

## الإندماج الإجتماعي وعلاقته بالتوافق المهني لدى موظفي ممثلية وزارة التربية في أربيل

م.د. عدي نعمت بطرس عجاج [ouday.ehp1@student.uomosul.edu.iq](mailto:ouday.ehp1@student.uomosul.edu.iq)  
مديرية تربية نينوى

الكلمات المفتاحية: الاندماج الاجتماعي، التوافق المهني،

**Keywords : Social integration, Professional Compatibility**

تاريخ استلام البحث : 2021/9/19

DOI:10.23813/FA/90/10

FA/202206/90D/422

### ملخص البحث:

استهدف البحث الحالي قياس مستوى الاندماج الاجتماعي والتوافق المهني والعلاقة بينهما، والفروق في العلاقة بين الاندماج الاجتماعي والتوافق المهني تبعاً لمتغير الجنس لدى موظفي ممثلية وزارة التربية في أربيل، تألفت عينة البحث الأساسية من (130) موظفاً وموظفة من النازحين الى اربيل، ولتحقيق أهداف البحث تم بناء أداتان، الاولى لقياس الاندماج الاجتماعي والتي تكونت بصورتها النهائية من (30) فقرة، اما الأداة الثانية لقياس التوافق المهني والتي تكونت بصورتها النهائية من (42) فقرة، وقد تحقق الباحث من الصدق الظاهري والبنائي للأداتين، كما تم التحقق من الثبات من خلال إعادة الاختبار وبلغ معامل ثباتهما (0,83) و(0,81)، وعولجت البيانات إحصائياً بإستعمال الإختبار (t) ومعامل الارتباط البسيط (بيرسون)، وأظهرت النتائج أن مستوى الاندماج الاجتماعي والتوافق المهني لدى أفراد العينة بشكل عام جيد، وهناك علاقة بينهما، وجود فرق دال احصائياً في متغير الاندماج الاجتماعي والتوافق المهني تبعاً لمتغير (الجنس) ولصالح الاناث، ومن التوصيات ضرورة توفير جو نفسي واجتماعي يسوده المحبة والتفاهم والتعاون مما يسهم في توطيد العلاقات الاجتماعية بين الموظفين، ومن المقترحات الاندماج الاجتماعي وعلاقته بالذكاء الاجتماعي او الكفاءة الشخصية.

## **Social integration and its relationship to professional consensus among employees of the Ministry of Education in Erbil**

**T.Dr. Oday Neamat Butrus Ajaj**  
**Nineveh Education Directorate**

### **Abstract:**

The current research aimed to measure the level of social integration and professional compatibility and the relationship between them, and the differences in the relationship between social integration and professional adjustment according to the gender variable among the employees of the representation of the Ministry of Education in Erbil, The main research sample consisted of (130) male and female employees who were displaced to Erbil, To achieve the research objectives, two tools were built, The first for measuring social integration, which in its final form consisted of (30) items, As for the second tool for measuring professional compatibility, which in its final form consisted of (42) items, The researcher verified the apparent and structural validity of the two tools, The stability was also verified by re-testing, and their stability coefficient was (0.83) and (0.81), The data were treated statistically using the t-test and the simple correlation coefficient (Pearson), The results showed that the level of social integration and professional adjustment among the sample members in general was good, There is a relationship between them, and there is a statistically significant difference in the variable of social integration and professional adjustment according to the variable (sex) and in favor of females, Among the recommendations is the need to provide a psychological and social atmosphere of love, understanding and cooperation, which contributes to the consolidation of social relations between employees, Among the proposals, social integration and its relationship to social intelligence or personal competence.

**مشكلة البحث:**

تعرضت المدن العراقية الى الأزمات والحروب والاحتقان الطائفي أبان دخول عصابات داعش الاجرامية، وما نتج عنها من تهجير ونزوح داخل المجتمع العراقي الى المناطق الأمنة ومنها اقليم كردستان، تطلب خلق روح الانسجام والتناغم مع الاخرين بما يمتلكون من عادات وتقاليد ومفاهيم ثقافية شكلت مشاكل متنوعة لدى كثير من الموظفين النازحين.

وان التهجير والنزوح لا ينضوي فقط على عملية الحراك المكاني عندما تنتقل الأسرة من المكان الذي كانت تسكنه، الى مكان آخر فقط بل ترتبط بها متغيرات مهمة ومنها علمية الاندماج الإجتماعي وما ينجم عن عدم تحققها من اضرار نفسية تؤثر في الافرد وهم في نقطة البداية للعديد من الاضطرابات النفسية والمشكلات النفسية والاجتماعية (قاسم، 2016: 138).

وأن الارتقاء بعمل المؤسسات الحكومية والقطاعات الخاصة يحتاج الى استثمار جميع الطاقات البشرية العاملة، لأنها تمثل الهدف الاساسي في أي تنمية أو تغيير، وأن من أبرز المشكلات التي تواجه الموظفين لا تتمثل فقط في ايجاد فرصة العمل، وانما تنبثق من عدم التوافق المهني والنفسي، والذي يؤدي بدوره الى قلة الدافعية في الانجاز والاعتراب المهني (الرواحية، 2016: 3)، والفرد المتفاعل والمندمج مع جماعته يُعدّ من المطالب الأساسية، إذ إن ظاهرة الاندماج الإجتماعي تُعدّ من الظواهر المهمة والمؤثرة في اغلب الجوانب المتعلقة بالحياة الإنسانية الإجتماعية (نتيجته، 2010: 2)، ويواجه الافراد صراعاً بين الهويتين الثقافتين المختلفتين التي يعيشون بينها، أي ثقافة مجتمعهم الأصلي وثقافة المجتمع الجديد، وذلك لأن عند انتقالهم من محل إقامتهم لا يترك ذلك مساحة جغرافية فقط ويمكن استبدالها بأخرى، ولكنهم يغادرون فضاءً ثقافياً، ويتجهون إلى فضاء آخر قد يختلف تماماً عن سابقه الاصلي (العش، 2003: 123).

وإذ أن الصراع الاجتماعي يضعف الاندماج الاجتماعي وهذا الضعف يعد مؤشراً لوجود حاجات غير مشبعة لدى الأفراد والتي تؤثر في قدرتهم على التحكم بالنفس، وإن العديد من الاضطرابات النفسية، والاجتماعية تنتج عن مشكلات الاندماج والتوافق، وإن الباحث شعر بهذه المشكلة لدى موظفي ممثلة وزارة التربية في أربيل لاسيما انه يداوم في أحد المدارس التابعة لها، وأنه عان من النزوح والتهجير واندماج مع ثقافات مختلفة.

### أهمية البحث:

يعيشُ الافراد في الجماعات جنباً الى جنب على الرغم من وجود التباين والاختلافات الثقافية، وتسود بينها علاقات يغلب عليها طابع التعاون او الصراع او المنافسة، ومدى تحقيق التكيف والتماثل الثقافي (اسماعيل، 1986: 10)، ويحتاج الافراد في حياتهم الى العيش في تجمع، وخلق علاقات اجتماعية (حميدة، 2016: 43)، وان التفاعلات المختلفة بين عناصر الجماعة الاجتماعية يؤدي الى الشعور بالتماثل بين افراد هذه الجماعة وشعورهم بالانتماء اليها، ويرتبط الاندماج الاجتماعي بالعديد من الوحدات الاجتماعية ومن أهمها التنشئة الاجتماعية والدعم

المعنوي والمادي، وأن العمل يعد عاملاً أساسياً من عوامل الاندماج الاجتماعي (حران وطارق، 2007: 676)، وأن الموظف لا يعيش بمعزل عن مجتمعه وبيئته التي يعيش فيها، ويرتبط بجماعات متنوعة وكثير، ولها أهداف مشتركة، ويحتاج الى التوافق النفسي معهم (عطاالله، 2009: 152)، وأن الافراد الذين يتمكنون من الاندماج الاجتماعي هم من يمتلكون الراحة والصحة النفسية التي تعد من عوامل التوافق المهني، فيستطيعون مواجهة العقبات وحل جميع المشكلات التي تواجههم في جميع المجالات الحياتية والمهنية ويتصفون بالتفاؤل والصمود (زين الدين وصابر، 2014: 147)، ويشكل الاندماج الاجتماعي حلقة الوصل في إحكام العلاقات الاجتماعية الانسانية وانسجام هذه العلاقات، أي أن تنظيم شخصية الافراد مرتبط بالتوازن العام للمجتمع الذي يعيشون فيه (كريم، 2018: 165)، وأن الاندماج الاجتماعي يربط الافراد فيما بينهم والكيفية ويساعدهم على أن يعيشون في مجتمع يوفر لهم حالة من التوازن مما يؤدي الى استمراريته وديمومته واستقراره (عبد القادر، 2011: 37)، وهذا ماكدّه فرويد (Freud) بان الانسان الذي يتمتع بالتوافق النفسي، يكون قادراً على الإرتياح والحب والعمل المنتج، لأن الاندماج يشكل عملية دينامية في تعزيز العلاقات الإيجابية بين الافراد التي تمكنهم من المشاركة في التنمية الاقتصادية والثقافية والاجتماعية واحترام النوع والتسامح وعدم التمييز والتعددية أو اللجوء الى العنف والمساواة في الفرص المتاحة والتضامن والأمن (دسوقي، 1974: 73)، وهذا بدوره يعني تمكين الفرد من الاختلاط والاندماج في البيئة بكل ما تحويه، واكتسابه الثقة بنفسه، مما يوسع آفاق التفاعل الاجتماعي مع مختلف الثقافات والفئات والجماعات وتحجيم حاجز العزلة الاجتماعية التي يشعر بها، والاستفادة من المعرفة والتوافق في تحقيق النجاح (كاتبي، 2015: 847).

والانسجام بين الموظف في عمله ومع زملائه ومرؤوسيه في بيئة مناسبة للعمل يسودها الاحترام والود والتقدير، واشعار الموظف بقيمته وقيمة مايقوم به من جهود من خلال وضع سياسة عادلة واضحة، بعيدة عن الاجواء التسلطية التي تشعره بالإحباطات والاستياء والمشاعر السلبية (سكران، 2011: 31)، والتي تحتوي على قيم ومعايير تساعد على التفاعل بين الافراد الذين يقومون بالأدوار الاجتماعية بنسق ثقافي لأحداث التكامل والتوازن في المجتمع وتحقيق اندماج الفرد مع الجماعة (حميدة، 2016: 41)، ولا يتحقق الاندماج الاجتماعي بمجرد تفاعل الافراد في المجتمع والاستقرار به بل يتحقق عندما يحترم السكان الاصلين الهويات الثقافية للمهاجرين ولا يعترفون بوجود اختلافات من اجل اغناء المجتمع (بوخريص، ب ت : 8)، بالعادات والقيم التي يشتركون بها الافراد والتي تنظم سلوكهم الاجتماعي والذي يختلف ويميز كل مجموعة عن الاخرى (همام، 1984: 115)، ويتناقض معنى الاندماج الاجتماعي مع مفاهيم العزلة، والصراع، والانقسام ويشير الى حرية الفرد والجماعة في انتمائهم (ال حبيب، 2017 : 16) وهو يعني بالتجاذبات والتفاعلات والميول بين اعضاء مجموعه معينه بحيث تبدو هذه المجموعة في تكاملها او تناسقها كوحده جسمية

نفسية لا تتجزأ في حياته (عبد القادر، 2018: 2)، ويمكن الاندماج الاجتماعي الافراد من التفاعل والانصهار في مجتمعاتهم (مالكي، 2013: 5). ويُعدّ العمل من الأنشطة الإنسانية المهمة التي يُزاولها الأفراد باستمرار، ومن أهم الميادين التي يجب أن يحققوا بها أكبر قدر من التوافق، لأنهم يقضون نسبة كبيرة من وقتهم في العمل، وله تأثير مباشر في حياتهم ومكانتهم الاجتماعية، مما يلبي حاجاتهم النفسية والاجتماعية وتساعدهم على تكوين المشاعر الايجابية (الشرفا، 2011: 3). وأن حصول الأفراد على عمل يتناسب مع قدراتهم وامكانياتهم، ويُرضي طموحهم وميولهم، ويحصلون على التقدير والقبول من الزملاء والرؤساء في العمل، مما جعلهم قادرين على العطاء ورفع كفاءتهم على الانتاج (أبو مسلم وآخرون، 2012: 14).

ومن خلال ما سبق يمكن تحديد أهمية البحث بما يلي:

#### ❖ الأهمية النظرية:

- 1- يعد طرح علمي في تفسير الاندماج الاجتماعي بكونه ضرورة للعلاقات والصدقات الاجتماعية ومحاولة معرفة مدى علاقته بالتوافق المهني، الامر الذي سوف يسهم في زيادة الوعي والفهم بتأثير كل منهما على الآخر.
- 2- تستمد الدراسة اهميتها من خلال اهتمامها بشريحة مهمة من العاملين والموظفين في وزارة التربية، ممن تعرضوا لمجموعة من الظروف الاستثنائية القاسية من تهجير قسري ونزوح من مناطق سكنهم مما أثر في العلاقات الاجتماعية بسبب انخراطهم في مجتمع مختلف ومن هنا برزت الحاجة لهذه الدراسة.

#### ❖ الأهمية التطبيقية:

- 1- امكانية توظيف نتائج الدراسة في برامج لتنمية الاندماج الاجتماعي والتوافق المهني والاستفادة منها في العمليات التربوية والتعليمية والمهنية.
- 2- مساعدة الموظفين في الاخذ بالأساليب الناجحة وتلافي العوامل السلبية والتخفيف من اثرها، مما يرفع من زيادة الانجاز والانتاج.

#### أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي التعرف على:

- 1- مستوى الاندماج الاجتماعي لدى موظفي ممثلية وزارة التربية في اربيل.
- 2- مستوى التوافق المهني لدى موظفي ممثلية وزارة التربية في اربيل.
- 3- العلاقة بين الاندماج الاجتماعي والتوافق المهني لدى موظفي ممثلية وزارة التربية في اربيل.
- 4- الفروق ذات الدلالة الاحصائية في العلاقة بين الاندماج الاجتماعي لدى موظفي ممثلية وزارة التربية في اربيل وفقا لمتغير (الجنس).
- 5- الفروق ذات الدلالة الاحصائية في العلاقة بين التوافق المهني لدى موظفي ممثلية وزارة التربية في اربيل وفقا لمتغير (الجنس).

### حدود البحث:

تقصر حدود البحث على:

- 1- الحدود الزمانية: العام (2020- 2021).
- 2- الحدود المكانية: ممثلة وزارة التربية الاتحادية في اربيل.
- 3- الحدود البشرية: الموظفين في مقر الممثلة من كلا الجنسين.
- 4- الحدود المعرفية: تطرق الباحث بدراسة الاندماج الاجتماعي وعلاقته بالتوافق المهني.

### تحديد المصطلحات:

أولاً: الإندماج الاجتماعي:

عرفه كلٌّ من:

#### 1. نعيمة (2009):

"عملية تخص الفرد مباشرة، وهي ترتبط بدرجة قبوله بين الجماعة التي يُريد أن يكون جزءاً منها، وتتضمن التكيف مع معطيات الحياة". (نعيمة، 2009: 29)

#### 2. (أبو غزال، 2013):

"علاقة تقوم على الاهتمامات المشتركة، وهو نمط لا يتطلب توافر الألفة كنتيجة مصاحبة وضرورية، لأن هذا النمط يخدم وظيفة تبديد الملل أو العزلة الاجتماعية عن طريق توفير فرص التفاعل الاجتماعي مع الآخرين". (أبو غزال، 2013: 213)

#### 3. لعوبي واحمد (2015):

"هو الذي يتكامل فيه اعضاء المجموعة الواحدة من حيث الوظائف التي يؤديها لبعضهم البعض، مثلهم في ذلك مثل تكامل اعضاء الجسد السليم في اداء وظائفه، وبعبارة اخرى فأن الاندماج هو التماثل واتساق في الفكر والعمل بين الافراد". (لعوبي واحمد، 2015: 134)

#### 4. (كريم , 2018):

"ميل الفرد نحو مجانسة الاخرين والالفة معهم وبما يتفق مع آرائهم وافكارهم حسب المناسبات والمواقف الاجتماعية وانشاء الرابطة المشتركة بين كل فرد لتحقيق الوحدة وانهاء الفوارق الطبقية ونجاح العملية التربوية وتؤدي الى الاختلاط والامتزاج".

(كريم , 2018 : 164)

#### 5. فضيلة (2018):

"يكون الاندماج في الطرف النقيض ومن الثنائيات السلبية التالية: المشاركة - اللامشاركة او الامتناع، "التقبل - الرفض او الانسحاب، الترابط - الانفصال او الانعزال". (فضيلة، 2018: 68)

### التعريف النظري للاندماج الاجتماعي:

"عملية تحقيق التوافق الاجتماعي من خلال الانسجام بين الافراد في البيئة الاجتماعية وتحقيق التفاعل الإيجابي بينهم وبين مختلف الجماعات المتعددة الموجودة في المجتمع الذي يعيشون به والذي يسوده علاقات المحبة والمودة واحترام الآخر والتعاون، العيش بأمان وسلام".

### التعريف الإجرائي:

"الدرجة التي يحصل عليها الموظف على استجابته لمقياس الاندماج الاجتماعي بأبعاده (الاندماج مع الزملاء والمسؤولين في العمل، الاندماج مع المهنة التي يقوم بها، الاندماج مع اللوائح والقوانين في العمل، الاندماج مع الانشطة الاجتماعية في المؤسسة)".

### ثانياً: التوافق المهني:

عرفه كل من:

#### • طه (2001):

"انه توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل البيئية، وتوافقه لخصائصه الذاتية المتمثلة في قدرته الخاصة وميوله ومزاجه". (طه، 2001: 7)

#### • سفيان (2007):

"توافق الفرد مع بيئته التي تحيط به في العمل، وتوافقه مع العوامل التي تطرأ بمرور الزمن وتوافقه وخصائصه الذاتية، وميوله ومزاجه". (سفيان، 2007: 10)

#### • فحجان (2010):

"العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد من اجل تحقيق التكيف والانسجام بينه وبين الوظيفة التي يؤديها". (فحجان، 2010: 12).

#### • التعريف النظري للتوافق المهني:

"قدرة الموظف على التوافق مع مهنته وزملائه ومسؤولين في العمل، ومع الخصائص الذاتية ومطالب العمل والظروف البيئية المتغيرة، وفي هذه الدراسة هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها الموظف عند اجابته على فقرات مقياس التوافق المهني".

#### • التعريف الاجرائي للتوافق المهني:

"الدرجة التي يحصل عليها المستجيب عند اجابته على مقياس التوافق المهني المعد من قبل الباحث".

#### ثالثاً: الوظيفة:

" مجموعة من الواجبات والمسؤوليات التي تحددها السلطة المختصة، وتتطلب فيمن يقوم بها مؤهلات واشتراطات معينة، وهي تتألف من مجموعة اعمال توجب على القائم بها التزامات معينة مقابل تمتعه بحقوق معينة"

## رابعاً الموظف:

"هو الذي يعين لاداء عمل معين وفقاً للقواعد المعمول بها في اي دائرة حكومية أو مؤسسة عامة مطلوب منه ان يؤدي ذلك مقابل المزايا المادية والمعنوية المقررة لوظيفته". (علي، 2009: 36-42)

## الاطار النظري والدراسات السابقة:

### اولاً. الاطار النظري:

#### 1- ابرز الاراء النظرية في الاندماج الاجتماعي:

ركز دوركايم (1893-1897) في كتاباته عن مفهوم الاندماج الاجتماعي من خلال طرحه "مفهوم التماسك" بأن المجتمعات التي يتوفر بها التماسك بين الافراد بما له من اهمية للعلاقات الاجتماعية في تنمية افكارهم الاخلاقية داخل الجماعات المهنية والمحافظة عليها من التفسخ والفساد، مما يعكس في المجتمعات المتماسكة الانسجام والتبادل المشترك في الافكار والمشاعر (حميدة، 2016: 47)، واكد سوليفان (Sullivan) أن شخصية الافراد هي ناتجة من عملية التفاعل الاجتماعي والتنشئة الاجتماعية، وأن الإنسان كائن إجتماعي بطبيعته، وتظهر مشكلاته نتيجة عن انفصاله عن مجتمعه، وأنه بحاجة الى الاندماج مع الآخرين من حوله (سفيان، 2010: 235)، واثار بارك (1992, park) إن المثابرة هي أساس التقرب من الآخرين أو الابتعاد عنهم، فالعلاقات مرهونة بمقدار تلك الاثارة، والتي في ضوءها يحدث التوافق أو سوء التوافق، اذ أن توافق الفرد يعود الى الخلو من المرض الجسمي والنفسي وتقبل الذات والقدرة على أداء الاعمال والعلاقات الايجابية ( الجبوري والحمداني، 2006: 67)، ويعتقد أدلر ( Adler) إن شعور الفرد بالنقص يقوده الى سوء التوافق وإن عمله من اجل التوافق يقوده الى التوافق، وأن الفرد ينمو ولديه دافع للاهتمام الاجتماعي الذي يتركز برغبته في السيطرة على الآخرين، وأن الآخرين ينصاعون اليه (الداهري، 2008: 16)، وربط (اركسون) الاندماج بالنمو فالشخصية تمر عبر نموها بمجموعة من الازمات، وأن نجاح الانسان في اجتياز أزمة في مرحلة معينة من حياته، يؤدي بها الى توافقه ومن ثم مواجهته لازمة أخرى ( سفيان، 2010: 236)، وأكد (جلاسر، 1962) بأن الاندماج من المتطلبات الأساسية لإشباع حاجات الانسان، ويعتمد الاندماج على مهاراته وقوة تأثيره على الآخرين في حسن تصرفاته من خلال مواجهته للواقع، وما يفعله، ويجب أن تكون هناك صفات شخصيه محددة مثل، الاخلاص، الانسجام، الصدق، الاحترام، الدفاء، التطابق الفكري، تقبل الاراء، الانفتاح، الالتزام، الاهتمام ( كوري، 2011: 431)، وأوضح بيرلز، ( 1969) أن الاندماج يتضمن محاولة تعليمية في التمييز بين الذات والبيئة، وإن الاندماج الاجتماعي في العلاقات يتضمن الخلو والتخلص من النزاعات مع الآخرين (باترسون، 1990: 340)، يرى ماسلو ( Maslow) إن الحاجات لايمكن تحقيقها إلا من خلال الاتصال مع الآخرين، فالفرد يحتاج الى الرعاية من قبل الآخرين ويحتاج الى حبهم وعطفهم والى التعاون معهم لتحقيق الأهداف التي قد يعجز عن تحقيقها بمفرده ( حمد، 2014: 10-11 )، أوضح مغاريوس (1973) ان اهم



المؤشرات التي يستدل بها على الاندماج هي الانفتاح والاقبال على الحياة وكل ما يحيط بالفرد، وتعامله بالحماس والجدية مع المحيطين به في البيئة الاجتماعية خاصة، ورغبته في إقامة العلاقات مع الآخرين، والشعور في التفاؤل والاستمتاع بوجود مثل هذه العلاقات ( القاضي, 2012 : 57).

## 2- ابرز الاراء النظرية في التوافق المهني:

يرى فرويد أن الافراد الذين يتمتعون بالتوافق هم القادرين على الحُب والاعمال المنتجة، وأنّ الانسان بطبيعته عرضة للصراعات الداخلية (الرواحية، 2016: 19)، وأن سلوك الافراد مدفوع بدافع لا شعوري، وانهم في صراعاً دائماً بين الدوافع التي لا يقبلها مجتمعهم والنواهي والمطالب التي يفرضها ذلك المجتمع، والانسان غير المتوافق اجتماعياً توجد لديه اتجاهات ملتوية اتجاه مهنته وعلاقاته الاجتماعية بالآخرين (صالح، 2010: 182)، واكدت نظرية التأثير الاجتماعي أنّ استجابة الافراد العاطفية للمهنة تكون ناتجة عن رد فعل زملائهم، أي ان المهنة تؤثر بدرجة كبيرة بالمؤشرات الاجتماعية في العمل (الشافعي، 2002: 41)، وأشار ماسلو في نظريته الحاجات ان الافراد ينتقلون الى اشباع التي يستطيع ان يحقق مفهوم ذاته والتعبير عن نفسه، وان السلوك الذي يقوم به لتحقيق مفهوم ذاته مهنياً عبارة عن مرحلة نمائية يمر بها، وعندما ينضج يصبح مفهومه لذاته متوافق ومستقر (العطاس، 2009: 44)، الحاجات الاعلى منها مرتبة ومن خلال المهنة يسعون الى اشباع حاجات معينة، فإذا اشبعت هذه الحاجة ينتقلون الى الحاجة اعلى منها في المرتبة .. وهكذا (الخضر، 2005: 27)، بينما أكد سكينر في نظريته الاشرط الاجرائي ان هناك علاقة بين السلوك الذي يقوم به الافراد والمكافأة التي يحصلون عليها، وأن الاداء الوظيفي المرغوب به هو حصول الفرد على المدعمات الايجابية كالأجر والثناء (الرواحية، 2016: 22)، واذاف سوبر (super, 1972) ان الفرد يستطيع التوافق في المهنة التي تتلائم مع ميوله وقدراته، والتفاعل مع الاخرين والاقتداء بالناجحين من العاملين في ميدان العمل بكافة الاشكل والاعمال المختلفة.

## الجدول (1) الدراسات التي تناولت الاندماج الاجتماعي والتوافق المهني

ت	اسم الباحث والسنة	عنوان الدراسة	العينة	العمر المرحلة الدراسية	الوسائل الاحصائية	أدوات الدراسة	اهم النتائج
1	دير كريدان (2003)	الهوية والاندماج للأرمن في الأردن	(213) فرداً	أفرد يسكنون مناطق مختلفة في مدينة عمان	الاختبار (t) والمتوسطات الحسابية ومربع كاي	استمارة شملت مجموعة اسئلة عن الاندماج الاجتماعي والاقتصادي	احتفاظ الأرمن بهويتهم على الرغم من قلة عددهم واندماجهم مع المجتمع
2	لعوبي واحمد (2015)	واقع الاندماج الإجتماع ي لمتعلمي السنة الأولى جامعي جامعة جيجل، الجزائر	(55) طالباً	المرحلة الجامعية	معامل الارتباط البسيط والاختبار التائي لعينتين	اختبار مجموعة من الفرضيات حول الاندماج الاجتماعي	قلة الاندماج الاجتماعي بين المتعلمين الجدد في الوسط الجامعي
3	دي بالو، وأخريين DePalo &Others 0 (2007)	العلاقات الاجتماعية للمهاجرين ومقارنته بالسكان الأصليين	(130000) ( فرداً	من العمر (16) سنة فما فوق	النسب المنوية ومعاملات الانحدار	استبيان يشتمل على سؤالين	يميل المهاجرون إلى أن يكونوا في حالة من التهميش
4.	السماري (2006)	التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل في الاجهزة الامنية	(400) ضابط في الاجهزة الامنية	عاملين بالأجهزة الامنية قوات الطوارئ الخاصة	معامل الارتباط البسيط والاختبار التائي لعينة وعينتين	اعد الباحث اداتين الاولى للتوافق المهني والثانية لقياس ضغوط العمل	ان مستوى التوافق المهني اقل من المتوسط لا يوجد ارتباط بين التوافق المهني والمؤهل العلمي
5.	ابو غالي وبسيوس (2009)	التوافق المهني وعلاقته باساليب الصراع لدى مديري المدارس الثانوية	(120) مدير ومديرة	مدراء المرحلة الثانوية في محافظة غزة	الاختبار التائي (t)	مقياس التوافق المهني ومجالات اساليب ادارة الصراع	مستوى جيد للتوافق المهني وعدم وجود فروق تعزى لمتغير الجنس
6.	الرواحية (2016)	التوافق المهني	(262) موظفاً	موظفين مديرية التربيه في	معامل ارتباط	المقياس من اعداد	ان مستوى التوافق

المهني مرتفع لدى افراد العينة، ولا يوجد اثر للجنس (ذكور-اناث)	الباحثة	بيرسون والاختبار التائي للعينات المستقلة	عمان	اختيرت بالطريقة العشوائية الطبقية	وعلاقتة بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديريات العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، عمان		
--	---------	--	------	--	--	--	--

#### ❖ مدى الإفادة من الدراسات السابقة:

من خلال استعراضنا لأبرز الدراسات السابقة التي تناولت الاندماج الاجتماعي والتوافق المهني نلاحظ ما يأتي:

- 1- أفادت الدراسات السابقة في تدعيم موضوع البحث الحالي، إذ لم تتناول أية دراسة المتغيرات التي تناولنها البحث الحالي مما يقدم مؤشراً على إضافة جديدة في مجالات البحث العلمي.
- 2- استفاد الباحث من الدراسات التي سبقت في تعميق رؤيته النظرية والتطبيقية ولكيفية الاستفادة من وضع الأهداف، والمنهجية المعتمدة، واسلوب اختيار العينة وفي تحليل البيانات.
- 3- الاطلاع على الأدبيات والمقاييس ذات العلاقة بمتغيري البحث، والاستفادة منها في إعداد المقاييس المعتمدة في البحث الحالي.
- 4- مقارنة النتائج البحث الحالي مع نتائج التي توصلت لها الدراسات السابقة.

#### ❖ إجراءات البحث:

ويشمل على مجتمع البحث وعيناته والأدوات المستخدمة واستخراج مؤشرات الصدق والثبات واهم الوسائل الاحصائية المستعملة لمعالجة البيانات إحصائياً وعلى النحو الآتي:

#### ■ مجتمع البحث:

تم تحديد مجتمع البحث المتمثل بموظفي ممثلية وزارة التربية الاتحادية في اربيل للعام (2020-2021)، إذ بلغ مجتمع البحث (361) موظفاً وموظفة، بواقع (234) موظف و(127) موظفة.

#### ■ عينات البحث:

##### أ. عينة البحث الأساسية:

بعد ان تم تحديد مجتمع البحث، اختيرت عينة قصدية تنطبق عليها شروط المقياس، مكونة من (130) موظفاً وموظفة، بواقع (76) موظف و (54) موظفة.

### ب. عينة التطبيق الاستطلاعي:

ان الغرض من اعتماد العينة الاستطلاعية هو التعرف على ابرز الصعوبات التي تعترض الباحث اثناء تطبيقه لأدوات بحثه والكشف عن الفقرات الغامضة أو غير الواضحة ومعرفة الوقت المستغرق عند الاجابة، عندا الاجابة على مقياسي الاندماج الاجتماعي والتوافق المهني.

### ت. عينة الثبات:

لغرض حساب ثبات أداتي البحث بطريقة اعادة التطبيق اختيرت عينة للتعرف على الثبات وبلغت (30) موظف وموظفة.

### ث. عينة التمييز:

تم سحب عينة عشوائية بلغت (120) موظف وموظفة.

### ■ أداتي البحث:

لتحقيق أهداف البحث تطلبت الحاجة إلى استخدام أداة لقياس الاندماج الاجتماعي وأداة لقياس التوافق المهني لدى موظفي ممثلة وزارة التربية الاتحادية في اربيل.

### - إجراءات بناء مقياس الإندماج الاجتماعي:

#### ■ جمع فقرات المقياس:

بالنظر لعدم الحصول على أداة مناسبة لعينة الدراسة قام الباحث اعداد مقياس الاندماج الاجتماعي، وقد اتبع خطوات معينة في عملية بناء المقياس منها الاطلاع على الادبيات والدراسات السابقة، وتحديد مفهوم الإندماج الاجتماعي من الاطر النظرية، وجمع الفقرات الخامة من المصادر (العينة الاستطلاعية - الخبراء)، فتكونت الاداة بصورتها اللاولية من (36) فقرة موزعة على مجالان هما (الاندماج مع الزملاء والمسؤولين في العمل، الاندماج مع الزملاء في الانشطة الاجتماعية).

#### ■ صدق المقياس:

شرطاً ضرورياً ويُعدّ الأهم والاول في معرفة صلاحية الأداة (مخائيل، 2000: 255)، وقد تحقق الباحث من نوعين لصدق المقياس وكالاتي:  
أ. الصدق الظاهري:

يعكس هذا النوع من الصدق مدى الانسجام بين الفقرات وموضوع المقياس ومفاهيمه (العساف، 1995: 43)، فقد تم عرض المقياس على مجموعة من الخبراء والمحكمين من الأساتذة المتخصصين في مجال العلوم التربوية والنفسية والبالغ عددهم (12) خبيراً ومحكماً، وتم إجراء بعض التعديلات الطفيفة لبعض (الفقرات) من حيث الصياغة العلمية واللغوية وحذف الفقرات (7، 16).

#### ب. صدق البناء:

أذ شمل هذا الصدق استخراج القوة التمييزية للمقياس والإتساق الداخلي لفقرات المقياس من خلال إيجاد علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس، وتم تطبيق المقياس على عينة التمييز والتي بلغت (120) موظفاً وموظفة، وبعده تصحيح الاستثمارات وفرز البيانات تنازلياً من الأعلى الى الأسفل تم تحديد

نسبة (27%) من الدرجات العليا و (27%) من الدرجات الدنيا وقد بلغت  
الاستمارات العليا (32) موظفاً وموظفة، والدنيا (32) ، وتبين أن القيمة التائية  
المحسوبة تتراوح ما بين ( 1,524 – 11,021) وعند مقارنتها بالقيمة التائية  
الجدولية والبالغة (1,999) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (62) تبين أن  
جميع الفقرات مميزة ماعدا الفقرات رقم (9، 14، 21، 28)، وبهذا الاجراء أصبح  
عدد الفقرات في المقياس بصورتها النهائية (30) فقرة.

#### ❖ معامل الإتساق الداخلي Internal Consistency:

##### • علاقة الفقرة بالدرجة الكلية:

وتعنى هذه الطريقة بمدى الارتباط بين الفقرات بعضها ببعض داخل الأداة  
وإرتباط درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية للأداة، أي أن الأداة تسيير بنفس الاتجاه الذي  
تسيير فيه الأداة بأكملها (عباس وآخرون، 2014: 286)، ومن هذا المنطلق يجب  
الإبقاء على فقرات المقياس التي يكون معامل الارتباط لها مع الدرجة الكلية  
للمقياس عالياً، ومن ناحية أخرى تحذف الفقرات التي يكون معامل إرتباطها مع  
الدرجة الكلية منخفض، لذلك استخدم الباحث معامل إرتباط (بيرسون) لإيجاد العلاقة  
الإرتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات الاختبار والدرجة الكلية للاختبار نفسه،  
على عينة التمييز نفسها البالغة (120) موظفاً وموظفة والتي ذكرت آنفاً، لقد  
تراوحت معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية ما بين (0,205 - 0,667) ،  
وأستخدم الإختبار التائي الخاص بدلالة معاملات الارتباط، وعند مقارنة القيم التائية  
لمعاملات الارتباط التي تراوحت ما بين (2,275 - 9,724) مع القيمة التائية  
الجدولية البالغة (1.980) عند درجة حرية (118) ومستوى دلالة (0,05)، أتضح أن  
القيم جميعها دالة إحصائياً ماعداً الفقرات رقم (7، 13، 21، 28)، وبذلك أصبح  
المقياس بصيغته النهائية مكون من (30) فقرة، وهذا يشير الى الارتباط العالي  
بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس كما أنه يدل على أن المقياس ذو صدق  
بناء عالي.

##### ■ الثبات:

وتحقق الباحث من ثبات مقياس الاندماج الاجتماعي بطريقة إعادة الإختيار،  
إذا طبقت المقياس على عينة عشوائية مكونة من (30) موظفاً وموظفة من  
موظفي ممثلية وزارة التربية الاتحادية في اربيل، ثم أعيد تطبيق المقياس على نفس  
افراد العينة بعد مرور (15) يوماً على التطبيق الأول الاثنين (1/2 / 2021) ثم  
أعيد التطبيق يوم الاثنين بتاريخ (2021/2/15)، وتم إيجاد قيمة معامل الثبات من  
خلال حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيق الأول ودرجات التطبيق  
الثاني إذ بلغ (0,83)، ويعتبر المقياس ثابتاً إذا تراوح به معامل الارتباط ما بين  
(0,70 - 0,90) (ابو حويج، 2002: 139) لذلك تعتبر القيمة لمعامل الارتباط  
جيدة.

## 2. أداة التوافق المهني:

قام الباحث ببناء مقياس التوافق المهني، مستنداً على الأساس النظرية التي فسرتها، وعلى الأدب التربوي في مختلف الدراسات والكتب والمجلات والدوريات، والتي لها علاقة بالموضوع.

للإمام بالمفهوم، والخصائص، والمظاهر، كما تم الاطلاع على مختلف المصادر، وتم الإطلاع على مختلف المقاييس النفسية التي أعدت لقياس التوافق المهني مثل مقياس التوافق المهني الذي اعده (أحمد النجار الشتاوي، 1998)، ومقياس (ماهر عطوة الشافعي، 2002)، ومقياس (سامي خليل فحجان، 2010)، ومقياس (فواز بن محمد صالح الشيخ، 2009)، (مكناسي محمد، 2007).

### ■ الصدق الظاهري:

يدل الصدق الظاهري على المظهر العام للمقياس بوصفه وسيلة من وسائل القياس يدل على مدى ملائمة المقياس لأفراد العينة ومدى وضوح تعليماته (أبو لبدة، 1985: 239)، فقد تم عرض المقياس على مجموعة من الخبراء والمحكمين من الأساتذة المتخصصين في مجال العلوم التربوية والنفسية والبالغ عددهم (12) خبيراً ومحكماً، وتم إجراء بعض التعديلات الطفيفة لبعض الفقرات (من حيث الصياغة العلمية واللغوية وحذف الفقرات (21، 37).

### ■ القوة التمييزية لمقياس التوافق المهني:

وباستخدام الاختيار التائي لعينتين مستقلتين ثم التحقق من دلالة الفروق بين درجات المجموعتين العليا والدنيا تبين إن القيمة التائية المحسوبة تتراوح بين (3.011 – 8.458) وعند مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية والبالغة (1.999) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (62) تبين ان جميع الفقرات مميزة ما عدا (3، 11، 19، 34، 45) لذا تم حذفها من الأداة، وبذلك بلغ عدد فقرات الأداة بصورتها النهائية (42) فقرة.

### ■ الثبات:

وتحقق الباحث من ثبات مقياس التوافق المهني بطريقة إعادة الاختيار، إذا طبقت على عينة مكونة من (30) موظفاً وموظفة، ثم أعيد تطبيق المقياس على نفس افراد العينة بعد مرور (15) يوماً على التطبيق الأول الاثنين (1/ 2 / 2021) ثم أعيد التطبيق للمرة الثانية يوم الاثنين بتاريخ (2021/2/15)، وتم إيجاد قيمة معامل الثبات من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيق الأول ودرجات التطبيق الثاني إذ بلغ (0,81)، ويعتبر المقياس ثابتاً إذا تراوح به معامل الارتباط ما بين (0,70 – 0,90) لذلك تعتبر القيمة لمعامل الارتباط جيدة (سماره، 1989 : 120).

### ❖ التطبيق النهائي:

بعد تحديد حجم عينة البحث الأساسية والبالغة (100) موظف وموظفة، وبعد ان اصبحت أدواتي البحث جاهزة، طبقت على عينة البحث الأساسية واستمرت مدة التطبيق من (2021 / 2/21) يوم الاحد ولغاية (2021 / 2 / 24) يوم الثلاثاء، وحرص الباحث على توضيح الغرض العلمي من تطبيق البحث.

### ❖ تصحيح أدواتي البحث:

إعتمد الباحث في تصحيح مقياس الاندماج الاجتماعي بإعطاء الأوزان من (3، 2، 1) وان اعلى درجة للمقياس هي (90) واقل درجة كانت (30) والوسط الفرضي هو (60)، و ثم صحح مقياس التوافق المهني بإعطاء الأوزان لبدائل الاستجابة (3، 2، 1)، وان أعلى درجة للمقياس هي (126)، وأقل درجة للمقياس كانت (42)، والوسط الفرضي (84).

### ❖ الوسائل الإحصائية:

عند استخراج نتائج البحث إستعان الباحث بالحقيبة الإحصائية للعلوم التربوية (SPSS) فضلاً عن استخدامها الوسائل الإحصائية الآتية:

- اختبار التائي لعينة واحدة، لقياس مستوى الاندماج الاجتماعي والتوافق المهني، ولدلالة معامل الارتباط
- الاختيار التائي لعينتين مستقلتين، لايجاد الفروق في العلاقة بين متغيري البحث وكذلك لتمييز فقرات المقياسان.
- معامل الارتباط بيرسون، للتعرف على العلاقة بين المتغيرين ولإيجاد الثبات.

(التميمي ، 2013 : 137) (عودة، 2000: 305)

### ❖ عرض النتائج ومناقشتها:

**الهدف الأول:** التعرف على مستوى الاندماج الاجتماعي لدى موظفي ممثلية وزارة التربية الاتحادية في اربيل.

ما مستوى الإندماج الإجتماعي لدى موظفي ممثلية وزارة التربية في اربيل، ومن خلال إطلاع الباحث على الجدول (2)، لاحظ إن القيمة التائية المحسوبة وبالغة (13.958) اعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,960) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (129) وإن المتوسط المحسوب بلغ (72,3546)، وبانحراف معياري مقداره (10,09220) وهو اعلى من المتوسط الفرضي البالغ (60) مما يدل على امتلاك عينة البحث لمستوى جيد من الاندماج الاجتماعي.

### الجدول (2)

#### نتائج الاختيار التائي لقياس مستوى الاندماج الاجتماعي للعينة

الدالة	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	العدد
	الجدولية	المحسوبة				
يوجد فرق دال	1,960 (0,05)(129)	13.958	10,09220	60	72,3546	130

ويعزو الباحث هذه النتيجة الى أن المجتمع العراقي من المجتمعات الاجتماعية المتداخلة والمتفاعلة فيما بينها وتربط بين أفرادها العادات والقيم والتقاليد الدينية والعشائرية والوطنية، وشريحة الموظفين تمثل جزءاً مهماً من هذا المجتمع، ويمتلكون الحرية والاتصال الاجتماعي داخل المؤسسات الحكومية وخارجها، ويمرون بالتجارب الحياتية والاجتماعية المتقاربة في السراء والازمات، والتفاعل الاجتماعي مع زملاء العمل والجيران والأقارب.

**الهدف الثاني: التعرف على مستوى التوافق المهني لدى موظفي ممثلية وزارة التربية الاتحادية في اربيل.**

عند إطلاع الباحث على الجدول (3)، لاحظ إن القيمة التائية المحسوبة وبالغة (8,451) اعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,960) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية(129) وإن المتوسط المحسوب بلغ (93,2011)، وبانحراف معياري مقداره (12,41331) وهو اعلى من المتوسط الفرضي البالغ (84)، مما يدل على امتلاك عينة البحث لمستوى جيد من الاندماج الاجتماعي.

### الجدول (3)

**نتائج الاختيار التائي لقياس مستوى التوافق المهني للعينة**

العدد	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		الدلالة
				المحسوبة	الجدولية	
130	93,2011	84	12,41331	8,451	1.960 (0,05)(129)	يوجد فرق دال

وتشير النتيجة إلى أن مجال العمل يعتبر من أهم وافضل المجالات التي ينبغي أن يحقق فيها الاستفادة بصورة أكبر قدر من التوافق، بسبب أنهم الفرد يقضون نسبة كبيرة من وقتهم في ميدان العمل، والدور المهم للعمل وتأثيره المباشر على حياتهم ومكانتهم، والتي تعد أمراً ضرورياً لتحقيق النجاح والتكيف والتوافق مع الزملاء وظروف العمل ومتطلباته، والقدرة على التجديد والرقي في العلاقات الشخصية التي تكتنف حياة الموظف، ولاشك أن مواقف العمل هي مواقف اجتماعية ديناميكية يمثل فيها الزملاء ما يمثل الإخوة بالنسبة للأفراد.

**الهدف الثالث: التعرف على العلاقة بين الاندماج الاجتماعي والتوافق المهني لدى موظفي ممثلية وزارة التربية الاتحادية في اربيل.**

لأجل تحقيق هذا الهدف استخرج الباحث قيمة معامل ارتباط بيرسون بين استجابات افراد العينة على اداة الاندماج الاجتماعي واستجاباتهم على اداة التوافق المهني، اذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0,542)، وكما تم تطبيق الاختيار التائي للكشف عن دلالة معامل الارتباط وتبين ان القيمة المحسوبة وبالغة (7,296) أكبر من القيمة الجدولية وبالغة (1,960) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (128) والجدول (4) يبين ذلك.



#### الجدول (4) العلاقة بين الاندماج الإجتماعي والتوافق المهني

الدالة	القيمة التائية		معامل الارتباط	العدد
	الجدولية	المحسوبة		
علاقة دالة احصائياً	1,960 (128)(0,05)	7,296	0,542	130

وهذه النتيجة تشير الى وجود علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين الاندماج الإجتماعي والتوافق المهني لدى موظفي ممثلة وزارة التربية بأربيل، بمعنى انه كلما زاد مستوى الاندماج الاجتماعي زاد التوافق المهني.

**الهدف الرابع: الفروق ذات الدلالة الاحصائية في العلاقة بين الاندماج الإجتماعي لدى موظفي ممثلة وزارة التربية في اربيل وفقاً لمتغير (الجنس).**

لاجل تحقيق الهدف طبق الباحث الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (Tow t-test) حيث بلغ عدد الذكور (76) موظفاً، بمتوسط حسابي (71,5135)، وانحراف معياري (11,27678)، أما عدد الإناث فقد بلغ (54) موظفة، بمتوسط حسابي (75,7662) وانحراف معياري (10,12596)، وقد أظهرت النتائج أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (2,216) وعند مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية والبالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (128) تبين أن القيمة التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية، وقد أسفرت هذه النتيجة عن فرقاً دالاً إحصائياً في مستوى الاندماج الاجتماعي وفقاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث) ولصالح الإناث والجدول (5) يبين ذلك.

#### الجدول (5) نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدلالة الفرق في مستوى الاندماج الإجتماعي وفق متغير الجنس

الدالة	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس
	الجدولية	المحسوبة				
يوجد فرق دال لصالح الإناث	1,960	2,216	11,27678	71,5135	76	ذكور
	(128)(0,05)		10,12596	75,7662	54	إناث

ويعزو الباحث تفوق الإناث على الذكور في الاندماج الاجتماعي الى اساليب التنشئة الاسرية والاجتماعية في مجتمعاتنا التقليدية، والتي تتعلق بالصورة النمطية للإناث والتي ينظر اليها على انها تتسم بالعاطفية والتاثر والحساسية الشديدة، وللأسباب الفسيولوجية والثقافية والاجتماعية، في ظل توفر جو الامن والامان ومصادر الدعم لهن.

**الهدف الخامس: الفروق ذات الدلالة الاحصائية في العلاقة بين التوافق المهني لدى موظفي ممثلية وزارة التربية في اربيل وفقاً لمتغير (الجنس).**  
 لاجل تحقيق الهدف طبق الباحث الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (Tow t-test) حيث بلغ عدد الذكور (76) موظفاً، بمتوسط حسابي (91,1987)، وانحراف معياري (13,95755)، أما عدد الإناث فقد بلغ (54) موظفة، بمتوسط حسابي (96,1836) وانحراف معياري (12,48723)، وقد أظهرت النتائج أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (2,135) وعند مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية والبالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (128) تبين أن القيمة التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية، وقد أسفرت هذه النتيجة عن فرقاً دالاً إحصائياً في مستوى التوافق المهني وفقاً لمتغير الجنس (ذكور – إناث) ولصالح الاناث والجدول (6) يبين ذلك.

### الجدول (6)

نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدلالة الفرق في مستوى والتوافق المهني وفق متغير الجنس

الدلالة	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس
	الجدولية	المحسوبة				
يوجد فرق دال لصالح الاناث	(1,960)	2,135	13,95755	91,1987	76	ذكور
	(0,05)(128)		12,48723	96,1836	54	إناث

ويعزو الباحث هذه النتيجة بان الاناث كانت افضل في التوافق والتكيف مع المهنة في بيئة يسود فيها الامان وتوفر البيئة والظروف المناسبة لهن والتي من شأنها تعزز توافهن المهني وتحقيق ادوارهن بالشكل المطلوب.

### الجدول (7)

الفروق في العلاقة بين الاندماج الاجتماعي والتوافق المهني تبعاً لمتغير الجنس

مستوى الدلالة عند (0,05)	القيمة الزائبة		الدرجة المعيارية لمعامل الارتباط	معامل الارتباط	العدد	الجنس
	الجدولية	المحسوبة				
دال إحصائياً لصالح الاناث	(1,960)	1,989	0,141	0,137	76	ذكور
	0,05		0,504	0,463	54	إناث

يعزو الباحث هذه النتيجة بان بناء المجتمع الجديد يجب ان يكون فيه للمرأة دوراً مهم في صياغة القرارات وان تأخذ حصتها من الأعمال المهنية والإدارية والاقتصادية، مما يساعدهن ذلك على التوافق والتكيف في المهن المنوط اليهن.

### الاستنتاجات :

1. ان عينة البحث من الموظفين يتمتعون بمستوى جيد من الاندماج الاجتماعي.
2. ان عينة البحث من الموظفين يتمتعون بمستوى جيد من التوافق المهني.
3. هناك علاقة دالة إحصائياً بين الاندماج الاجتماعي و التوافق المهني.
4. وجود فرق دال احصائياً في متغير الاندماج الاجتماعي تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الاناث.
5. وجود فرق دال احصائياً في متغير التوافق المهني تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الاناث.

### التوصيات:

1. ضرورة اهتمام المدراء والمسؤولين والمختصين في وزارة التربية بالبرامج التربوية والتي تسهم بصورة فعالة في تنمية العلاقات الاجتماعية الايجابية بين العاملين والموظفين في مؤسساتها مما يرسخ الاندماج الاجتماعي بينهم.
2. ضرورة توفير جو نفسي واجتماعي يسوده المحبة والتفاهم والتعاون مما يسهم في توطيد العلاقات الاجتماعية بين الموظفين.
3. اعداد البرامج الارشادية والندوات والورش من اجل تنمية الاندماج الاجتماعي وتحفيز الموظفين على التعاون والتماسك لتقوية الاندماج الاجتماعي وزيادة التوافق المهني.

### المقترحات:

1. الاندماج الاجتماعي وعلاقته بالذكاء الاجتماعي او الكفاءة الشخصية.
2. اثر برنامج تربوي في تنمية الاندماج الاجتماعي والتوافق المهني لدى عينات متعددة.
3. التوافق المهني وعلاقته بالمتغيرات التالية، المرونة النفسية وفاعلية الذات بالمعرفة الذاتية وفقاً للتخصص.
4. اجراء دراسات تتضمن برامج إرشادية لتنمية الاندماج الاجتماعي والتوافق المهني لدى موظفين في مؤسسات حكومية وغير حكومية اخرى.

### المصادر:

1. الرواحية، بدرية محمد يوسف (2016): التوافق المهني وعلاقته بالفعالية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية بمحافظة الداخلية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نزوى، عمان.
2. التميمي ، محمود كاظم محمود (2013): منهجية كتابة البحوث والرسائل في العلوم التربوية والنفسية ، دار صفاء للنشر والطباعة ، ط1 ، عمان ، الأردن .
3. أبو لبة، سبع محمد (1985): مبادئ القياس النفسي والتقييم التربوي، ط3، الجامعة الأردنية، كلية التربية، الأردن.

4. الداهري, صالح حسن أحمد (2008): *أساسيات التوافق النفسي والاضطرابات السلوكية والانفعالية*, الاسس والنظريات, ط1, عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
5. عودة, احمد سليمان, و خليل يوسف الخليلي (2000): *الإحصاء للباحث في التربية والعلوم الانسانية*, ط2, دار الامل للنشر والتوزيع, اربد – الأردن.
6. قاسم, حوار محمد علي (2016): *الاستبعاد الاجتماعي وعلاقته بسلوك الاحتجاج روية نظرية*, مجلة الفلسفة, العدد(14), جامعة المستنصرية, العراق.
7. الشرفا, عبير فتحي (2011): *الذات المهنية للمرضيين النفسيين في العمل الإرشادي التربوي بقطاع غزة*, رسالة ماجستير غير منشورة الجامعة الاسلامية, غزة.
8. أبو مسلم, محمود أحمد وفؤاد حامد الموافي واية نبيل عبد الحميد (2012): *مهارات ادارة الذات وعلاقتها بالتوافق المهني للمعلم*, مجلة البحوث التربوية النوعية, العدد (24), جامعة المنصورة, مصر.
9. حمد, نادره جميل (2014): *صورة الذات وعلاقتها بالتفاعل الاجتماعي*, بغداد: دار الكتب والوثائق ببغداد, مكتبة اليمامة للطباعة والنشر.
10. لعوبي, يونس واحمد منيغدا (2015): *واقع الاندماج الاجتماعي لطلبة السنة الاولى جامعي*, جامعة جيجل, مجلة العلوم الانسانية, العدد الرابع, الجزائر.
11. حميدة, بوقرة (2016): *واقع اعادة الاندماج الاجتماعي للامهات العازبات*, رسالة ماجستير غير منشورة, جامعة الشيخ العربي التبسي, كلية العلوم الانسانية والاجتماعية, الجزائر.
12. كريم, نسيم رحيم (2018): *ظاهرة الاندماج الاجتماعي للجنسين في كلية الفنون الجميلة*, جامعة بابل, مجلة مركز دراسات الكوفة, العدد (49).
13. كوري, جيرالد (2011): *النظرية والتطبيق في الإرشاد والعلاج النفسي*, ترجمة سامح وديع الخفاش, ط1, دار الفكر, عمان .
14. ال حبيط , قيصر متعب عزاوي (2017): *الاندماج الجامعي وعلاقته بالأثران الإنفعالي لدى متعلمي كليات التربية*, رسالة ماجستير, جامعة تكريت.
15. نعيمة, لسلت (2009): *واقع ادماج واندماج الامهات العازبات في المجتمع الجزائري من خلال مركز الاسعاف الاجتماعي*, دراسة حالة, رسالة ماجستير غير منشورة, الجزائر.
16. طه, فرج عبدالقادر (2001): *علم النفس الصناعي والتنظيمي*, ط9, دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع, القاهرة.
17. باترسون, س, ه (1990): *نظريات الإرشاد والعلاج النفسي*, ترجمة حامد عبد العزيز الفقي, ط1, الجزء الثاني الكويت: دار القلم للنشر والتوزيع.
18. فحجان, سامي خليل (2010): *التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الانا لدى معلمي التربية الخاصة*, رسالة ماجستير غير منشورة, الجامعة الاسلامية, غزة.

19. الجبوري, عبد الحسين رزوقي, والحمداني, سيف الدين هاشم (2006):  
الاتجاه نحو الالتزام الديني وعلاقته بالتكيف النفسي والاجتماعي لدى طلبة جامعة  
القدس المفتوحة, منشورات جامعة القدس المفتوحة.
20. سفيان, بوعطيط (2007): طبيعة الاشراف وعلاقته بالتوافق المهني, رسالة  
ماجستير غير منشورة, منتوري, الجزائر.
21. سفيان, علي محمود (2010): التوافق النفسي والاجتماعي وعلاقته بالحب  
والاستحسان, رسالة ماجستير غير منشورة, جامعة عين شمس, مصر.
22. سكران, ماهر عبد الرزاق (2011): التوافق المهني وعلاقته بالمساندة  
الاجتماعية لدى الاخصائيين الاجتماعيين بمدارس التعليم العام, رسالة ماجستير  
غير منشورة, كفر الشيخ, مصر.
23. زين الدين, بو عمار احمد وصابر بحري (2014): مصادر التوافق المهني  
العامل, مجلة الدراسات والبحوث التربوية والنفسية, العدد (6), جامعة سطيف.
24. عطاالله, صلاح الدين فرج (2009): البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي التربية  
الخاصة وعلاقتها بالتوافق المهني, المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل, العدد  
(10) المجلد (2).
25. صالح, عامر سامي محمد (2010): التوافق المهني لدى نوي المهن الصحية في  
مستشفيات جراحة القلب في العراق وعلاقته ببعض المتغيرات, مجلة كلية  
التربية, العدد (6), العراق.
26. الشافعي, ماهر عطوة (2002): التوافق المهني للممرضين العاملين  
بالمستشفيات الحكومية وعلاقته بسمات الشخصية, رسالة ماجستير غير منشورة,  
الجامعة الاسلامية, غزة.
27. الخضر, عثمان حمود (2005): علم النفس التنظيمي, ط1, مكتبة الفلاح  
للنشر والتوزيع, الكويت.
28. علي, احمد جابر حسنين (2009): دور الاسرة في صناعة الموظف العام,  
التنمية الادارية, مصر.
29. السماري, عبدالله عبد العزيز (2006): التوافق المهني وعلاقته بضغط  
العمل في الاجهزة الامنية, رسالة ماجستير غير منشورة, جامعة نايف العربية  
للعلوم الامنية, الرياض.
30. ديركرديان, آر دا فريج نيشان (2003): الهوية والاندماج للأرمن في الاردن:  
رسالة ماجستير غير منشورة, الاردن.
31. اسماعيل, فاروق مصطفى (1986): العلاقات الاجتماعية بين الجماعات  
العرقية, دراسة في التكيف والتمثل الاجتماعي, ط3, دار قطري بن الفجاءة للنشر  
والتوزيع, الدوحة.
32. حران, العربي وطارق تواتي (2007): تحولات منظومة العمل وتشكيل  
الهوية المهنية بين بواعث الاندماج والاقصاء مقارنة سوسولوجية لمنظور أزمة  
الهوية المهنية لكلود دوبار, بحث منشور في مجلة جامعة قاصدي مرباح ورقلة,  
للملتقى الدولي الثاني, الجزائر.

33. العث، احمد (2003): الهجرة وأثرها على النمو النفسي واللغوي عند أبناء المهاجرين المغاربة, مركز البحوث والدراسات، المعهد الأوربي للعلوم الإنسانية, باريس.
34. كريم , نسيم رحيم (2018): ظاهرة الاندماج الاجتماعي للجنسين في كلية الفنون الجميلة جامعة بابل , مجلة مركز دراسات الكوفة , العدد (49).
35. أبو غزال, معاوية محمد (2013): علم النفس العام, ط1, عمان دار وائل للنشر والتوزيع.
36. عبد القادر، فوشان (2011) الدين والاندماج الاجتماعي عند الشباب ، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران.
37. عبد القادر، ختام وليد (2018): الكفاءة العاطفية وعلاقتها النفسية لدى متعلمي كليات التربية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة تكريت.
38. مالكي، محمد (2013): الاندماج الاجتماعي وبناء مجتمع المواطنة في المغرب الكبير، المؤتمر السنوي الثاني للعلوم الاجتماعية للأبحاث ودراسة السياسات، المغرب.
39. بوخريص، فوزي (ب ت ) : الاندماج الاجتماعي والديمقراطية نحو مقارنة سوسولوجية، مؤسسة دراسات وابحث مؤمنون بلا حدود.
40. همام، طلعت (1984): سين وجيم عن علم النفس الاجتماعي، مؤسسة الرسالة، دار عمار.
41. فضيلة، درويش فاطمة (2018): معوقات الاندماج الاجتماعي لدى فئة الشباب "التائب" المجلة الجزائرية للدراسات السوسولوجية، العدد (6).
42. دسوقي, كمال (1974): علم النفس ودراسة التوافق, مكتبة علم النفس الاجتماعي.
43. القاضي, عدنان محمد (2012), الذكاء الوجداني وعلاقته بالاندماج الجامعي لدى طلبة كلية التربية, المجلة العربية لتطوير التفوق, العدد 4، العراق.
44. العطاس، عبدالله محمد (2009): فصائل الدم وقيم العمل والتوافق المهني لدى العاملين في مجموعة من الوظائف المهنية في مدينة مكة المكرمة، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة ام القرى، المملكة العربية السعودية.
45. ميخائيل، خليل معوض (1983): قدرات وسمات الموهوبين، دار الفكر الجامعي للنشر، الاسكندرية، مصر.
46. العساف، صالح بن محمد (2006): المدخل الى البحث في العلوم السلوكية، ط4، مكتبة العبيكان، الرياض السعودية.
47. سماره، عزيز وآخرون (1989): مبادئ القياس والتقويم في التربية، ط 2، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان.

### الملحق (1)

أسماء السادة الخبراء من قسم العلوم التربوية والنفسية

ت	أسماء الخبراء	الاختصاص	مكان العمل
1	أ. د عبد الرزاق ياسين عبدالله	طرائق تدريس	جامعة الموصل
2	أ. د. اسامة حامد	علم النفس التربوي	جامعة الموصل
3	أ. د. فاتح ابلحد فتوح	علم النفس التربوي	جامعة دهوك
4	أ.د. فضيلة عرفات محمد	علم النفس التربوي	جامعة الموصل
5	أ. د. ندى فتاح العبايجي	علم النفس التربوي	جامعة الموصل
6	أ. م. د. سمير يونس محمود	علم النفس التربوي	جامعة الموصل
7	أ. م. د. صبيحة ياسر مكطوف	علم النفس التربوي	جامعة الموصل
8	أ.م. د. احلام اديب عيواص	طرائق تدريسي	جامعة الحمدانية
9	أ. م. د. قيس محمد علي	علم النفس التربوي	جامعة الموصل
10	م. د. سري غانم محمد	علم النفس التربوي	جامعة الموصل
11	م.د. ظفر حاتم فضيل	علم النفس التربوي	جامعة الموصل
12	م.م هالة اديب عيواص	طرائق تدريس	جامعة الحمدانية

### ملحق (2)

ممثلة وزارة التربية في أربيل

مقياس الإدماج الإجتماعي (بصيغته النهائية)

عزيزي الموظف ..... عزيزتي الموظفة .....

بين يديك مجموعة من الفقرات يُرجى التفضل بقراءة كلّ فقرة والنظر في مدى أنطباقها عليك من خلال إختيار البديل المناسب والذي يعبرُ بصدق عن أحاسيسك، علماً إنّه لا يوجد اختيار صح وأختيار خطأ، إذ إن جميع خياراتك صحيحة، ما دامت تعبر بصدق عن وجهة نظرك ولا داعي لذكر الإسم، وتقبلوا مني فائق الامتنان:

ت	الفقرات	دائماً	أحياناً	أبداً
1	اشعر بالسعادة عندما اتعامل مع الاخرين بدون تفرقة			
2	جميع افراد المجتمع من المذاهب والقوميات لديهم حقوق مشروعة كمواطنين			
3	يعجبني اسلوب حيات الافراد في جميع المجتمعات			
4	يروق لي اعطاء الاقليات الحرية التامة			
5	ارفض فكرة تقسيم المجتمع الى فئات وطبقات وفقاً للمذهب او الديانة او الطائفة			
6	احب مجاملة الجميع اثناء تعاملي معهم			
7	اساعد جميع زملائي في العمل دون تمييز بينهم			
8	يمكن ان يعيش الناس كأخوة في مجتمعاتهم			
9	لدي الاستعداد أن ارتدي ملابس للمكونات الاجتماعية المختلفة في مناسباتهم			
10	يعجبني أن اتعلم لغات ولهجات مختلفة			
11	اشترك زملائي في السفريات الترفيهية			
12	اشجع على عقد ندوات يسودها المناقشات البناءة			
13	اشعر بأني محبوب من الاخرين			

14	افضل الاقتراب من الزملاء من المكونات الاخرى اثناء الانشطة التي تقيمها المؤسسة
15	اشعر بالفرح في الحفلات والمناسبات التي تقيمها المؤسسة
16	احب ان اكون صداقات مع افراد من مكونات مختلفة
17	افضل النشاطات التعاونية مع افراد المؤسسة التي اعمل بها
18	أومن العدل والمساواة من سمات المجتمعات المتطورة
19	اشجع مبدأ لغة الحوار البناء في العمل
20	يروق لي ان اكون صداقات في وسائل التواصل الاجتماعي مع افراد من بلدان مختلفة
21	اشارك الاخرين احزانهم وافراحهم
22	اشعر بأن للحياة معنى مهم اختلفت الظروف
23	اتمنى الخير للجميع
24	افضل قضاء ايام العطل مع الاصدقاء
25	العلاقات الطيبة تجمعني مع من يعمل معي
26	اساعد الاخرين في تقديم الحلول لمشكلاتهم
27	اشعر برضاء زملائي في العمل
28	اشعر بالأمان اثناء وجودي في العمل
29	اتعامل مع الاخرين بمبدأ الانسانية
30	ارغب بالتعايش السلمي في المكان الذي اعيش فيه

### ملحق (3)

ممثلة وزارة التربية في أربيل

مقياس التوافق المهني (بصيغته النهائية)

عزيزي الموظف ..... عزيزتي الموظفة .....  
 بين يديك مجموعة من الفقرات يُرجى التفضل بقراءة كلّ فقرة والنظر في مدى أنطباقها عليك من خلال إختيار البديل المناسب والذي يعبرُ بصدق عن أحاسيسك، علماً إنّه لا يوجد أختيار صح وأختيار خطأ، إذ إن جميع خياراتك صحيحة، ما دامت تعبر بصدق عن وجهة نظرك ولا داعي لذكر الإسم، وتقبلوا مني فائق الامتنان:

ت	الفقرات	دائماً	احياناً	ابداً
1	تلائمني الساعات التي اقضيها في الدوام			
2	التزم بقوانين الدوام الرسمي			
3	اعتز بمهنتي كموظف في مجال عملي			
4	اخذ الاجازة فقط عند الحاجة الماسة لها			
5	اهتم بجمالية الغرفة التي اعمل بها			
6	الراتب الذي اتقاضاه يناسب طبيعة عملي			
7	الراتب الذي اتقاضاه كافي لسد احتياجاتي			
8	يساعدني مديري في العمل على حل المشكلات التي اواجهها			
9	اشعر باحترام زملائي في العمل			



10	اتخذ القرارات بالتنسيق مع زملائي
11	التفاهم والانسجام يسود التعامل مع زملائي
12	اقضي بعض اوقات الفراغ مع زملائي
13	يقدر مسؤولي المباشر الجهود التي ابذلها
14	اشارك من يعمل معي مناسباتهم
15	اشعر بالسعادة عندا لقاء الموظفين الذين يعملون معي
16	انسى المواقف المحزنة التي تمر لي بالعمل
17	الارشادات والتعليمات تساعد بتوضيح مايتطلب عمله
18	حجم العمل الذي اقوم به يتناسب مع قدراتي
19	اكتسب الخبرة والمهارة في مجال العمل
20	ممارسة العمل يزيد من ثقتي بنفسي
21	احصل على الفرص للتقدم في مجال وظيفتي
22	تناسب مؤهلاتي العلمية مع العمل الذي اقوم به
23	يتلاءم عملي مع ميولي
24	يلبي عملي طموحاتي المستقبلية
25	احصل على التشجيع والتعزيز من مديري في العمل
26	لايوجد تفرقة وتميز بين الموظفين
27	تتصف التقارير السنوية بالموضوعية
28	يتقبل زملائي مني النقد البناء
29	اشعر بالإنجاز المثمر في نتائج العمل
30	اشعر بالنشاط والحيوية عند اداء عملي
31	اعتز بزملائي وانتمائي لهم
32	اشعر بالاطمئنان والامان في مهنتي
33	لا اقبل بتبديل مكان عملي لو اتاحت لي الفرصة
35	احرص ان تكون علاقتي ايجابية مع زملائي
36	احصل على تقدير المجتمع ومكانة مرموقة فيه
37	اسعى لإنهاء الخلافات بين زملائي في العمل
38	اعمل كفريق واحد مع زملائي لإنجاز المهام المطلوبة
39	اتبادل الخبرات الوظيفية مع من اعلم معهم
40	افضل العمل في الممثلة من الانتقال الى مكان اخر
41	تتوفر الشروط الصحية في مكان عملي
42	لا اتغيب عن الدوام الا للضرورة الملحة