

2018

التوافق المهني لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية بسلطنة عمان

Badrieh Alrawayha

المديرة العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية- سلطنة عمان, zakiraFo10@hotmail.com

Mohammad Alcheikh hamoud

جامعة السلطان قابوس, alcheikhhamoudmh@jinan.edu.lb

Follow this and additional works at: <https://digitalcommons.aaru.edu.jo/aljnan>



Part of the [Performance Management Commons](#)

Recommended Citation

Alrawayha, Badrieh and Alcheikh hamoud, Mohammad (2018) "التوافق المهني لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية بسلطنة عمان", *الجنان Al Jinan*: Vol. 10 , Article 2. Available at: <https://digitalcommons.aaru.edu.jo/aljnan/vol10/iss1/2>

This Article is brought to you for free and open access by Arab Journals Platform. It has been accepted for inclusion in *الجنان Al Jinan* by an authorized editor. The journal is hosted on [Digital Commons](#), an Elsevier platform. For more information, please contact rakan@aarj.edu.jo, marah@aarj.edu.jo, u.murad@aarj.edu.jo.

بدرية محمد يوسف الرواحية

اختصاصية تدريب في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية - سلطنة عمان

محمد عبدالحميد الشيخ حمود

أستاذ بقسم علم النفس في كلية التربية - جامعة السلطان قابوس

التوافق المهني لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية بسلطنة عمان وعلاقته ببعض المتغيرات

DOI: 10.33986/0522-000-010-002

الملخص

هدف البحث إلى التعرف على التوافق المهني لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، حيث تكونت عينة البحث من (٢٦٠) موظفاً وموظفة يعملون في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، وقد اختيرت عينة البحث بالطريقة العشوائية الطبقية، ولتحقيق أهداف البحث تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتطوير مقياس التوافق المهني (إعداد الباحثين) وتطبيقه على أفراد عينة البحث بعد التحقق من خصائصه السيكمترية (الصدق والثبات)، وأظهرت نتائج البحث أن التوافق المهني لدى عينة الدراسة كان مرتفعاً بدرجة كبيرة، كما أسفرت النتائج عن عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تُعزى لمتغير المؤهل الدراسي، بينما توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تُعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، كما توجد فروق دالة إحصائية تُعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح أكثر من (١٥) سنة.

الكلمات المفتاحية: التوافق المهني، الموظفون في المديرية العامة للتربية والتعليم

بمحافظة الداخلية.

Abstract

The current research investigates the Occupational Adjustment of a sample of employees at the Directorate General of Education in Al-Dakhliyah governorate. The researchers have used a descriptive correlational approach and the research was conducted with 260 employees working in the directorate general of the governorate. A research instrument was designed by the researchers to measure the occupational adjustment. The main results indicated that the level of occupational adjustment of the research sample appears to be very high. There were no statistically significant differences in the level of occupational adjustment due to social status and qualification. However, there were statistically significant differences in the level of occupational adjustment due to gender in favor for the male employees. Also, it was found that there were statistically significant differences in the level of occupational adjustment due to years of experience in favor for those with more than 15 years of experience.

Key Words: Occupational Adjustment, employees at the Directorate General of Education in Al-Dakhliyah governorate.

مقدمة

يُعَدُّ العملُ من أهم الأنشطة الإنسانية التي يزاولها الفرد باستمرار، وأهم الميادين التي ينبغي أن يحقق فيها الفرد أكبر قدرٍ من التوافق النفسي؛ لأنه يقضي نسبة كبيرة من وقته في ميدان العمل، ويؤثر بشكل كبير على حياته ومكانته في المجتمع، ويعد التوافق المهني المؤشر الفعّال للحكم على أي مهنة بالنجاح أو الفشل، فعن طريقه يقاس رضا الفرد عن مهنته، وهو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه، وحسب ما هو مطلوب منه، حتى يحقق الرضا والإرضاء في عمله، الأمر الذي يسهم إسهاماً فعّالاً لتحقيق التوافق بوجه عام، والذي يؤدي إلى استقرار الفرد في حياته (سكران، ٢٠١١، الشرفا، ٢٠١١).

ويتحقق التوافق المهني من خلال حصول الشخص على عمل يناسب قدراته وإمكاناته، ويرضي ميوله وطموحه، ويشعره بالنجاح والتفوق، ويدرك من خلاله القبول والتقدير، ورضا رؤسائه وزملائه، وكل ذلك ينعكس على علاقته الاجتماعية مع أفراد البيئة المهنية من زملاء ومشرفين ورؤساء، ويؤدي إلى الرضا النفسي عن مكونات بيئته المهنية، الأمر الذي يجعله قادراً على الاستمرار في العطاء والحرص على إتقان عمله، والسعي الدائم إلى اكتساب الخبرات والمهارات التي تحسن من أدائه، وترفع من كفاءته وإنتاجه (أبو مسلم والموافي وعبد الحميد، ٢٠١٢).

ويُعدّ العنصر البشري أساس كل تقدم في أي مجتمع، ولا بدّ أن تزوّد هذه العناصر البشرية بكافة المهارات والخبرات التي يرتقي من خلالها بحيث يصبح عنصراً منتجاً وإيجابياً في المجتمع، فكل ما يقضي من وقت، وما يبذل من جهد في جميع القطاعات الإنتاجية والخدمية ينعكس على التنمية، وتختلف طبيعة عمل الموظفين العاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم وما يمتلكونه من مؤهلات دراسية عن الموظفين العاملين في المؤسسات الأخرى، فهم فئة مؤثرة في تسيير القطاع التعليمي، وهم حلقة الوصل بين المدارس والمؤسسات الأخرى، فهم يعملون على تنظيم العمل وتسهيله، ولأهمية المتغير المدروس سعى الباحثان لإجراء البحث الحالي للتعرف إلى مستوى التوافق المهني لدى موظفي المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية.

مشكلة البحث

إنّ ارتفاع المؤسسات الحكومية والخاصة لا يتم إلا من خلال استثمار الطاقات البشرية، فنتيجة للتضخم الهائل في التطورات التكنولوجية والعلمية والحضارية، اتّجه اهتمام العلماء والباحثين في مجالات الإدارة والسلوك التنظيمي ومجالات علم النفس الصناعي والتنظيمي والاجتماعي والمهني إلى الاهتمام بمواقف العاملين وميولهم، واتجاهاتهم نحو وظائفهم ونحو المؤسسات التي يعملون بها، ونحو بيئة العمل المحيطة بهم، وترى الحبسي (٢٠١٢) في أنّ مشكلة الفرد لا تتمثل في ضرورة الحصول على العمل، وإنّما تنبثق المشكلة الحقيقية في أنه قد يحصل على العمل ولكنّه لا يتوافق معه، حيث تظهر المشكلات النفسية والمهنية، ومن خلال الخبرة الميدانية في المجال التربوي تمّ ملاحظة مجموعة من الاتجاهات التي تؤدي إلى سوء التوافق المهني لدى الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، على سبيل المثال لا الحصر: الإهمال المتعمد لخبرات الموظف وإمكاناته وقدراته، وقلة وجود فرص التطور الوظيفي والإبداع، وعدم معرفة الموظف بالمهام والمسؤوليات الملقاة على عاتقه، ومتطلبات وظيفته وتداخلها مع الوظائف الأخرى، وغيرها، ويسبب كل ذلك ضغوط عمل لكونها سلوكيات مضطربة بحاجة للوقوف عندها، ولكونها لا تتناسب مع أهداف العملية التعليمية التربوية، وبناء الشخصية الحضارية المحبة للعمل. لذلك رأى الباحثان إبراز دور الموظف في المديرية العامة للتربية والتعليم، وكيف يمكن أن يحقق التوافق المهني في وظيفته ويوظف قدراته لتنمية ذاته وتحقيق طموحه وتلبية حاجاته النفسية.

أسئلة البحث

ما مستوى التوافق المهني لدى الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة

الداخلية؟

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تُعزى لمتغير (الجنس - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة)؟

أهمية البحث

الأهمية تكمن في كونها تلقي الضوء على أهمية التوافق المهني لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية، والكشف عما يمثله التوافق المهني من دور مهم في دفع الموظف نحو الهدف، والأخذ بيده ونجاحه في حياته العملية، والنهوض بالمجتمع، كما يستمد البحث أهميته من خلال اهتمامه بقطاع كبير من العاملين بالتربية والتعليم، يقومون بأعمال موازية للأعمال التدريسية، أما من الناحية التطبيقية فيمكن توظيف نتائج البحث في إثراء برامج للتنمية في مجال التوافق المهني، والمساهمة في مساعدة المسؤولين عن الموظفين من خلال الأخذ بالأساليب الناجحة التي تؤدي إلى توافق العاملين مهنيًا مع أعمالهم، كما يستفيد منها العاملون في مجالات متعددة مثل: المشرفين العاملين في الإرشاد النفسي والتربوي، والاختصاصيين العاملين في مؤسسات التربية والمدارس الخاصة، والباحثين في المجال التربوي والنفسي بشكل عام، وفي علم النفس المهني بشكل خاص، كما يمكن الاستفادة من البحث في عدد من المنظمات الحكومية، والخاصة؛ كونها تحفز على التوافق المهني.

أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى معرفة مستوى التوافق المهني لدى الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، والوقوف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى التوافق المهني، التي تعزى لمتغير (الجنس - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة).

حدود البحث

الحدود الموضوعية: التوافق المهني لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية.

الحدود الزمانية: الفصل الأول للعام الدراسي ٢٠١٥/٢٠١٦م.

الحدود المكانية: المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية.

الحدود البشرية: عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية.

الإطار النظري والدراسات السابقة :

أولاً- الإطار النظري :

تمهيد :

يعتبر التوافق المهني أحد فروع التوافق العام المتخصصة بمجال العمل، وأحد مظاهره قدرة الفرد على التكيف السليم، والتواءم مع بيئته المادية والاجتماعية والمهنية، والتوافق مع نفسه والآخرين، وركزت عبد القادر (٢٠٠٠) في تعريفها على مقدرة الفرد أن يعقد صلات اجتماعية مُرضية مع من يشرفون عليه أو يعملون معه، كما يتضمن قدرة الفرد على الانسجام مع بيئة العمل، وللتوافق المهني مظهر رئيسي هو الرضا عن العمل، ويشمل الرضا الإجمالي عن العمل، وعما يحيط بالموظف من مؤثرات بحيث يشعر بالأمن والارتياح، ويتمثل في رضا الفرد عن مشرفه، وزملائه، ورئيسه، والمؤسسة التي يعمل بها، وكل الظروف المتعلقة بعمله من أجر، وساعات، وطبيعة العمل بوجه عام، كما يشمل الجوانب المعنوية في الشخص نفسه التي تتمثل في إشباع حاجاته ورغباته، وميوله، وطموحاته، وتكسبه المهارات والخبرات، والرقى بوظيفته، وتحقيق كل توقعاته، وإحساسه بالنجاح الذي يتمثل في حجم الإنجاز ونوعه، أما المظهر الثاني للتوافق المهني هو مظهر الإرضاء في العمل، وهو كل ما يعبر عن مدى كفاءة الموظف، وإنتاجيته، وكفايته، وأهليته، بالطريقة التي يُقدّر بها زملاؤه، ويعبر عن ذلك إيجابياً بإرضاء المسؤول والزملاء، والانضباط، واتباع نظام سير العمل بالمؤسسة. وتوافق قدرات الموظف ومهارته مع مطالب العمل، ومقتضياته، وظروفه (الملاحه وأبوشقة، ٢٠١١؛ أبو مسلم و الموافي وعبد الحميد، ٢٠١٢؛ عمارة، ٢٠٠٩).

ومن أهم طرائق تحقيق التوافق المهني وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، واستخدام الوسائل الحديثة من تحليل لظروف العمل، ومعرفة مدى ملائمة الأعمال لمن توكّل إليهم، واتباع الطرق العلمية في الاختيار والتوجيه والتدريب، واستخدام الاختبارات والمقابلات المناسبة للشخص المتقدم التي تُوضّح استعداداته، وقدرته الشخصية والعقلية المختلفة، ومن أهم الطرائق أيضاً تقوية علاقة الموظف بمؤسسته وذلك من خلال دراسة مشكلات الموظفين والضغوط النفسية التي يتعرضون لها، ودراسة المتغيرات التي تؤدي إلى قبولهم للمهنة أو رفضهم، الأمر الذي يساعد على وضع الحلول الوقائية والعلاجية للمشكلات المتعلقة بالموظفين، ومساعدتهم على حلّها، وتوفير الاختصاصيين للقيام بالخدمات الإرشادية والاستشارية، وخلق انسجام بين الموظف وعمله من خلال توفير بيئة مناسبة للعمل، وتحسين ظروف العمل متضمنة جميع الظروف الفيزيائية الجيدة، والاهتمام بالمستوى الاقتصادي للموظفين، وإشباع حاجاتهم

الأساسية، وشعورهم بالأمن والاستقرار النفسي، وتمكين الموظفين من الاستفادة من قدراتهم وخبراتهم وتمييزها، وتزويدهم بالمعلومات الكافية عن أعمالهم، وعن المؤسسة التي يعملون بها، وتقوية العلاقة بين الرئيس والمرؤوس، ويتم ذلك عن طريق الاهتمام بالاعتبارات القائمة على الاحترام والتقدير والود، وإشعار الموظفين بقيمتهم وقيمة ما يقومون به من مجهود، وحضور الموظفين في مجلس الإدارة حتى يشعرون بذواتهم وانتمائهم للعمل، ومرونة تطبيق قوانين العمل في التعامل مع الموظفين، وتقوية علاقة الموظف بزملائه، وتقوية بيئة العمل من التنافس المذموم والشللية، والاتجاهات غير المرغوب فيها (ياسين وعسكر والموسوي، ٢٠٠٨؛ القاسم، ٢٠٠١؛ عمار، ٢٠٠٩).

كما أن هناك عوامل عديدة ومتنوعة لها تأثير على توافق الأفراد مع ظروف عملهم، وقد تمّ تصنيف هذه العوامل إلى داخلية متعلقة بالفرد نفسه وهي العوامل الذاتية التي ترجع للفرد ذاته، مثل الحالة الصحية والنفسية، والسمات الشخصية، والعوامل الديموغرافية مثل: السن، والنوع، والخبرة، والقدرات الجسميّة، والاستعدادات، والقدرات، والميول، والصحة الجسميّة والروح المعنوية والمرونة والذكاء، وعوامل خارجية متعلقة بالتنظيم الذي يعمل فيه الفرد أو بيئة العمل التي يعيش فيها، كما توجد عوامل خارجية متعلقة بالحياة الاجتماعية والأسرية، لأنّ الموظف مرتبط بجماعات كثيرة ومتنوعة الأهداف، وهو يحتاج إلى توافق نفسي مع كل تلك الجماعات (الزهار وحبيب، ٢٠٠٥؛ زين الدين وصابر، ٢٠١٤؛ أبو النيل، ٢٠٠٥؛ ربيع، ٢٠١٠)

ويمثّل سوء التوافق المهني الوجه السلبي لعملية التوافق المهني، حيث إنّهُ يمثل نمطاً سلوكياً يوضح عجز العاملين عن التلاؤم والتكيف السليم لظروف العمل، وقد عرّف (عبيد، ٢٠١٢) سوء التوافق المهني بأنّه: عجز الموظف عن التكيف السليم لظروف عمله المادية أو لظروفه الاجتماعية، الأمر الذي يجعله غير راضٍ عن عمله وغير مرّضيّ عنه، وبأنّه: فشل الفرد في التكيف مع المناخ المهني الذي يتواجد فيه الموظف نظراً لظروف داخلية نابعة من الفرد (أبو النيل، ٢٠٠٥؛ عمار، ٢٠٠٩؛ عطا الله، ٢٠٠٩).

وتتنوع أسباب عدم القدرة على التكيف السليم، فقد يرجع بعض الأسباب لنقص قدرات الموظف، أو قلة تدريبه، أو مشكلات متعلقة بعلاقاته الاجتماعية في بيئة العمل، أو إهمال أي ناحية أخرى من النواحي المهمة للعمل، وغيرها من الأسباب التي تجعله غير متوافق في عمله، ونتيجة لتلك الأسباب تظهر عليهم مظاهر سوء التوافق المهني، وعكست بعض الدراسات مظاهر سوء التوافق المهني لدى العاملين في المهن المختلفة، ومن أهم هذه المظاهر كثرة التغيب عن العمل بعذر وبدون عذر، والتمارض، والتقلب من عمل لآخر، وسوء الإنتاج من ناحية الكيف، وقلته من ناحية الكم، والإكثار من الأخطاء الفنية والإدارية أثناء العمل، واللامبالاة والتكاسل،

والإسراف في الشكوى أو التمرد أو المشاغبة، واضطراب العلاقة مع زملاء العمل والرؤساء، وعدم الانصياع أو الالتزام بالتعليمات المتعلقة بالعمل، وكثرة الاحتكاك بالزملاء والرؤساء (سفيان، ٢٠٠٧؛ حسيب، ٢٠١١).

إنَّ الهدف النهائي لأيِّ فرد في المجتمع يتعلق بأبعاد مختلفة منها ثقافية واجتماعية واقتصادية، ولذلك لا بد من الكفاءة. مصطلحات البحث النظرية والإجرائية:

تعريف التوافق المهني: Vocational Adjustment

عرّفه (طه، ٢٠٠١) بأنه توافق الفرد مع مختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه مع التغيرات التي تطرأ على هذه العوامل البيئية، وتوافقه مع خصائصه الذاتية المتمثلة في قدراته الخاصة وميوله ومزاجه.

وعرفه فحجان (٢٠١٠) بأنه العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد من أجل تحقيق التكيف والانسجام بينه وبين الوظيفة التي يؤديها.

ونعرّف في هذا البحث التوافق المهني إجرائياً ليناسب طبيعة متغيرات الدراسة بأنه: قدرة الفرد على التوافق مع مهنته وزملائه ورؤسائه والمشرف عليه، ومع خصائصه الذاتية وميوله، ومع مطالب العمل وظروفه المتغيرة، وتوافقه مع دخله وشعوره بالأمن والاستقرار في العمل، والقدرة على التقدم، وتحسين مهاراته، والقدرة على إنجاز العمل إنجازاً مُرضياً، وفي هذه الدراسة يُعبّر عن مستوى التوافق المهني بالدرجة التي يحصل عليها الفرد في المقياس المستخدم في البحث.

نظريات التوافق المهني

١-٣ - نظرية التحليل النفسي: يرى فرويد أنّ الفرد المتمتع بالتوافق هو القادر على الحب والعمل المنتج، وأنّ الإنسان بطبيعته عرضة لصراعات داخلية، لأنّ سلوكه مدفوع بدوافع لا شعورية، وأنه في صراع دائم بين دوافع لا يقبلها المجتمع، ومطالب ونواهي يقر بها المجتمع، إن الشخصَ القلق غير متوافق اجتماعياً، وتوجد لديه اتجاهات ملتوية تجاه عمله وعلاقاته الاجتماعية (صالح، ٢٠١٠).

٢-٣ - نظرية علم النفس الفردي: أشار (آدلر) أنّ أصعب ما يفعله الإنسان هو أن يعرف نفسه ويسعى لتغييرها، فهو مفسر الحياة ومترجمها، ويبحث عن خبرات جديدة لإشباع حاجاته نحو تحقيق الذات أو حمايتها، وهو الهدف الأول الذي يندرج تحته كل أنماط السلوك الإنساني (صالح، ٢٠١٠).

٣-٣- نظرية مدرسة العلاقات الإنسانية: لقد ظهرت هذه المدرسة بقيادة (التون مايو)، حيث كان الهدف الأول من الدراسات التي أجراها بشركة الكهرباء لمدينة (هاوثورن) هو دراسة العلاقة بين الإضاءة وفعالية العمال في الأداء، إلا أن نتائجها كانت مخالفة للتوقعات، فلقد أكدت هذه التجارب أن الأفراد يسعون من خلال عملهم إلى تحقيق مجموعة من الحاجات تتمثل في الاستقرار والأمن الوظيفي، وتحقيق الانتماء والإبداع في مجال المهنة، وقد قدمت هذه النظرية مجموعة من القواعد والأساليب التي تساعد في تحفيز العاملين، ومساعدتهم على تحقيق رغباتهم، مما يضمن لهم حسن التوافق (محمد، ٢٠٠٧).

٣-٤- نظرية العاملين (نظرية العوامل الدافعة - الصحية): تركز هذه النظرية على حقيقة أن الفرد لديه نوعان من الحاجات هي تجنب الألم، والنمو من الناحية النفسية، وبعد مقابلة (٢٠٠) محاسب ومهندس من مدينة بتسبرج الصناعية، استنتج أن الأمور التي تجعل الأفراد راضين عن أعمالهم مرتبطة أكثر بمحتوى الوظيفة، كالشعور بالإنجاز، واعتراف الآخرين بالفرد، والشعور بالمسؤولية، ووجود فرص النمو والتطور، وقد أسماها بالعوامل الدافعة، أما الأمور التي تُشعر الفرد بالاستياء، فهي مرتبطة أكثر بالبيئة المحيطة بالعمل نفسه، كالظروف الفيزيائية للعمل، والأجر، والعلاوات، والترقية، والأمن الوظيفي، وسياسات المؤسسة، ونوعية الإشراف، والعلاقات مع الآخرين، وأسماها بعوامل الصحة (الخضر، ٢٠٠٥).

٣-٥- نظرية القيمة: طورها Locke وترى أن الرضا الوظيفي للفرد أو عدمه عن بعض الجوانب المهنية يعكس -حكماً- ثنائي القيمة هما: التعارض المدرك بين ما يريده الفرد وما يتحصل عليه بالفعل، وأهمية ما يريده الفرد ويقومه، فالرضا الوظيفي الكلي للفرد هو عبارة عن مجموع كل المظاهر المتعلقة بالرضا الوظيفي مضروب في أهمية ذلك المظهر لذلك الفرد، كما قد يطلق على هذه النظرية نظرية تحديد الأهداف، وذلك لأنَّ للأهداف دوراً فعالاً في توجيه انتباه وسلوكيات الفرد للقيام بأنشطة تصل به إلى تحقيق الأهداف المرغوبة لديه، وتساعد على رفع درجة الإصرار لدى الفرد، وتحفزه للبحث عن طرق مختلفة وبديلة، كما لا بد أن تتسم الأهداف التنظيمية عند الفرد بالوضوح والتحديد، وقبول الأفراد للأهداف، ومستوى صعوبة معقول يتحدى قدرات الفرد، وحصول الفرد على تغذية راجعة باستمرار (السماري، ٢٠٠٦؛ سفيان، ٢٠٠٧).

٣-٦- نظرية التأثير الاجتماعي: قدّم كلٌّ من Salancik & Pfeffer نظرية للرضا الوظيفي تخلص من مفهوم الحاجة، وفكرتها الأساسية هي أن استجابة الفرد العاطفية للوظيفة قد تكون ناتجة عن رد فعل زملاء العمل للوظيفة، كما أنها أيضاً نتيجة للخصائص الموضوعية نفسها، أي بمعنى تأثر الوظيفة بدرجة كبيرة بمؤشرات اجتماعية في مكان العمل، وبالتالي يحتمل أن ينظر

إلى نفس الوظيفة بطرق مختلفة (الشافعي، ٢٠٠٢).

٣-٧- نظرية الإشارات الإجرائي وتسمى نظرية التدعيم: يرى (سكنر) أن هناك علاقة ما بين السلوك والمكافأة التي يحصل عليها الفرد من قيامه بذلك السلوك، لذا على المنظمة أن تكافئ الأداء الوظيفي المرغوب لإنجاز العمل لضمان استمرار الأداء، وللسلوك مُدعمات قد تكون إيجابية مثل الأجر والثناء، وقد تكون سلبية كالتوبيخ أو الخصم، وتتعامل هذه النظرية مع ما يمكن ملاحظته وهو السلوك الخارجي للفرد كالإنتاجية والغياب والسرعة في الأداء، ولا تفضل التعامل مع مفاهيم مجردة لا يمكن ملاحظتها مباشرة، كالدافعية والحماس، ولا تهتم هذه النظرية بالحالة الداخلية للفرد، وتهمل أهمية الدوافع الداخلية في توجيه السلوك (صالح، ٢٠١٠).

٣-٨- نظرية التدرج الهرمي لماسلو: حسب هذه النظرية فإن للفرد مجموعة من الحاجات يسعى لإشباعها، وأي نقص في هذه الحاجات تؤكد له حالة من التوتر الداخلي، تدفعه إلى سلوك يهدف إلى إشباعها، فإذا تم إشباع الحاجة، فلن تكون دافعة له، ومن ثم ينتقل الفرد إلى إشباع الحاجة الأعلى منها مرتبة وهكذا، وقد سماها بنظرية الحاجات، فالفرد يسلك طريقه إلى مهنة ما قصد إشباع حاجات معينة، فمثلاً يسعى الفرد من خلال الراتب الذي يحصل عليه لإشباع حاجات فسيولوجية، مثل الطعام والشراب والراحة والزواج وتكوين أسرة، فإذا أشبعت هذه الحاجة، انتقل إلى الحاجة الأعلى منها مرتبة، وهي تأمين حاجته إلى الأمن البدني والنفسي والوظيفي، كالتأمين الصحي، والحصول على موقف مظلل لسيارته، وإذا أشبعت هذه الحاجة انتقل إلى الحاجة الأعلى، وهي حاجته للانتماء إلى جماعة، وتكوين صداقات في محيط العمل وهكذا (الخضر، ٢٠٠٥).

٣-٩- نظرية الحاجة إلى الوجود والانتماء والنمو: قدم (ألدرفير) هذه النظرية على أساس دراساته وتحليلاته للنظريات السابقة، ومن خلالها قام بوضع نظريته الجديدة التي عرفت بنظرية الوجود والترابط أو التواصل والنمو، وقد عرض ألدرفير نظريته ذات المستويات الثلاثة المتتالية، حيث يمكن للفرد أن يتخطى إحداها إلى الأخرى وهي: الحاجة إلى الوجود أو البقاء؛ ويعني بها الحاجات البيولوجية، والحاجة إلى الانتماء؛ وهي تؤكد على العلاقات الشخصية، والحاجة إلى النمو والتقدم؛ وتعني تحقيق الذات (الملاحة وأبوشقة، ٢٠١١؛ الخضر، ٢٠٠٥).

٣-١٠- نظرية الحاجة إلى الإنجاز: تركز على فهم دوافع الأفراد في بيئة العمل، وافترض (ماكليلاند) أن الرضا المهني يحدد طبقاً لإشباع ثلاث حاجات أساسية هي: الحاجة إلى الإنجاز بمعنى أن بعض الأفراد لديهم دافعية عالية للوصول إلى أهداف تحمل معاني التحدي،

ويرغبون بالعمل في بيئات تمنحهم الحرية والاستقلال، كما أنهم يميزون أنفسهم بالأداء المتميز، ويتحملون مسؤولية نتائج أعمالهم، والحاجة إلى الانتماء وهي رغبة الفرد أن يكون مقبولاً ومحبوياً لدى الآخرين، والحرص الدائم على تكوين صداقات داخل بيئة العمل، ويفضل العمل في جماعة وليس وحده، ويرغب في العمل في بيئة تعزز التعاون، وتحت عليه، والابتعاد عن التنافس المذموم، والحاجة إلى السلطة أو القوة والتأثير على الآخرين، وتوجيه الآخرين عن طريق الوصول إلى مراكز النفوذ والقوة في المنظمة من خلال شغل مناصب ولجان رئيسية (الملاحه وأبوشقة، ٢٠١١؛ الخضر، ٢٠٠٥).

١١-٣ النظريات المعرفية: لقد طور كلٌّ من (بورتير و لولر) نموذجاً ينطلق من الأساس النظري السابق يشتمل ثلاث متغيرات هي: التوقع بمعنى أن الجهد سوف يؤدي إلى تنفيذ العمل، والفائدة وهي إدراك الفرد بأن الأداء يؤدي إلى إثابة، والتكافؤ وهو موازنة الفرد بين الجهد المبذول، والنتائج، والمكافآت (الملاحه وأبوشقة، ٢٠١١).

ثانياً - الدراسات السابقة :

قامت عبدالقادر (٢٠٠٠) بإجراء دراسة هدفت إلى التعرف على التوافق المهني للاختصاصي الاجتماعي في بعض المجالات الأولية والثانوية، كما اهتمت بتحديد العلاقات بين بعض متغيرات الدراسة، وقد تكونت عينة الدراسة من (١١٠) من الاختصاصيين الاجتماعيين في محافظة القاهرة، وقد أعدت الباحثة مقياس التوافق المهني، وأوضحت نتائج الدراسة وجود علاقة بين النوع والأجر والتدريب ومستوى التوافق المهني للاختصاصيين الاجتماعيين، وعدم وجود علاقة بين مستوى التوافق المهني والحالة الاجتماعية ومدة العمل للاختصاصيين الاجتماعيين، وإن متوسط التوافق المهني لدى الاختصاصيين الاجتماعيين قد بلغ (٦٣,١)، كما أظهرت النتائج وجود فرق بين متوسط درجات الاختصاصيات والاختصاصيين.

وهدف دراسة (لوري) (Lori , 2002) إلى التعرف على ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة ومدى الرضا الوظيفي لديهم، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، أما عينة الدراسة فقد تكونت من (٢٥٠) معلماً ومعلمة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أنّ الإجهاد، والإحباط، والاستياء من أهم مظاهر الضغوط التي عانى منها المعلمون.

أمّا دراسة (طه وياسين، ٢٠٠٥) هدفت إلى قياس الضغوط المهنية لدى أساتذة الجامعة، والتوافق المهني، والتعرف على العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية والتوافق المهني، واقتصرت عينة الدراسة على الهيئة التدريسية في جامعة بغداد (١٢٠) أستاذاً من كليات ذات

تخصّص مختلف وتمّ الاختيارُ بالطريقة العشوائية البسيطة، واستخدمت أداة البحث مقياسَ الضغوط المهنية من إعداد الباحثين، ومقياس التوافق المهني الذي أعده خليل (٢٠٠٥)، وأشارت النتائج أن أساتذة الجامعة يعانون من ضغوط مهنية ولكنهم يتمتعون بتوافق مهني جيّد، وقد بلغ معامل الارتباط بين الضغوط المهنية والتوافق المهني (-٨٨.٠) أي أنّ العلاقة سلبية فكلما ازدادت الضغوط قل التوافق المهني للأساتذة.

كما قامت (ريفييرا) (Rivera,2007) بدراسة هدفتُ للتحقق من مستوى التوافق المهني للموظفين في المديرية الخاصة بالمغتربين وغير المغتربين في أمريكا اللاتينية، وتكوّنت عينة الدراسة من ثمانية فرنسيين (٢ من الذكور و٦ من الإناث)، أمّا أداة الدراسة فهي بناء مقياس التوافق المهني، وقد أظهرت نتائج الدراسة كفاءة التقنية ودورها الإيجابي في عمليات التوافق المهني، واعتماد المغتربين على علاقاتهم الشخصية الناجحة مع المرؤوسين والعمال والزملاء ومع جميع الموظفين في الفروع الأخرى.

أما دراسة (الصعب، ٢٠٠٩) هدفت إلى التعرف على قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من المرشدين المدرسين بتعليم محافظتي الليث والقنفذة، وقد تكونت عينة البحث من (١٤٩) من المرشدين المدرسين والذين يعملون بمدارس التعليم العام الحكومية بمراحله الثلاث (ابتدائي، متوسط، ثانوي) للبنين بمحافظتي الليث والقنفذة، وقد استخدم الباحث مقياس قيم العمل من إعداد (علام وزايد، ١٩٩٢)، ومقياس التوافق المهني من إعداد (الشاعري، ٢٠٠٤)، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجات قيم العمل ودرجات التوافق المهني لدى عينة البحث، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات قيم العمل لصالحي مرتفعي التوافق المهني، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات قيم العمل ومتوسطات درجات التوافق المهني بين المتخصصين وغير المتخصصين من عينة البحث، بالرغم من اختلاف المكان، وتبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

وقام (أبوغالي وبسيسو، ٢٠٠٩) بدراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين التوافق المهني وأساليب إدارة الصراع لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة، والتعرف على مستوى التوافق المهني لديهم، كذلك الكشف عن الأهمية النسبية لشبوع مجالات أساليب إدارة الصراع لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة، والكشف عن الفروق في مستوى التوافق المهني لدى المديرين تبعاً لمتغير الجنس، وتكونت عينة الدراسة من (١٢٠) مديراً ومديرة في المرحلة الثانوية في محافظات غزة، وقد أظهرت النتائج أن هناك مستوى جيداً للتوافق المهني لدى مديري المدارس الثانوية، كما وضحت النتائج أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين

مرتفعي ومنخفضي التوافق المهني في استخدام كل من أسلوب التعاون والتسوية لصالح مرتفعي التوافق المهني، بينما لا توجد فروق في مجالات التجنب والمنافسة والاسترضاء، والدرجة الكلية بين مرتفعي ومنخفضي مستوى التوافق المهني، مع عدم وجود فروق دالة إحصائية بين مديري المدارس في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس.

وقام (عطا الله، ٢٠٠٩) بدراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين البرامج التدريبية والتوافق المهني وأبعاده الفرعية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة، وقد شملت عينة الدراسة (٨٢) معلماً ومعلمة من معاهد التربية الخاصة في ولاية الخرطوم بنسبة (٦٤٪) من مجتمع الدراسة، واستخدم الباحث مقياس التوافق المهني من إعداده، وقد كشفت الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين التدريب والتوافق المهني، كما كشفت عن وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين التدريب وأربعة من أبعاد التوافق المهني العام، وقد كانت لهذه الارتباطات دلالة إحصائية عالية في مجتمع الدراسة.

كما بينت دراسة (Vanden Bos, 2010) العلاقة بين الصلابة النفسية ومتغيرات الضغوط والدعم الاجتماعي والأدوار لدى مجموعة من العاملين في المؤسسات التربوية، وقد تمّ استخدام مقياس الصلابة النفسية والضغط النفسي، وأظهرت النتائج أن الموظفين أصحاب الذات الإيجابية يتمتعون بصلابة نفسية تحميهم من الإجهاد النفسي، ولديهم أداء اجتماعي مميز عن الآخرين، بينما العاملين أصحاب الذات السلبية لديهم سمات شخصية تؤدي بهم إلى إجهاد نفسي حادّ.

أما دراسة (سكران، ٢٠١١) هدفت للتعرف على التوافق المهني وعلاقته بالمساندة الاجتماعية لدى الاختصاصيين الاجتماعيين بمدارس التعليم العام بمحافظة كفر الشيخ، وقد تكونت عينة الدراسة من (٤٠٠) من الاختصاصيين الاجتماعيين بمحافظة كفر الشيخ بمدى عمري (٢٥-٤٩)، وقد استخدم الباحث مقياس التوافق المهني ومقياس المساندة الاجتماعية من إعداده، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود ارتباط موجب بين التوافق المهني والمساندة الاجتماعية وأبعاده لدى الاختصاصيين الاجتماعيين بمحافظة كفر الشيخ، كما أوضحت النتائج تفوق الذكور على الإناث من الاختصاصيين الاجتماعيين في التوافق المهني والمساندة الاجتماعية.

وهدف دراسة (أبو مسلم والموافي وعبد الحميد، ٢٠١٢) إلى التعرف على مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالتوافق المهني للمعلم، وتكونت عينة الدراسة من (٢٧١) معلماً ومعلمة، واستخدم الباحثون مقياس مهارات إدارة الذات ومقياس التوافق المهني من إعدادهم، وقد توصلت نتائج

الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مهارات إدارة الذات بين كل من المعلمين والمعلمات سواء على أبعاد المقياس أو الدرجة الكلية، كما توصلت النتائج إلى جود معاملات ارتباط دالة موجبة إحصائياً بين مهارات إدارة الذات والتوافق المهني.

وهدفنا دراسة (سعيدة، ٢٠١٥) إلى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني لدى أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة، ومعرفة العلاقة بين المتغيرين في ضوء متغيرات (الجنس، التخصص العلمي، الخبرة المهنية)، وقد تكونت عينة الدراسة من (١٥٠) أستاذاً من جامعة خيضر بسكرة، واستخدمت الباحثة في دراستها مقياس الذكاء العاطفي من إعداد فاروق السيد عثمان ومحمد عبدالسميع رزق (٢٠٠١)، ومقياس التوافق المهني من إعداد الباحثة، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى تمتع الأساتذة الجامعيين بمستوى ذكاء عاطفي عال، وبمستوى توافق مهني عال، كما توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين تعزى لمتغير الجنس والتخصص العلمي والخبرة المهنية.

منهجية البحث

هدف هذا البحث إلى معرفة مستوى التوافق المهني لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، ومعرفة الفروق في التوافق المهني تبعاً لمتغيرات (الجنس، المؤهل الدراسي، سنوات الخبرة)، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي، لأنه هو الأكثر ملائمة لأهداف هذا البحث.

مجتمع البحث:

تكون مجتمع البحث من جميع الموظفين الذين يعملون في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، وقد شمل مجتمع البحث الموظفين ممن يشغلون الوظائف الإدارية والفنية والمرتبطة بهيئة التدريس للعام الدراسي ٢٠١٥ / ٢٠١٦، ويتكون المجتمع الأصلي من (٧٨٤) موظفاً وموظفة.

عينة البحث:

١-٢ - العينة الاستطلاعية: تم اختيار العينة الاستطلاعية بطريقة عشوائية، حيث تم اختيار (٦٠) موظفاً وموظفة ممن يعملون في الوظائف الفنية والإدارية في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، وذلك بهدف التحقق من صدق وثبات أدوات الدراسة.

٢-٢ - العينة الأساسية: تمثل مجتمع البحث، وقد شملت عدد (٢٦٢) من الموظفين والموظفات في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، بنسبة (٣٣٪) من مجتمع

الدراسة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية، حسب الدوائر الموجودة في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، والجدول الآتي يوضح توزيع عينة البحث حسب الدوائر الموجودة في المديرية.

جدول (١) توزيع عينة البحث الأساسية حسب دوائر المديرية العامة بمحافظة الداخلية

اسم الدائرة	عدد المجتمع الكلي	عدد العينة الأساسية	النسبة
دائرة تنمية الموارد البشرية	١٨٩	٨٠	٤٢٪
دائرة البرامج التعليمية	٧٤	٢١	٢٨٪
دائرة الشؤون الإدارية والمالية	١٥٦	٥٠	٣٢٪
دائرة التقييم التربوي	٤٠	١٦	٤٠٪
دائرة تقنيات التعليم	١٢٦	٢٩	٢٣٪
مكتب الإشراف التربوي	٧٢	٢٥	٣٥٪
دائرة تخطيط الاحتياجات التعليمية	٣٠	١١	٣٣٪
مكتب المدير العام	٩٧	٣٠	٤٠٪
المجموع الكلي	٧٨٤	٢٦٢	٣٣,٤٪

أداة البحث - مقياس التوافق المهني

عند استعراض الدراسات المتاحة والمقاييس التي تطرقت إلى موضوع مقياس التوافق المهني، تبين للباحثين أنّ هناك ندرة في البيئة العمانية، حسب علم الباحثين، حيث كان هناك اعتماد على استخدام مقاييس بُنيت لمجتمعات أجنبية، وحتى إن كانت عربية فلم يتمّ تقنينها على البيئة العمانية، ولأغراض البحث تمّ استخدام مقياس التوافق المهني (تطوير الباحثين).

٣-١ - خطوات بناء مقياس التوافق المهني:

تمّ إعداد المقياس في صورته الأولية بعد الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، ومنها على سبيل المثال لا الحصر: (سكران، ٢٠١١)، (النجار والطلاع، ٢٠١٢)، (فحجان، ٢٠١٠)، (طه وياسين، ٢٠٠٦)، (محمد، ٢٠٠٧)، (سفيان، ٢٠٠٧)، (الشافعي، ٢٠٠٢)، (عطا الله، ٢٠٠٩)، (الملاحه وأبوشقة، ٢٠١١).

وفي ضوء ما اطلع عليه الباحثان من دراسة ومسح الأدب النفسي والتربوي العربي

والأجنبي والاستعانة بالمقاييس، تمّ حصر جميع المظاهر المرتبطة بهذا المفهوم، وقد انتقى الأكثر شيوعاً على أساس ما أكدته البحوث والدراسات السابقة وذلك لتحديد مفهومه وما به من أبعاد بحيث يقيس المقياس خمسة أبعاد: الأداء المهني التوافقي، الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل والإدارة، البعد الذاتي، البعد الاجتماعي، البعد الاقتصادي. وعبارات المقياس موزعة بين العبارات الإيجابية والعبارات السلبية، حيث بلغ عدد العبارات الإيجابية (٣٩)، في حين بلغ عدد العبارات السلبية (٢٠)، وتتم الإجابة عن عبارات مقياس التوافق المهني عن طريق اختيار المستجيب بدلاً من أربعة بدائل هي: (ينطبق تماماً - ينطبق غالباً - ينطبق أحياناً - لا ينطبق إطلاقاً)، ولغايات التصحيح أعطيت التوازن (١-٢-٣-٤) عبارات موجبة الاتجاه، و(٤-٣-٢-١) العبارات السالبة، وقد تم تحديد مستوى التوافق المهني استناداً إلى المعيار المشتق على النحو التالي: ١-٧٥، ١-٧٦، ١-٥٠، ٢-٥١، ٢-٢٥، ٣-٢٦، ٣-٥٠، ٤.

٢-٣- الخصائص السيكومترية للمقياس؛

الصدق: تمّ التحقق من صدق المقياس بالطرق التالية:

الصدق الظاهري: للتأكد من صدق الأداة تمّ عرض المقياس على مجموعة من المُحكِّمين من ذوي الاختصاص من قسم علم النفس التربوي ومركز الإرشاد الطلابي، وممن لهم علاقة بموضوع البحث في الجامعات العمانية، وذلك للكشف عن مدى صدق عبارات الأداة، ومدى ملائمتها لقياس ما وضعت لقياسه، وقد بلغ عدد المحكمين (١٢) مُحكِّماً، وطلب من المحكمين إبداء آرائهم وملاحظاتهم على عبارات المقياس من أجل التأكد من شمولية أداة البحث من حيث الصياغة اللغوية، ومناسبة العبارة للمجالات، وحذف أو تعديل، أو إضافة ما يرويه مناسباً، حيث تمّ اعتماد موافقة (٨٠٪) مؤشراً على صدق المقياس، وتمّ إجراء التعديلات المناسبة بناء على ملاحظات المحكمين بتعديل بعض العبارات، أو إعادة صياغتها لتناسب والمجال الذي وضعت من أجله، وأصبحت الاستبانة بصورتها النهائية (٥٩) عبارة، تقيس التوافق المهني لدى الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، موزعة على خمسة أبعاد رئيسة، ومتدرجة حسب مقياس رباعي، والجدول رقم (٢) يوضح الأبعاد الخمسة وعدد عبارات كل منها، والنسب المئوية للعبارات بعد مقارنتها بالعدد الكلي.

جدول (٢) توزيع أبعاد مقياس التوافق المهني .عبارات كل بعد، والنسب المئوية للعبارة

رقم العبارة	البعد	تحديد العبارات	مجموع العبارات	النسبة المئوية
١	الأداء المهني التوافقي	-١ -١ ١٣	١٣	%٢٢
٢	الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل والإدارة	٣٤ -١٤	٢٠	%٣٤
٣	البعد الذاتي	٤٥ -٣٥	١١	%١٨
٤	البعد الاجتماعي	٥٥ -٤٦	١٠	%١٧
٥	البعد الاقتصادي	٥٩ -٥٦	٥	%٨
	المجموع	٥٩	٥٩	%١٠٠

الصدق البنائي: للتحقق من صدق البناء تمّ حساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات مقياس التوافق المهني والدرجة الكلية، حيث قام الباحثان بتطبيق المقياس على عينة من مجتمع البحث مكونة من (٦٠) موظفاً وموظفة، وبعد تصحيح إجاباتهم تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لمعرفة ارتباط درجة كل فقرة من فقرات المقياس بالدرجة الكلية للمقياس الذي تنتمي إليه، تراوحت بين (٠.٦٦٤-٠.١٣٠××) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) و(٠,٠١) وهذا يشير إلى أن المقياس يمتلك صدقاً بنائياً يعكس مدى الاتساق الداخلي بين الفقرات وانتمائها إلى ما يقيسه، مما يعطي مؤشراً إلى إمكانية استخدامه بكفاءة في البحث.

ثبات المقياس

تم التأكد من ثبات الأداة من خلال تطبيقه على (٦٠) موظفاً من غير عينة البحث وهم مجموعة عشوائية، وتمّ احتساب معامل الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا)، وقد بلغ الثبات الكلي لأبعاد الدراسة (٩٠٧٠)، والجدول (٣) يشير إلى قيم معاملات الثبات (كرونباخ ألفا) لأبعاد مقياس التوافق المهني التي توصل إليها البحث.

جدول (٣) قيم معاملات الثبات لأبعاد مقياس التوافق المهني باستخدام معامل كرونباخ

ألفا

الرقم	الأبعاد	معامل الثبات
١	الأداء المهني التوافقي	٠,٧٠١
٢	الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل والإدارة	٠,٨٤٢
٣	البعد الذاتي	٠,٨٢٩
٤	البعد الاجتماعي	٠,٧٢٩
٥	البعد الاقتصادي	٠,٦٣٧
٦	المقياس ككل	٠,٩٠٧

يتبين من جدول (٣) أن المقياس يمتلك قدراً عالياً من الاتساق بين فقراته، ويتمتع بدرجة مقبولة من الثبات، مما يسمح بإمكانية استخدام المقياس في البحث الحالي.

كما تم التأكد من ثبات الأداة من خلال إعادة تطبيقه على (٦٠) موظفاً من غير عينة البحث وهم مجموعة عشوائية، بفاصل زمني مدته أسبوعان بين التطبيقين، والجدول (٤) يشير إلى قيم معاملات الثبات (بيرسون) التي توصل إليها البحث لأبعاد مقياس التوافق المهني.

جدول (٤) قيم معاملات الثبات (بيرسون) لأبعاد مقياس التوافق المهني.

الرقم	البعد	معامل بيرسون	مستوى الدلالة
١	الأداء المهني التوافقي	**745	0.00
٢	الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل والإدارة	**720	0.00
٣	البعد الذاتي	**573	0.00
٤	البعد الاجتماعي	*397	0.011
٥	البعد الاقتصادي	*347	0.028
٦	المقياس ككل	**592	0.00

يتبين من الجدول (٤) أن المقياس يتمتع بمعاملات صدق وثبات تسمح باستخدامها لهذا البحث.

عرض نتائج البحث وتفسيرها ومناقشتها

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصل إليها البحث ومناقشتها والتي هدفت إلى التعرف على التوافق المهني لدى الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة

الداخلية، وفيما يلي عرض للنتائج التي توصل إليها هذا البحث وفق تسلسل الأسئلة، وذلك على النحو التالي:

أولاً- النتائج المتعلقة بالسؤال الأول وتفسيرها:

ما مستوى التوافق المهني لدى الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية؟

للإجابة على هذا السؤال تم تحليل مقياس التوافق المهني وهو مقياس رباعي (درجة كبيرة جداً، درجة كبيرة، درجة متوسطة، درجة قليلة)، وقد تمّ تحديد مستوى التوافق المهني استناداً إلى المعيار المشتق من المقياس الرباعي كما ذكر سابقاً، وتمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على مجالات المقياس على عينة البحث وجاءت النتائج كالتالي:

جدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على أبعاد مقياس التوافق المهني

رتبة	مسلسل	أبعاد المقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التوافق المهني
٣	١	الأداء المهني التوافقي	٢,٨٧	٠,٤٤	درجة كبيرة
٤	٢	الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل والإدارة	٢,٥٨	٠,٤٤	درجة كبيرة
٢	٣	البعد الذاتي	٢,٩٨	٠,٦١	درجة كبيرة
١	٤	البعد الاجتماعي	٣,٣٢	٠,٤١	درجة كبيرة جداً
٥	٥	البعد الاقتصادي	٢,٤٤	٠,٧٦	درجة متوسطة
		المقياس ككل	٢,٨٤	٠,٣٧	درجة كبيرة

وتبين أنّ المتوسطات الحسابية لأبعاد المقياس قد تراوحت بين (٢,٢٢-٢,٤٤) حيث حصل البعد الاجتماعي على أعلى متوسط حسابي بنسبة (٢,٢٢)، بدرجة كبيرة جداً، بينما حصل البعد الاقتصادي على أدنى متوسط حسابي بنسبة (٢,٤٤)، وكانت درجته متوسطة، بينما باقي الأبعاد كان مستوى التوافق المهني مرتفعاً بدرجة كبيرة، كما يبين الجدول مستوى التوافق المهني للمقياس ككل، وقد كان مرتفعاً بدرجة كبيرة.

يتضح من خلال عرض نتائج السؤال الأول أن مستوى التوافق المهني مرتفع بدرجة كبيرة لدى الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، وتتفق نتائج هذه الدراسة

مع دراسة فحجان (٢٠١٠) ودراسة عبدالقادر (٢٠٠٠) ودراسة سعيدة (٢٠١٥) ودراسة طه وياسين (٢٠٠٥) ودراسة أبوغالي وبسيسو (٢٠٠٩) ودراسة النجار والطلاع (٢٠١٢) حيث أشارت نتائج دراساتهم إلى ارتفاع مستوى التوافق المهني فوق المتوسط، ويعزو الباحثان هذا الاتفاق إلى أجواء العمل المريحة التي يشعر بها العاملون في المديرية، والحرية التي يتمتعون بها في ممارسة أعمالهم، والعلاقات الطيبة بينهم وبين رؤسائهم وزملائهم القائمة على الاحترام والتقدير، إضافة إلى المكانة الاجتماعية التي يحظون بها، ويرى الباحثان أن التوافق المهني لا بد أن يصل إلى مستوى عالٍ في جميع الوظائف الحكومية في سلطنة عمان، وذلك لأن استقرار الأمن الوظيفي وما يتحلى به المواطن العماني من قيم أخلاقية عميقة مستمدة من الدين الإسلامي والعادات والتقاليد الأصيلة تجعله يشعر بالرضا والعرفان، إضافة إلى البيئة الفيزيائية التي تبعث الراحة في العمل من حيث المبنى والمكاتب المجهزة، والدخل الذي يتقاضونه.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة الشافعي (٢٠٠٢) ودراسة حجازي (٢٠١٣) ودراسة السماري (٢٠٠٦) حيث كانت نسبة الرضا المهني منخفضة، ويتفق الباحثان مع الشافعي (٢٠٠٢) أن وجود مستوى منخفض من التوافق المهني في الدراسات السابقة يرجع إلى صعوبة المهن السابقة وحاجتها الملحة إلى دقة وخبرة، بالإضافة إلى الضغوط الناتجة عن قلة فرص التقدم في أداء العمل، والملل والرتابة في العمل، إضافة إلى إدراك الموظف عدم قدرته على مواجهة متطلبات مهنته، أو أنها أعلى من قدراته واستعداداته ومهاراته، مما قد يشكل تهديدا لذاته، فيحدث لديه مستوى عالٍ من الانفعالات السلبية، والتوتر الوظيفي.

وقد احتل البعد الاجتماعي المرتبة الأولى بنسبة (٣, ٢٢)، ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن الموظفين جزء من الشعب المسلم الذي يهتم بإقامة علاقات كثيرة ووطيدة وخاصة مع زملاء العمل الذين يقضي معهم أغلب الوقت، ويتبادل معهم الاحترام والتقدير، وتماشيا مع أوامر الشريعة الإسلامية وطبيعة العمل تقتضي دائما تكوين علاقة نفسية بين كل موظف وزملائه، وقد وضحت دراسة أبوغالي وبسيسو (٢٠٠٩) في أن التفاعل النفسي ينبني على علاقة ذات طرفين، هما: الأخذ والعطاء، كما أن اهتمام المؤسسات بإقامة الحفلات والرحلات وأوجه النشاط الاجتماعي والترفيهي يساعد أيضا على التحسين المطلوب في علاقات الموظف بزملائه، ويعمل على زيادة توافقه معهم.

واحتل بُعد الرضا عن المهنة وطبيعة العمل والإدارة في المرتبة الرابعة بنسبة (٢, ٥٨)، وقد وضحت دراسة النجار والطلاع، (٢٠١٢) العلاقة الصحيحة بين الرئيس والمشرف والمرؤوس؛ لتشجيع روح الثقة المتبادلة في جو المؤسسة، وذلك من خلال معاملة المرؤوسين معاملة تُشعرهم

باحترامهم لشخصياتهم، وتمثيلهم تمثيلاً أميناً لدى الهيئات العليا، وتطبيق قوانين المؤسسة ولوائحها عليهم تطبيقاً مرناً.

أما البعد الاقتصادي فقد احتل المرتبة الأخيرة بنسبة (٤٤، ٢)، ويعزو الباحثان ذلك إلى طبيعة الأعمال في المديرية، التي لا تعتمد على الجهد أو الدرجة العلمية التي يعمل بها الموظف، والترقية أيضاً غير متعلقة بالكفاءة والإتقان في العمل.

ونرى أن ما أسهم في هذه النتيجة الإيجابية هو تقبل أفراد العينة لعملهم وإظهار الرضا بصورة عامة عن وضعهم المهني، كما تعكس هذه النتيجة طبيعة العلاقة في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظه الداخلية القائمة على التفهم والاحترام والمراعاة، وتقديم الدعم المناسب للموظفين في شتى المجالات، غير أن ذلك لا ينفي وجود بعض الصعوبات أو المشكلات التي تواجه الموظفين وتؤثر على مستوى التوافق المهني وذلك نتيجة لطبيعة وخصوصية بعض الوظائف، والتداخل القائم بينها. ويمكننا القول أن الموظف الناجح هو الذي يستطيع عزل المؤثرات الخارجية والداخلية عن مستوى توافقه المهني.

٢- النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني وتفسيرها:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير (الجنس- المؤهل العلمي- سنوات الخبرة)؟ وينبثق من هذا السؤال الأسئلة التالية:

٢-١- بالنسبة متغير الجنس: (ذكر- أنثى)

لمعرفة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين كل بُعْدٍ من أبعاد مقياس التوافق المهني تعزى للجنس، قام الباحثان بحساب المتوسط والانحراف المعياري وقيمة (ت) وتم استخدام اختبار (T test) للعينات المستقلة لمعرفة الفروق بين المجموعتين التي تعزى لاختلاف الجنس (ذكر - أنثى) لدى الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظه الداخلية، ويوضح جدول رقم (٦) النتائج التي تم الحصول عليها:

جدول (٦) الفروق في المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة ت في مستوى التوافق المهني حسب متغير الجنس

الأبعاد	الجنس	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	درجات الحرية	مستوى الدلالة
المقياس ككل	ذكر	١٣٠	٢,٨٨	٠,٣٧			
	أنثى	١٣٢	٢,٧٩	٠,٣٦	٢,٠٦٩	٢٦٠	٠.٤٠٠

من خلال الجدول رقم (٦) تبين وجود فروق بينهما لصالح الذكور، وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (سكران، ٢٠١١)، إذ وجد أنّ درجة التوافق المهني التي تشعر به الإناث أقل من الدرجة التي يشعر بها الذكور، وذلك يرجع لطبيعة العمل في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، فجميع القيادات من الذكور، كما يقوم الموظفون بمعظم الأعمال الميدانية في المجتمع والمدارس، وأيضاً بالنسبة للجان والترشيحات من قبل المديرية للموظفين يتم اختيار الذكور كونهم قادرين على التنقل في المحافظات الأخرى، وهذا يشير إلى أنّ الذكور يحظون بفرصة أكبر في التعامل مع الآخرين من إدارة وزملاء بما يحقق لهم التوافق المهني.

ولا تتفق هذه النتيجة مع دراسة النجار والطلاع (٢٠١٢)، ودراسة أبو غالي وبسيسو (٢٠٠٩)، ودراسة الشافعي (٢٠٠٢) التي أظهرت عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في جميع أبعاد التوافق المهني باستثناء بعد الراتب والترقية حيث وجدت فروق لصالح الإناث، أي أنّ الإناث يتمتعن بتوافق مهني في جانب الراتب والترقية أكثر من الذكور، ويعزو الشافعي (٢٠٠٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في التوافق المهني في جانب الراتب والترقية لصالح الإناث إلى أنّ الرجل ملزم بالإنفاق على المرأة في مجتمعنا العربي الإسلامي، وعندما تخرج المرأة للعمل فمن جانب المساعدة على الظروف الصعبة، ومن أجل تحقيق ذاتها، لذلك تكثر استقالات النساء بعد عدة سنوات.

كما لا يتفق هذا البحث مع دراسة فحجان (٢٠١٠) التي بينت عدم وجود فروق تعزى لمتغير الجنس باستثناء العلاقة بين الزملاء لصالح الذكور، وذلك لأنّ المرأة بعد ساعات العمل الرسمي من الصعب خروجها من المنزل بسبب واجباتها تجاه أبنائها والأعباء المنزلية، والعادات المجتمعية فتقتصر علاقاتها مع زميلاتها في العمل، في حين تكون الفرصة كبيرة للذكور في تكوين علاقات اجتماعية مميزة في العمل وخارج نطاق العمل، وعلل فحجان (٢٠١٠)

حالة التوافق المهني لدى الجنسيين لأنهم يعيشون الظروف المهنية نفسها، وتتاح لهم الفرص للنمو المهني بغض النظر عن طبيعة جنسه، وهذا يوجد حالة من الرضا الذاتي لديهم ويفتح لهم المجال للتنافس والإبداع والقدرة على التكيف مع بيئة العمل المادية والاجتماعية، وإقامة علاقات أكثر توافقاً مما يشعرونهم بأهمية ذواتهم والسعي إلى تطويرها ضمن إمكانياتهم وقدراتهم.

٢-٢- بالنسبة لمتغير المؤهل الدراسي:

لمعرفة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين كل بعد من أبعاد مقياس التوافق المهني تعزى لمتغير المؤهل الدراسي، قام الباحثان بحساب المتوسط والانحراف المعياري، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق لدى الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم، ويوضح جدول رقم (٧) النتائج التي تم الحصول عليها:

جدول رقم (٧) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري في مستوى التوافق المهني حسب

متغير المؤهل الدراسي

المتغير	المؤهل العلمي	عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المؤهل الدراسي	دبلوم	٧٧	٢,٨٣	٣٨.
	بكالوريوس	١٣٩	٢,٨١	٣٤.
	ماجستير	٤٦	٢,٨٩	٤٠.
	المجموع	٢٦٢	٢,٨٣	٣٦.

جدول (٨) نتائج تحليل التباين الأحادي للتحقق من دلالة الفروق بين المتوسطات لمتغير المؤهل الدراسي على الأبعاد

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الأداء المهني التوافقي	بين المجموعات	٠,٢٩٩	٢	٠,١٤٩	٠,٨٥٧	٠,٤٧٠
	داخل المجموعات	٥١,٠٥	٢٥٩	٠,١٩٧		
	المجموع	٥١,٣٥	٢٦١			
الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل والإدارة	بين المجموعات	١,٠٤	٢	٠,٥٢١	٢,٦٦	٠,٠٧١
	داخل المجموعات	٥٠,٦٣	٢٥٩	٠,١٩٦		
	المجموع	٥١,٦٧	٢٦١			
البعد الذاتي	بين المجموعات	٠,١٣٠	٢	٠,٠٦٥	٠,١٨٨	٠,٨٢٩
	داخل المجموعات	٨٩,٧٧	٢٥٩	٠,٣٤٧		
	المجموع	٨٩,٩٠	٢٦١			
البعد الاجتماعي	بين المجموعات	١٤٠.	٢	٠,٠٧٠	٠,٤٢٤	٠,٦٥٥
	داخل المجموعات	٤٢,٧٦	٢٥٩	٠,١٦٥		
	المجموع	٤٢,٩٠	٢٦١			
البعد الاقتصادي	بين المجموعات	٤١٨.	٢	٠,٢٠٩	٠,٣٩٢	٠,٦٧٦
	داخل المجموعات	١٣٨,٢٩	٢٥٩	٠,٥٣٤		
	المجموع	١٣٨,٧١	٢٦١			

يتضح من الجدول رقم (٨) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بالنسبة للتوافق المهني تعزى للمؤهل الدراسي، وتتفق هذه النتائج مع دراسة التجار والطلاب (٢٠١٢) ودراسة (الشافعي، ٢٠٠٢)، ودراسة (فحجان، ٢٠١٠)، ودراسة (عيسى، ٢٠٠٥) التي أوضحت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير المؤهل الدراسي، ويعزو الباحثان ذلك أن جميع الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بالمنطقة الداخلية باختلاف مؤهلهم العلمي (دبلوم، بكالوريوس، ماجستير ودكتوراه) يتعرضون في الغالب لنفس الظروف من حيث طبيعة العمل وعدد الساعات

والترقّيات والعلاقات، وتتاح الفرص للجميع لنسج العلاقات الاجتماعية من خلال المهنة، والسعي الدؤوب لجميع الفئات نحو النمو المهني، ويظهر ذلك بوضوح من خلال الحصول على الدرجات العلمية العليا، والإقدام المميز لهذه الشريحة نحو إعداد الأبحاث العلمية التي يسعون من خلالها إلى وضع الحلول للمشكلات التي تواجه المجتمع.

٢-٣- بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة:

لمعرفة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين كل بعد من أبعاد مقياس التوافق المهني تعزى لمتغير سنوات الخبرة، قام الباحثان بحساب المتوسط والانحراف المعياري، وتم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق لدى الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم، ويوضح جدول رقم (٩) النتائج التي تم الحصول عليها:

جدول رقم (٩) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للفروق التي تعزى لمتغير سنوات الخبرة في مستوى التوافق المهني

الأبعاد	سنوات الخبرة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المقياس ككل	أقل من ٥ سنوات	٤٥	٢,٨٠	٠,٤٥
	من ٥ - ١٠	٤٧	٢,٦٩	٠,٣٧
	أكثر من ١٠ إلى ١٥	٥٦	٢,٨٢	٠,٣٥
	أكثر من ١٥ سنة	١١٤	٢,٩١	٠,٣١
	المجموع	٢٦٢	٢,٨١	٠,٣٦

جدول (١٠) نتائج تحليل التباين الأحادي للتحقق من دلالة الفروق بين المتوسطات لمتغير سنوات الخبرة على الأبعاد

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المقياس ككل	بين المجموعات	1.80	3	0.602	4.72	003.
	داخل المجموعات	32.92	258	0.128		
	المجموع	34.72	261			

وتضح من الجدول رقم (١٠) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس التوافق المهني تعزى لسنوات الخبرة، ولمعرفة اتجاه الفرق تم استخدام اختبار (شيفيه) للمقارنات البعدية، والجدول (١١) يبين ذلك.

جدول (١١) نتائج اختبار (شيفيه) لمقياس التوافق المهني حسب متغير سنوات الخبرة

الأبعاد	سنوات الخبرة	فرق المتوسطات	الدلالة الإحصائية	اتجاه الفرق	
المقياس ككل	أقل من ٥ سنوات	من ٥ - ١٠	٠,١٠٩٥٨	٠,٥٤٠	-
		أكثر من ١٠	٠,٠٢٢٠١	٠,٩٩٢	-
		أكثر من ١٥ سنة	٠,١١٦٦٥	٠,٣٣١	-
	من ٥ - ١٠	أقل من ٥ سنوات	٠,١٠٩٥٨	٠,٥٤٠	-
		أكثر من ١٠	٠,١٣١٥٩	٠,٣٢٧	-
		أكثر من ١٥ سنة	٠,٢٢٦٢٣	٠,٠٠٥	دالٌّ لصالح أكثر من ١٥ سنة
	أكثر من ١٠	أقل من ٥ سنوات	٠,٠٢٢٠١	٠,٩٩٢	-
		من ٥ - ١٠	٠,١٣١٥٩	٠,٣٢٧	-
		أكثر من ١٥ سنة	٠,٠٩٤٦٤	٠,٤٥٣	-
	أكثر من ١٥ سنة	أقل من ٥ سنوات	٠,١١٦٦٥	٠,٣٣١	-
من ٥ - ١٠		٠,٢٢٦٢٣	٠,٠٠٥	دال لصالح أكثر من ١٥ سنة	
أكثر من ١٠		٠,٠٩٤٦٤	٠,٤٥٣	-	

أشارت النتائج الموضّحة في الجدول (١١) إلى وجود فروقٍ دالةٍ إحصائيةٍ بالنسبة للتوافق المهني لسنوات الخبرة في جميع أبعاد مقياس التوافق المهني باستثناء بُعد الرضا عن المهنة وطبيعة العمل والإدارة، ولقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (السماري ٢٠٠٦)، وترى الباحثة أنّ هذه النتيجة منطقية؛ ذلك لأنّ الموظفين حديثي الخبرة يكونون أقلّ توافقاً لمهنتهم بمقارنتهم بالموظفين القدامى، فنقص ممارستهم للمهنة ومعرفتهم البسيطة بمشكلاتها أو الأدوار المتعددة والمتعارضة أحياناً تجعلهم غير راضين عن عملهم، وليس لديهم القدرة على ضبط انفعالاتهم، مما يجعلهم أكثر شعوراً بالضغط النفسي، بسبب نقص الخبرة وعدم اكتسابهم المهارات اللازمة لها، لذلك فسنوات الخبرة أحد العوامل المهمة التي تكون سبباً في إحداث توافق، أو عدم توافق لدى الموظف في مهنته، وقد أشار (عطا الله، ٢٠٠٩) إلى أنّه كلما زاد عدد سنوات الخبرة في مهنة ما، جعلته أكثر توافقاً معها، ويتفق الباحثان مع عطا الله (٢٠٠٩) فإن زيادة سنوات الخبرة للموظفين يعني زيادة تحمل المسؤولية الملقاة على عاتقهم، كما يفسر الباحثان عدم وجود فروق في بُعد الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل والإدارة لأنّ الموظفين يمتلكون المهارات العالية والكفاءات في القدرة على التكيف والتأقلم مع طبيعة وظروف العمل المختلفة مما اكتسبوا من الخبرات والمهارات.

ولا يتفق هذا البحث مع دراسة الشافعي (٢٠٠٢) ودراسة الصعب (٢٠٠٩) التي أوضحت عدم وجود فروق في التوافق المهني تعزى لمتغير سنوات الخبرة باستثناء بُعد إنتاجية العمل، لصالح الذين لديهم مدة خدمة من (٢٤) سنة، وذلك لأن متوسطهم في إنتاجية العمل أكثر، كما لا تتفق مع دراسة فحجان (٢٠١٠) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية باستثناء بُعد طبيعة العمل وظروفه، وبُعد الراتب والترقية.

التوصيات والمقترحات:

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث يمكن تقديم التوصيات والمقترحات الآتية:
الاستمرار في المحافظة على المستوى المرتفع للتوافق المهني من خلال زيادة عقد الدورات التدريبية التنموية، وورشات العمل المتخصصة، وتبادل الخبرات على المستويين النظري والتطبيقي.

الاهتمام بالجانب الاقتصادي مثل الرواتب، والترقيات، والحوافز، وأن تكون رواتب الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بما يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية.

مواصلة إدارة المديرية فعاليتها في تنمية الأنشطة، والندوات العلمية، بما يكفل تحقيق وتطوير

القدرات والمواهب المتعددة، وإتاحة الفرصة لأكبر عددٍ من الموظفين للمشاركة في الندوات والدورات العلمية دون اقتصارها على فئةٍ معيّنة من الموظفين.

إجراء مثل هذا البحث على المشرفين التربويين، أو المديرين، أو المعلمين لكي تكتمل الحلقة التربوية، أو عينة من الموظفين في وزارات أخرى مثل وزارة الدفاع أو التنمية الاجتماعية أو وزارة الأوقاف والشؤون الدينية وغيرها، أو إجراء بحثٍ مماثل في محافظات أخرى في السلطنة.

إجراء دراسةٍ مقارنةٍ بين المتوافقين مهنيًا وغير المتوافقين، أو مقارنةٍ مستوى التوافق المهني لدى العاملين في القطاع الحكومي والقطاع الخاص، أو مقارنة مستوى التوافق المهني بين الوظائف الفنية والإدارية.

إعداد دراسة حول فاعلية برنامج إرشادي جمعي عن التوافق المهني وربطه بمتغيرات مختلفة.

المراجع

المراجع العربية:

أبو غالي، عطا ف محمود وبسيسو، نادرة غازي (٢٠٠٩). التوافق المهني وعلاقته بأساليب الصراع لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة. مجلة الجامعة الإسلامية، ١٧ (٢)، ٤١٩-٤٦٤.

أبو مسلم، محمود أحمد؛ و المواقف، فؤاد حامد؛ و عبد الحميد، آية نبيل (٢٠١٢). مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالتوافق المهني للمعلم. مجلة البحوث التربوية النوعية، (٢٤).

أبو النيل، محمود السيد (٢٠٠٥). علم النفس الصناعي والتنظيمي عربيا وعالميا ط١. القاهرة: دار الفكر العربي.

الحبسي، رياء حمد (٢٠١٢). دور إدارة المعرفة في تنمية المهارات الإدارية لدى العاملين بالمديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نزوى، نزوى.

حسيب، محمد حسيب (٢٠١١). فاعلية برنامج إرشادي للتوافق المهني في تحسين مستوى الإداريين بالتربية والتعليم. مجلة كلية التربية بينها، (٨٨).

الخضر، عثمان حمود (٢٠٠٥). علم النفس التنظيمي ط١. الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع. ربيع، محمد شحاته (٢٠١٠). علم النفس الصناعي والمهني. ط١. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباع.

زين الدين، بوعمار أحمد؛ وصابر، بحري (٢٠١٤). مصادر التوافق المهني لدي العامل. مجلة الدراسات والبحوث التربوية والنفسية، (٦).

سعيدة، بن غربال (٢٠١٥). الذكاء العاطفي وعلاقته بالتوافق المهني- دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.

سفيان، بو عطيط (٢٠٠٧). طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة منتوري، الجزائر.

سكران، ماهر عبدالرازق (٢٠١١). التوافق المهني وعلاقته بالمساندة الاجتماعية لدى الإخصائيين الاجتماعيين بمدارس التعليم العام.

السماري، عبد الله عبدالعزيز (٢٠٠٦). التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل في الأجهزة الأمنية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

الشافعي، ماهر عطوة (٢٠٠٢). التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقته بسماتهم الشخصية. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

الشرفا، عبير فتحي (٢٠١١). الذات المهنية للمرضيين النفسيين في العمل الإرشادي التربوي بقطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

صالح، عامر سامي محمد (٢٠١٠). التوافق المهني لدى ذوي المهن الصحية في مستشفيات جراحة القلب في العراق وعلاقته ببعض المتغيرات. مجلة كلية التربية، ٦، ١٦٦-٢٠٦.

الصعب، محمد عبيد هاشم (٢٠٠٩). قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من المرشدين المدرسين بتعليم الليث والنفذة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية.

طه، إسماعيل وياسين، إطفاف (٢٠٠٦). الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة. مجلة البحوث التربوية والنفسية، (١٢).

عبد القادر، زكية عبد القادر خليل (٢٠٠٠). التوافق المهني للأخصائي الاجتماعي في مجالات الممارسة المهنية دراسة مطبقة على الإخصائيين الاجتماعيين العاملين في بعض المجالات الثانوية والأولية، مجلة علم النفس، جامعة حلوان، ٢٠١-٢١٩.

عطا الله، صلاح الدين فرج (٢٠٠٩). البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي التربية الخاصة وعلاقتها بالتوافق المهني. المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل، ١٠ (٢).

عمارة، سميرة (٢٠٠٩). صراع الأدوار وتأثيره على التوافق المهني للطلاب العاملين بالمركز الجامعي بغرداية. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة، الجزائر، ٣٤٨-٣٧٩.

فحجان، سامي خليل (٢٠١٠). التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية، وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة. رساله ماجستير غير منشوره، الجامعة الإسلامية، غزة.

القاسم، بديع محمود (٢٠٠١). علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق. عمان: مؤسسة الوارق للنشر والتوزيع.

محمد، مكناسي (٢٠٠٧). التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.

الملاحة، حنان عبدالفتاح وأبوشقة، سعدة أحمد (٢٠١١). الإسهام النسبي للذكاء الوجداني والتوافق المهني وابتكارية المعلمة في التنبؤ بإدارة فصل الروضة. مجلة البحوث النفسية والتربوية، ٣، ٢٩٣-٢٣٢.

وزارة الخدمة المدنية (٢٠١٠). قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية. سلطنة عمان. ياسين، حمدي؛ وعسكر، علي؛ والموسوي، حسن (٢٠٠٨). علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق ط٣. الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.

المراجع الأجنبية :

- Anupama, M.& Tripathi, K.(2010). Aspiration Level of Indian Youth
An Alternative Model. J.Psychosoc.Res, 5(2), 299306-.
- Lori, R. (2002). Differences in Job Satisfaction Between General Education and Special Education Teachers, Remedial and Special Education, 23(5), 258267-.
- Rivera,r. (2008). The work adjustment process of expatriate managers : an exploratory study in latin America . journal of centrum cathedra , 1(1), 8292- . retrieved from <http://www.ssrn.com>.
- Bos, V. (2010). Ameta andlytik examination hardiness: International journal of stress management, (17)4, 122205-