	1	ذ	مكتب العميد والمعاون العلمي	
	3	أ		
15	5	ذ	شعبة (الإدارية، التسجيل، الخدمات، المخزن، الفنية، المكتبة)	
	10	أ		
6	1	ذ	قسم العلوم ومختبر الحاسبات	
	5	أ		
135			المجموع الكلي لمجتمع البحث	

2. عينة البحث:

بعد تحديد مجتمع البحث الكلي، تم اختيار عينة البحث الحالي بالطريقة العشوائية و بنسبة محددة من مجتمع البحث الحالي من كلا موزعة بين الذكور والإناث.

ولغرض تحديد حجم العينة يرى بعض المختصين في القياس والتقويم بان تكون اقل نسبة في عدد افراد العينة في البحوث الوصفية هو (20% او 25%) من حجم المجتمع إذا كان صغير نسبياً (بضع مئات) و(10%) من حجم المجتمع إذا كان كبير نسبياً (بضعة آلاف) (5%) من حجم المجتمع إذا كان كبير جداً (عشرات الآلاف) (عودة و ملداوي، 1992: 134-135)، وكما مبين في الجدول (1).

الجدول (2): عينة البحث الاساسية موزعة على الشعب والأقسام العلمية بحسب الجنس والتعيين

على الملاك الدائم والمؤقت

التعيين	الشعبة والقسم	الجنس	المجموع
---------	---------------	-------	---------

5	2	ذ	شعبة الإدارية	الملاك الدائم
	3	أ		
2	-	ذ	شعبة التسجيل	
	2	أ		
3	1	ذ	شعبة الحسابات	
	2	أ		
6	3	ذ	شعبة الخدمات	
	3	أ		
4	2	ذ	شعبة المكتبة والمجانبة	
	2	أ		
2	-	ذ	شعبة المخزن والبيانات	
	2	أ		
4	3	ذ	الشؤون الفنية والعلمية	
	1	أ		
2	1	ذ	مكتب العميد ومعاونيه والدراسات العليا وأمانة مجلس الكلية	
	1	أ		
6	3	ذ	الأقسام والمختبرات العلمية	
	3	أ		
3	1	ذ	مكتب العميد والمعاون العلمي	الملاك المؤقت والأجر اليومي
	2	أ		
8	3	ذ	شعبة (الإدارية، التسجيل، الخدمات، الم خزن، الفنية، المكتبة)	
	5	أ		
5	1	ذ	قسم العلوم ومختبر الحاسبات	
	4	أ		
50			المجموع الكلي لعينة البحث	

خامساً: أداة البحث

بعد أن أطلع الباحثان على الدراسات السابقة التي تناولت مفهوم التوافق المهني ، والاطلاع على الدراسات التي اهتمت ببناء مقياس التوافق المهني المتضمنة في فصل الدراسات السابقة ،ومن هذه المقاييس التي تمكن الباحثان من الاطلاع عليها لم يرا أياً منها يخدم تحقيق أهداف البحث الحالي عدا دراسة (النداوي،2006) التي أجريت على المجتمع العراقي، والتي اعتمدت على مقياس التوافق المهني الذي اعده الشمري عام(2000)في العراق.

لذا وجد الباحثان من الأفضل تبني مقياس التوافق المهني الذي اعده (الشمري ، 2000) وتطبيقه على عينة البحث الحالي ،وذلك للأسباب الآتية:

- 1- أنه يغطي كل مجالات التوافق المهني.
- 2- لحدائته.
- 3- ملاءمته للبيئة العراقية من ناحية، كما طبق هذا المقياس على الموظفين والموظفات في وزارات الدولة العراقية من ناحية أخرى.

وقد اتبع الشمري(2000) في بناء المقياس عدة خطوات منها :

1. جمع فقرات المقياس من خلال الاستعانة بـ:

- أ- الاستبيانات والمقاييس العربية والأجنبية السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث.
- ب- الدراسات والبحوث السابقة.

وعلى هذا الأساس فقد قام الشمري بوضع تعليمات المقياس وصياغة (64) فقرة، ووضع أربعة بدائل للمقياس وهي (موافق بشدة، موافق، غير موافق، غير موافق بشدة) وأعطى لكل بديل درجة هي (4،3،2،1) على التوالي.

2. صدق المقياس:

تم عرض تعليمات وفقرات مقياس التوافق المهني على مجموعة من المحكمين حيث طلب منهم إبداء آرائهم بشأن مدى صلاحية كل فقرة لقياس التوافق المهني وملائمتها لمجتمع البحث، وقد تمت موافقتهم على (62) فقرة واستبعاد فقرتين فقط.

3. وضوح تعليمات المقياس:

لتحقيق هذا الهدف قام الشمري بتطبيق المقياس على عينة بلغت (26) موظفاً تم اختيارهم عشوائياً من الكلية التقنية - بغداد، ومعهد التكنولوجيا-بغداد، وقد تبين للباحث من خلال إجابات الموظفين على المقياس، إن فقرات المقياس وتعليماته وبدائله كانت واضحة، أما الوقت المستغرق في الإجابة عن المقياس فقد تراوح ما بين (8-12) دقيقة، بمتوسط مقداره (10) دقائق.

4. استخراج القوة التمييزية للفقرات:

قام الشمري باستخراج القوة التمييزية للفقرات بالاعتماد على أسلوب العينتين المتطرفتين، وقد تبين بعد التحليل الإحصائي إن جميع فقرات المقياس كانت مميزة باستثناء فقرة واحدة، وتراوحت معاملات التمييز للفقرات ما بين (0.14-0.44)، وبذلك فقد تكونت فقرات مقياس التوافق المهني من (61) فقرة.

5. ثبات المقياس: استخراج الثبات بثلاثة طرائق هي

أ- إعادة الاختبار (Test-Retest)، وقد طبق على عينة بلغت (25) موظفاً وموظفة، وبعد استخراج معامل ارتباط بيرسون (Pearson) على البيانات الإحصائية وجد أن قيمته (0.73).

ب- طريقة التجزئة النصفية (Split-Half)، تم تقسيم فقرات المقياس إلى نصفين، وتم حساب معامل الارتباط بينهما، على جميع استمارات المقياس البالغة (330) استمارة، وقد وجد أن معامل الارتباط (0.75)، وبعد تصحيحه باستخدام معادلة سيبرمان براون، بلغ معامل الثبات باستخدام هذه الطريقة (0.79).

ج- استخدام معادلة ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach)، حيث بلغ معامل ثبات مقياس التوافق المهني باستخدام هذه المعادلة (0.85) (الشمري، 2000: 141-154).

وبناء على ما مره ذكره فان الباحثان يكتفیان بالإجراءات السابقة التي قام بها الشمري (2000) فضلا عن الصدق والثبات التي استخرجته دراسة النداوي(2006) لذا يعد المقياس الذي يتكون من (61) فقرة جاهزا للتطبيق بصيغته الحالية على عينة البحث الحالي كونه لا يحتاج إلى استخراج الصدق والثبات ،انظر الملحق(1).

سادسا. التطبيق النهائي

طبق الباحثان الأداة على عينة البحث الأساسية البالغة (50) موظفا وموظفة، وقد شرحا طريقة الاستجابة لفقرات المقياس، ولمس الباحثان تفهما كبيرا من أفراد العينة للموضوع وطريقة الإجابة على وفق البدائل المحددة، ثم جمعت الاستجابات، وأجريت التحليلات الإحصائية المناسبة، وقد استمرت مدة التطبيق من (3-4-2008) الى (10-4-2008) .

سابعا. الوسائل الإحصائية :

1. المتوسط الحسابي لإيجاد متوسط درجة كل فئة من الفئات العمرية .
2. الاختبار التائي (T-Test) لعينة واحدة لتعرف دلالة الفروق بين متوسطات درجات التوافق المهني لدى افراد العينة والمتوسط النظري للمقياس .
3. الاختبار التائي (T-Test) لعينتين مستقلتين لتعرف الفروق في درجة التوافق المهني تبعاً لمتغيري الجنس (ذكور -اناث) والتعيين على الملاك (دائم -مؤقت).

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها

سيتم في هذا الفصل عرض النتائج وتفسيرها على وفق الأهداف التي حددت في البحث الحالي .
الهدف الأول : خصص الهدف الأول لتعرف درجة التوافق المهني لدى أفراد العينة ،فبعد تحليل الإجابات وحساب الدرجات الكلية لكل موظف وموظفة ، استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل موظف وموظفة، وتمت مقارنتها بالمتوسط النظري للمقياس (*) ، ولمعرفة فيما إذا كان الفرق بين المتوسط الحسابي لدرجات التوافق المهني والمتوسط النظري دال إحصائياً ، استعمل الاختبار التائي (T-test)لعينة واحدة ، وكما مبين في الجدول (3) .

الجدول (3) : دلالة الفرق بين متوسط درجات أفراد العينة والمتوسط النظري في مستوى التوافق المهني

مستوى الدلالة	درجة الحرية	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط النظري	متوسط درجة التوافق	العينة
		الجدولية	المحسوبة				

(*) . المتوسط النظري للمقياس = الحد الاعلى للدرجة - الحد الادنى للدرجة + الحد الأدنى للدرجة = 244 - 61 + 183=61+

$$5,152=61+5,91=61+$$

2

2

2

المهني	للأداة						
50	140,3	152,5	9,450	8,907	2,72	49	دالة

(*) . القيمة التائية الجدولية (2,72) عند مستوى دلالة (0,001) وبدرجة حرية (48) .

وعند النظر إلى البيانات في الجدول (3) نجد أن القيمة التائية المحسوبة (8,907) أكبر من القيمة الجدولية البالغة (2,72) عند مستوى دلالة (0,001)، ويعني هذا أن هناك فرقاً بين المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة والمتوسط النظري للمقياس ولصالح المتوسط النظري، إذ كان المتوسط الحسابي للتوافق المهني أقل من المتوسط النظري للمقياس، وبذلك فإن هذه النتيجة قد رسمت مستوى درجة التوافق المهني لدى أفراد العينة على أنها منخفضة وقد يعود ذلك إلى ضعف التوافق المهني لدى الموظفين والموظفات في كلية التربية الأساسية .

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (النداوي، 2006) التي أظهرت نتائجها عن وجود ضعف في التوافق المهني لدى العاملين في مؤسسات الدولة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى شعور الموظف بعدم الأمن والحرمان، نتيجة لتصارع الأدوار التي يقوم بها الفرد، والمنافسة، وعدم إشباع حاجاته بشكل سليم مما يؤثر تأثيراً سيئاً في عملية التوافق المهني، فضلاً عن سوء الأحوال الاقتصادية وصعوبة الحصول على ضروريات الحياة وتصارع القيم بين الثقافات المختلفة التي يعيش فيها الفرد بين الماضي والحاضر وبين ما يتمناه الفرد وما هو واقع بالفعل، وكذلك شيوع التوتر والصراع بين الأفراد في المجتمع الواحد .

الهدف الثاني : خصص الهدف الثاني للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في درجة التوافق المهني تبعاً لمتغير الجنس (ذكور , إناث) ، وباستعمال الاختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات كل من الذكور والإناث في درجة التوافق المهني، إذ كانت القيمة التائية المحسوبة البالغة (-2,289) أقل من القيمة الجدولية البالغة (2,21)، وكما مبين في الجدول (4) .

الجدول (4) : دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في درجة التوافق المهني بحسب متغير الجنس

العينة	الجنس	العدد	متوسط درجة التوافق المهني	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	الدلالة (*)
50	ذ	20	140,7	4,495	-2,289	غير دالة
	أ	30	142,3	6,790		

(*) . القيمة التائية الجدولية (2,21) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (48) .

إن هذه النتيجة تظهر مدى التقارب بين الجنسين في درجة التوافق المهني لدى أفراد عينة البحث الحالي ، وقد يعود ذلك إلى ان كلا الجنسين يعانون من ضعف التوافق المهني او سوء التكيف مع المهنة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة بم (Pam , 1989) التي اظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث في التوافق المهني، في حين اختلفت هذه النتيجة مع دراسة النداوي(2006) التي اظهرت ان الذكور يتمتعون بتوافق مهني افضل من الاناث.

الهدف الثالث :

خصص الهدف الثالث للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في درجة التوافق المهني تبعاً لمتغير التعيين (دائم ، مؤقت)، وباستعمال الاختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين ظهر ان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات كل من الموظفين على الملاك الدائم والموظفين على الملاك المؤقت في درجة التوافق المهني، ولصالح الموظفين على الملاك الدائم، إذ كانت القيمة التائية المحسوبة البالغة(7,356) اكبر من القيمة الجدولية البالغة (2,21)، وكما مبين في الجدول (5) .

الجدول (5) : دلالة الفروق بين متوسطات درجات افراد العينة في درجة التوافق المهني بحسب متغير

التعيين (دائم-مؤقت)

العينة	التعيين	العدد	متوسط درجة التوافق المهني	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	الدلالة (*)
50	الدائم	34	143,07	3,567	7,356	دالة
	المؤقت	16	138,5	5,231		

(*) . القيمة التائية الجدولية (2,21) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (48) .

ان هذه النتيجة تظهر ان هناك فرقا في درجة التوافق المهني بين الموظفين المعينين على الملاك الدائم والموظفين المعينين على الملاك المؤقت ولصالح الموظفين على الملاك الدائم،اذ ان هذا الفرق قد يولد لدى الموظف المعين على الملاك المؤقت ضعفا في التوافق المهني، لعدم وجود الرغبة والدافعية في العمل. وقد يعود ذلك الى ان الراتب الشهري الذي يحصل عليه الموظف المعين على الملاك المؤقت الدائم قليل جدا مقارنة بالموظف المعين على الملاك وقياسا بمسؤولياته في الكلية،وما يتطلبه ذلك من توفير متطلبات المعيشة الضرورية لافراد أسرته .

-الاستنتاجات :

1. يشكل سوء التوافق المهني ظاهرة عند الموظفين في الكلية، إذ لا يتمتع الموظفون بشكل عام بدرجة عالية من التوافق المهني.
2. يتمتع الموظف على الملاك الدائم بدرجة توافق مهني افضل لحد ما من درجة التوافق المهني لدى الموظف على الملاك المؤقت.

-التوصيات: في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث الحالي، يمكن أن يوصي الباحث بما يأتي:

- 1- ضرورة أن تعمل عمادة الكلية على تطبيق إدارة الجودة الشاملة الخاصة بالتعليم العالي، وذلك للارتقاء والنهوض بالكلية ومواكبة التطورات الحاصلة في العالم.
 - 2- العمل في المجال المهني على إصدار التعليمات والأوامر من قبل السلطات العليا بطريقة تعطي الموظفين والموظفات شعوراً بأنهم يتخذون القرار الصحيح طواعيةً وبحرية نون إلزامهم باتخاذ قرارٍ ما.
 - 3- العمل على إقامة دورات للموظفين والموظفات لكي ينمو نمواً مهنيًا سليماً من خلال إقامة هذه النورات داخل العراق أو خارجه.
 - 4- ضرورة توفير متطلبات بيئة العمل التي تساعد الموظفين والموظفات على القيام بواجباتهم بكفاءة عالية.
 - 5- تقدير حجم العمل الملقى على عاتق الموظفين والموظفات، وذلك من خلال تحسين رواتبهم ومخصصاتهم وعلاوتهم.
 - 6.الإفادة من مقياس التوافق المهني لتطوير الخدمات الضرورية التي تخلق الشعور بالاستقرار والأمان وبالتالي خلق جو ملائم للإبداع وبناء الكوادر المتميزة.
 - 7.ضرورة ان تعمل الكلية على متابعة اجراءات تثبيت الموظفين على الملاك الدائم الذين هم على الملاك المؤقت، وذلك لعدم كفاية الراتب الشهري مما قد يؤدي الى الشعور بالتوافق المهني لهم لحد ما.
- المقترحات:** استكمالاً لمتطلبات هذا البحث يقترح الباحثان عدداً من البحوث والدراسات العلمية الآتية:
- 1- إجراء دراسات علمية أخرى مشابهة للبحث الحالي على شرائح اجتماعية مختلفة.
 - 2- إجراء دراسات أخرى تتناول علاقة التوافق المهني بمتغيرات ديموغرافية ونفسية لم يتناولها البحث الحالي.
 - 3- إجراء دراسات تجريبية لاحقة تتناول أثر بعض البرامج الإرشادية في تنمية التوافق المهني .

المصادر

أولاً: المصادر العربية

1. آل ناجي، محمد عبد الله، والمحبيب، عبد الرحمن ابراهيم. (1992). متغيرات الرضا الوظيفي في علاقتها ببعض العوامل الشخصية لدى معلمي ومعلمات التعليم بمنطقة الاحساء المملكة العربية السعودية. مجلة كلية التربية بدمياط، العدد (16)، الجزء (2): طباعة المنصورة. مصر.
2. بدوي، أحمد زكي. (1980). معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية: دار الفكر العربي، بيروت. 3. حسن، عادل، (1985): الأفراد في الصناعة، دار النهضة العربية، بيروت.
4. داود، عزيز حنا، والعيدي، ناظم هاشم. (1990). علم النفس الشخصية. بغداد: مطابع التعليم العالي. بغداد.
5. دسوقي، كمال. (1988). ذخيرة علم النفس. المجلد الأول: الدار الدولية للنشر والتوزيع، القاهرة.
6. الدمشقي، أبي زكريا يحيى بن شرف النووي. (676هـ). رياض الصالحين، بيروت: دار الجيل.
7. الزبيدي، كامل علوان (2000): الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا المهني والصحة النفسية لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعة، كلية الاداب، جامعة بغداد، اطروحة دكتوراه غير منشورة
8. زهران، حامد عبد السلام. (1978). الصحة النفسية والعلاج النفسي: عالم الكتب. القاهرة
9. الزويبي، عبد الجليل، والغنام، محمد احمد. (1981). مناهج البحث في التربية. الجزء الأول: مطبعة جامعة بغداد، العراق.
10. شافر، لورنس. (1955). دلالة السلوك الشاذ وأسبابه: ترجمة الدكتور صبري جرجس، المجلد الأول، دار المعارف، القاهرة.
11. الشمري، كريم عبد ساجر. (2000). وعى الذات وعلاقته بالتوافق المهني، رسالة ماجستير غير منشورة: جامعة بغداد. كلية الآداب.
12. الصميدعي، محمد عواد، (1999): اختلاف الجنس وأثره في الرضا الوظيفي، دراسة نظرية وتطبيقية في مصرف الرشيد (الإدارة العامة)، مجلة التقني/ البحوث التقنية، ع28.
13. العامري، فريدة بحر الدين. (2002). التوافق المهني لدى الاستاذ الجامعي اليمني وعلاقته بسماته الشخصية. أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة بغداد: كلية التربية - ابن رشد.
14. عبد الرحمن، سعد. (1998). القياس النفسي: مكتبة الفلاح، الكويت.
15. عثمان، نجاح عبد الرحيم. (1999). التوافق المهني وعلاقته بموقع الضبط لدى مدرسي المرحلة الثانوية في اليمن. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة بغداد: كلية التربية ابن الهيثم.
16. عدس، عبد الرحمن، محي الدين توق. (1998). المدخل إلى علم النفس، ط5: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع. الأردن.
17. عوض، عباس محمود. (1988). علم النفس الصناعي والمهني. القاهرة: دار المعرفة الجامعية.

18. عودة ، احمد سليمان ، وملداوي فتحي حسن . (1992) . أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الانسانية ، الطبعة الثالثة ، مكتبة الكنانى ، الاردن .
19. غالي، احمد محمد.(1980).العلاقة بين التوافق المهني وبين بعض المتغيرات الانفعالية للمدرسين العاملين في الكويت، بحوث سيكولوجية الشخصية في البلاد العربية، جامعة الكويت.
20. غنيم، سيد محمد.(1973).سيكولوجية الشخصية، محدداتها - قياسها - نظرياتها: دار النهضة. القاهرة.
21. المسلم، بسامة خالد، والجبر، زينب علي .(1994).الرضا الوظيفي والوضع الاجتماعي والاقتصادي لمعلمي المرحلة الابتدائية في الكويت، حولية كلية التربية، جامعة قطر ،العدد(10) ،الطبعة: مطابع دار الشوق (478-538).
22. النداوي،عدنان علي حمزة.(2006).الشخصية المتقلبة وعلاقتها بالتوافق المهني لدى العاملين في مؤسسات الدولة،رسالة ماجستير غير منشورة:جامعة بغداد. كلية الآداب.

ثانيا:المصادر الأجنبية

23. Arkoff P.L., (1968): Adjustment and mental health, Mc, Graw-Hill. New York.
24. Crites, J.O (1969): Vocational psychology. New York, McGraw-Hill.
25. Freud, S (1961): Civilization and its discontents, New York, Notton.
26. Gaines, J.S (1984): “The relationship between perceive sex role description and job-satisfaction of education, D.A.I, vol.44, No.12, June
27. Grunberge, Micheal, M. (1979) . Understanding Job Satisfaction, London, The McMillan Press, Ltd.
28. Harrison, R,(1978). person environment fit and jobstress, in caryl. Cooper and Roy payne (eds), stress at work, john wiley, New York
29. Lawshe, C.H., (1953): psychology of industrial Relation, New York, McGraw – Hill, P.29-30.
30. Maslow, A. (1970): Motivation and personality, New York, 2red Harper and Row publishers.
31. Norman, L. (1961): Psychology: The Fundamental of Human Adjustment. London.
32. Pam. P(1989): “Reward & Values in secondary teacher’s perceptions of their job satisfaction”, Research papers in education, vol.4, No.3, pp.71-94.
33. Weiner, B. & potepan, P.A., (1970): personality characteristics and Affective Reactions Toward Exams of superior and falling college student, journal of Educational psychology.