

التكيف المهني لدى معلمات رياض الأطفال

م.د. سماح نائر خيري

الجامعة العراقية / كلية التربية للبنات



ملخص البحث

تعد معلمة الرياض من احد اهم المحاور الاساسية في عملية التعليم والتعلم ، ومن الضروري ان تتمتع المعلمة بمجموعة من المهارات والقدرات التي تؤهلها للتعامل الاطفال وبالأخص معلمة رياض الاطفال ، اذ انها تتعامل مع اكثر الفئات اهمية وحساسية في المجتمع ، وهم صناع الامل وبناء المستقبل ومن اهم العوامل التي يجب توفرها لدى المعلمة هي القدرة او القابلية على التكيف المهني الذي يعد عاملاً أساسياً في مهنتها ويؤثر فيها بشكل كبير ، فكلما كانت المعلمة قادرة على تحقيق تكيف مهني في بيئة العمل اصبحت قادرة على العطاء والانتاج بشكل افضل في بيئة العمل وحتى في تعاملها مع الاطفال . وكلما قلت قابليتها وقدرتها على التكيف المهني اثر ذلك على عملها وادائها داخل بيئة العمل .

لذا ارتأت الباحثة في القيام بالبحث الحالي للتعرف على مستوى التكيف المهني لدى معلمات رياض الاطفال، اذ يتحدد البحث بمجموعة من معلمات الرياض اللواتي يعملن في رياض الاطفال التابعات لمديرية الرصافة الاولى واختارت الباحثة مجموعة من المعلمات بالطريقة العشوائية البسيطة المتكونة من (100) معلمة ، وتحقيقاً لهدف البحث لقد تبنت الباحثة مقياس التكيف المهني للـ (الصالح ٢٠١٥) والذي يتكون من (36) فقرة ، حيث تم اعداده بشكل يتناسب مع عينة البحث الحالي ، واستخراجت الخصائص السايكومترية للمقياس من صدق وثبات وكانت جميع فقرات المقياس صادقة وثابته ، وبعد استخدام الوسائل الاحصائية وتحليل البيانات أظهرت نتائج البحث بأن المعلمات يتمتعن بمستوى جيد من التكيف المهني وفي ضوء نتائج البحث خرجت الباحثة بمجموعة من التوصيات والمقترحات .

Professional adaptation among kindergarten teachers

Dr. Samah Thaer Khairy

Iraqi University / College of Education for Girls

Keywords: professional adaptation, kindergarten teachers

Summary of the research :

The kindergarten teacher is one of the most important axes in the teaching and learning process, and it is necessary for the teacher to have a set of skills and abilities that qualify her to deal with children, especially the kindergarten teacher, as she deals with the most important and sensitive groups in society, who are the makers of hope and builders of the future. One of the most important factors that the teacher must have is the ability or capacity for professional adaptation, which is a basic factor in her profession and affects it greatly. The more the teacher is able to achieve professional adaptation in the work environment, the more she becomes able to give and produce better in the work environment and even in her dealings with children. The less her ability and capacity for professional

adaptation, the more this affects her work and performance within the work environment. Therefore, the researcher decided to conduct the current research to identify the level of professional adaptation among kindergarten teachers, as the research is limited to a group of kindergarten teachers who work in kindergartens affiliated with the first Rusafa Directorate. The researcher chose a group of teachers using a simple random method consisting of (100) teachers. To achieve the research objective, the researcher adopted the professional adaptation scale of (Al-Saleh 2015), which consists of (36) paragraphs. It was prepared in a manner that is consistent with the current research sample, and the psychometric properties of the scale were extracted from validity and reliability, and all the paragraphs of the scale were valid and reliable. After using statistical methods and analyzing the data, the research results showed that the teachers enjoy a good level of professional adaptation. In light of the research results, the researcher came up with a set of recommendations and proposals.

التعريف بالبحث

مشكلة البحث :

في ضوء عصر التكنولوجيا الحديثة والعالم المتسارع الذي نعيش فيه ، نحن بحاجة إلى مواكبة هذا التطور والتسارع الحاصل وفي جميع مجالات الحياة وبالاخص في مجال التعليم ولذلك نجد ان معلمات رياض الاطفال قد يقعون في مشكلة عد القدرة على التكيف المهني بسبب روف الحياة الاغطة ومنها المشاكل الاسرية والاجتماعية التي تمر بها اضافة الى صعوبات التكيف في العمل .

وقد يكون سببها هو انها لا تمتلك القدرة او القابلية على التكيف في بيئة العمل بسبب الادارة او عدم وجود دعم من بقية الزميلات في العمل او صعوبة في التعامل مع الاطفال داخل الصف خصوصا اذا كان الصف يحتوي على اعداد كبيرة من الاطفال ، او انها لا تمتلك الخبرة الكافية في اعداد خطط دراسية صحيحة للتعامل مع الاطفال فتشعر بأنها ربما اقل قدرة وكفاءة من بقية زميلاتهن المعلمات ، فتجد نفسها في دوامة العمل والغط للعمل على التخلص من تلك العقبات وتحقيق التكيف المهني داخل بيئة العمل .

فالتطورات الكبيرة التي شهدتها العالم تحت مظلة العولمة والتحولت التي مرت بها العديد من الدول سواء على المستوى السياسي أو الاقتصادي أو الثقافي، خلقت ظروفاً جديدة انعكست بشكل أو بآخر على أفراد المجتمع وخلقت صعوبات حياتية أصبح يعاني منها الكثير من الناس. وشهدت الطبقة العاملة على وجه الخصوص زيادة في تعقيد مشاكلها الحياتية من خلال زيادة أعباء العمل (العزة، 2001: 211).

وتؤثر الظروف والأوضاع المعيشية التي تعيشها المعلمات على التكيف المهني ومن هذه العوامل تدني الأجور، ونقص الحوافز المادية والمعنوية أثناء العمل، وتدخل الوالدين في العمل، وكثرة عدد المتعلمين الذين يجب الإشراف عليهم (خاصة في رياض الأطفال)، ونقص الدعم الاجتماعي من السكان المحليين، وانعدام الأمن الوظيفي، وعدم المساواة بين المعلمات، والضغوطات التي تمارسها الإدارة. (223 : Brown, 2003; 65: Dick and Wagner, 2001) ، يعد التعليم من أكثر المهن إرهاقاً في أي المجتمع بسبب أعبائه ومطالبه ومسؤولياته المستمرة، والتي تتطلب مستوى عالٍ من الكفاءة والمهارات الفنية والشخصية من جانب المعلمين. فالتعليم من أكثر المهن الضاغطة اجتماعياً ونفسياً نظراً لكثرة متطلباته وأعبائه ومستوياته مما يجعل المعلم غير راضٍ عن مهنته وقد يشعره بعدم الأمان على حياته المهنية ومستقبله المهني مما يؤثر سلباً على أدائه. ومن أسباب ضغوط المعلم في العملية التعليمية صعوبات التكيف المهني، والأعباء المهنية، والتطور المهني، ونقص الهيبة. كما وتشمل أسباب الضغط على المعلمين في العملية التعليمية صعوبات في التكيف المهني، والعبء المهني، والتطور المهني، ونقص المكانة الاجتماعية، وقلة اهتمام الوالدين بالطفل ومتابعته، وسوء العلاقات بين الزملاء في بيئة تعليمية غير مناسبة، وظروف العمل العادية، ونقص الدعم الاجتماعي. (المشعان ، 2002 : 77) ، ومن هنا نبعت أهمية التكيف المهني ، لأن المعلم الذي لديه قصور في التكيف المهني قد لا يستمر في عمله طويلاً وقد لا يؤدي عمله على أكمل وجهه ، ولا يحقق الإنجازات التي يرغب في تحقيقها في مجال عمله (الصالح 2015:7) ، ويعد تكيف المعلم مع بيئة عمله عاملاً مهماً فهو يشمل تكيف المعلم لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتكيفه في المتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل بمرور الزمن وتكيفه مع خصائصه الذاتية ، فالتكيف المهني هو تكيف المعلم مع صاحب العمل، ومع المشرف عليه، ومع زملائه، وكذلك تكيفه مع مطالب العمل نفسه، وتكيفه مع ظروف السوق المتغيرة والخاصة بالعمل، وتكيفه مع قدراته الخاصة، وميوله، ومزاجه. (سفيان ، 2007:22). و يمكن تلخيص مشكلة البحث الحالي بالتساؤل الآتي : هل تمتلك معلمات رياض الاطفال مستوى من التكيف المهني ؟.

أهمية البحث :

يعد تكيف الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه للمتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل البيئية، وتكيفه لخصائصه الذاتية المتمثلة في قدراته الخاصة وميوله ومزاجه (طه، 2001:22).

ويعد التكيف بأنه قدرة الفرد على تكيف نفسه ، ومع السياق الاجتماعي الذي يعيش فيه من مختلف نواحيه الأسرية والمهنية والاقتصادية والسياسية والدينية، فهو تلك العملية الديناميكية التي يعبر بها الشخص عن سلوكه؛ ليحدث علاقة بينه وبين البيئة، والأسلوب الذي بواسطته يصبح يصبح الفرد أكثر كفاءة في علاقته مع البيئة، فهو العلم الذي يشير الى فهم الإنسان لسلوكه وأفكاره ومشاعره بدرجة تسمح له برسم استراتيجية لمواجهة ضغوط ومطالب الحياة اليومية. (أبونيل، 2005:33).

يعتبر العمل من أهم النشاطات الإنسانية التي ينخرط فيها الفرد باستمرار ، وأهم المجالات التي ينبغي أن يحقق فيها أكثر تكيفه النفسي. فهو يقضي جزءاً كبيراً من وقته في ميدان العمل، لأنه

يؤثر تأثيراً كبيراً في حياته ومكانته في المجتمع، ولأن المهنة أصبحت تشبع حاجاته الاجتماعية والنفسية وتولد في نفس الإنسان الكثير من الانفعالات الإيجابية. (طه، 85:2011).

يعد التكيف المهني مؤشراً فعالاً لتحديد مدى نجاح أو فشل أي مهنة، ومن خلاله يقاس مدى رضا الفرد عن مهنته. وهذا المؤشر ضروري لأداء الأفراد لمهامهم بأفضل ما لديهم من قدرات وفقاً لما هو متوقع منهم من أجل تحقيق الرضا الوظيفي والإنجاز، ويساهم بشكل فعال في تحقيق التكيف الشامل الذي يؤدي إلى الاستقرار في حياة الفرد (سكران، 2011:3).

ان القدرة على تحقيق التكيف المهني لدى المعلمات يجعل لهن القدرة على العمل والانتاج بشكل افضل وتحقيق علاقات اجتماعية ايجابية مع زملاء العمل ومع الاطفال مما يرفع مستوى التكيف لدى المعلمات لذا يعد التكيف المهني عاملاً أساسياً في جميع المهن .

ويمكن ان نتلخص اهمية البحث بمجموعة من النقاط الآتية :

1. اهمية الفئة المستهدفة في هذا البحث وهن معلمات رياض الاطفال اذ يعتبرن هن من الفئات الاساسية البناءة في المجتمع والقدرات على انشاء اجيال مفيدة في المستقبل .
2. المسؤولية الكبيرة التي تقع على عاتق المعلمات في تنشئة اطفال اسوياء خالين من اي مشكلات سلوكية لاحقة .
3. أهمية تحقيق التكيف المهني لمعلمات رياض الأطفال والذي ينعكس على سلوك المعلمات وطريقة تعاملهن مع الأطفال أثناء ممارستهن لمهنتهن
4. اهتمام الجهات المعنية بالسبل التي يمكن من خلالها أن تحقق معلمات رياض الأطفال بيئة عملية وصحية ومرضية.

أهداف البحث :

يهدف البحث الحالي التعرف على : مستوى التكيف المهني لدى معلمات رياض الاطفال.

حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي بعينة من معلمات رياض الاطفال التابعة للمديرية العامة لتربية الرصافة الاولى ، للعام الدراسي 2024 – 2025 .

تحديد المصطلحات :

اولاً: التكيف المهني عرفه كل من:

- 1- زهران (1997) بانه هو عملية دينامية مستمرة تتناول السلوك والبيئة الطبيعية والاجتماعية بالتغيير والتعديل حتى يحدث توازن بين الفرد وبيئته، ويتضمن هذا التوازن إشباع حاجات الفرد وتحقيق متطلبات البيئة (زهران، 1997:5).
- 2- عوض (1977) بانه العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية – المادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم ، وينبغي أن يكون في الحسبان أن قدرة الفرد على التكيف لظروف ومطالب العمل ، إنما تعني أن

يتكيف للآلة ولروتين العمل ، ولزملائه ولمزاج رئيسه ، وللظروف الفيزيائية التي تحيط به ، وأن يدرك أن رغبته الصادقة في العمل وقدرته على أدائه أداء مرضيا ، ليست في ذاتها ضمانا لقبوله من زملائه ، أو ترقية من رئيسه (عوض ، ١٩٧٧ : ٣٨) .

3- عبد القادر (2000) بأنه عمل الترتيبات اللازمة والتنظيمات المختلفة والإعداد لعمل شيء ما أو السعي إلى تحقيق انسجام بين عناصر موضوع ما أو إعداد الأشياء لكي تتفق مع مستوى معين أو لكي تخدم غرضا معيناً كما أن اللفظ يستخدم للدلالة على شقين الأول عمل ارتباط بين شيئين والآخر توفير الراحة للناس (عبد القادر ، ٢٠٠٠ : ١٠٧) .

4- عطا الله (2009) بأنه حالة من التواءم والانسجام بين معلم التربية الخاصة وجوانب بيئته المهنية بالقدر الذي يجعله قادراً على أداء مهنته أداءً مرضياً، وبالقدر الذي يجعله متقبل له من جميع جوانب نواحيه بحيث يكون راضياً عنه سعيداً في أدائه (عطا الله، 2009:8).

5- فحجان (2010) بأنه العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد من أجل تحقيق التكيف والانسجام بينه وبين الوظيفة التي يؤديها (فحجان:2010:7) .
ثانياً : معلمات رياض الاطفال عرفها :

1. عبد الرؤوف (2008) : " شخصية تربوية تم اختيارها بعناية بالغة من خلال مجموع من المعايير الخاصة بالسمات والخصائص الجسمية والعقلية والاجتماعية والأخلاقية والانفعالية المناسبة لمهنة تربية الطفل حيث تلقت إعداداً وتدريباً تكاملياً في كليات جامعية وعالية لتتولى مسئوليات العمل التربوي في مؤسسات تربية ما قبل المدرسة " (عبد الرؤوف 4:2008).

الاطار النظري

اولاً : مفهوم التكيف المهني :

يعد مفهوم التكيف أحد أكثر المفاهيم شيوعاً في علم النفس. وذلك لأن التكيف هو تقييم السلوك الإنساني، وعلم النفس هو "علم السلوك الإنساني والتكيف مع البيئة". وبالتالي، فإن البحث النفسي لا يركز على السلوك نفسه أو على التكيف في حد ذاته، بل على طبيعة عملية كيفية الوصول إلى التكيف وما إذا كان التكيف قد تحقق أم لا. (أحمد ، ١٩٩٩ : ٢٩) .

تتقلب ظروف الحياة وتتغير باستمرار ولذلك، تضطر الكائنات الحية كلما تغيرت ظروف البيئة التي تعيش فيها إلى تعديل ردود أفعالها وتغيير أنشطتها بل وأحياناً إلى تغيير البيئة نفسها. على سبيل المثال، إذا كانت المهنة التي يعمل بها المرء لا تدر عليه دخلاً كافياً فقد يلجأ إلى تعلم مهنة أخرى أكثر نفعاً، وبالتالي زيادة دخله وجعل حياته أفضل مما كانت عليه من قبل ، كما أنه ليس من الضروري أن يغير المرء بيئته بالكامل، كما هو الحال مع الهجرة، ولكن يمكن للمرء أن يكتفي بتغيير طفيف في البيئة نفسها إذا كان من الممكن التوصل إلى حل وسط. (نجاتي ، ١٩٨٤ : ٣٦٢) .

يعد مفهوم التكيف بأنه الحالة التي يصل إليها العضو بعد التحرر من توتر الحاجة، والشعور بالارتياح بعد تحقيق الهدف، فالشخص عندما يشعر بالجوع يتناول الطعام فيخفف دافعه ويشعر بالارتياح، وهكذا تمضي حياة الإنسان في سلسلة من التكيفات بعضها بسيطة تتحقق أهدافه فيها بسهولة، وبعضها الآخر تكيفات صعبة تواجهه فيها العوائق، ويتعرض للإحباط والصراع والقلق ويلجأ إلى الحيل النفسية الدفاعية، الطبيعي منها والمنحرف كإحدى وسائل التكيف، ليخفف حالة التوتر التي تسبب عدم الاتزان(الخالدي 2009:4)

إن العلاقة بين الكائن الحي وبيئته علاقة يجب أن تظل مستقرة بما فيه الكفاية، ولكن لأن الكائن الحي وبيئته يتغيران فإن كل تغير يتطلب تغيرات مناسبة للحفاظ على استقرار العلاقة بينهما، وهذه التغيرات المناسبة هي التكيف والتأقلم والانسجام، والعلاقة المستقرة بينهما هي التكيف. (الأبحر، 1984:3).

يعد مفهوم التكيف من أكثر المفاهيم شيوعاً في علم النفس ذلك أنه تقييم سلوك الإنسان وعلم النفس أنما هو علم سلوك الإنسان وتوافقه مع البيئة لذلك كانت دراسة علم النفس لا تنصب على السلوك ذاته أو على التكيف نفسه بل تدور حول كيفية الوصول إلى التكيف وطبيعة العمليات التي يتم بواسطتها التكيف أو عدم التكيف. (أحمد 1999:8).

على الرغم من أهمية مفهوم التكيف إلا أنه لم يتم بعد صياغة تعريف محدد له. وقد استخدم في معانٍ متنوعة، منها التكيف في مجال العلوم البيولوجية والتكيف في مجال الصحة النفسية والعقلية. ويرجع تنوع معاني المفهوم جزئياً إلى تنوع وجهات نظره وكثرة استخدامه في العديد من مجالات الفكر الإنساني. ويشمل التكيف قدرة الفرد على تعديل سلوكه ومواقفه عند مواجهة مشكلات معينة، ولكن يفترض أن يكون هذا التعديل طبيعياً، وإذا تعذر ذلك يصبح الفرد شخصاً غير متكيف. (الصفطي، مكارى، والدمهوري، 2000:585).

مجالات التكيف :

هناك مجالات كثيرة للتكيف ، ترجع لطبيعة العلاقة بين الفرد والبيئة ، والتي تنشأ عن عملية التغير المستمرة بين الفرد والبيئة للوصول الى حالة التوافق والانسجام ، ومن هذه المجالات :-

١- التكيف مع الذات : يشير إلى قدرة الفرد على التكيف بين الدوافع المتضاربة على نحو يحقق التوازن بينها وإشباعها جميعاً (عوض، 1996:30). ويتضمن السعادة مع الذات والرضا عن النفس وإشباع الدوافع والحاجات الداخلية والأولية والفطرية والعضوية والفيولوجية والثانوية.

2- التكيف الاجتماعي : ويشمل الرفاهية مع الآخرين، والالتزام بالأعراف الاجتماعية، والالتزام بالأعراف الاجتماعية، والالتزام بقواعد الحكم الاجتماعي، وتقبل التغير الاجتماعي، والتفاعل الاجتماعي المناسب، والعمل لصالح الجماعة، والرفاهية الزوجية، مما يؤدي إلى تحقيق "الصحة الاجتماعية".

٣- التكيف العقلي: وعناصر التكيف العقلي هي: الإدراك الحسي، التعلم، التذكر والتفكير والذكاء كل عنصر من هذه العناصر يقوم بدور تكاملي ويتعاون مع العناصر الأخرى، بحيث يتحقق التكيف العقلي للفرد. (عوض، 1996: 31).

4 - التكيف الديني: لا شك أن البعد الديني جزء من التركيبة النفسية للفرد، وأن التكيف الديني يتحقق من خلال الإيمان الصادق. وذلك لما للدين كعقيدة وكمُنظم للتعامل بين الناس من أثر عميق في تكامل الشخصية وتوازنها. وذلك لأن الدين يشبع حاجة الإنسان إلى الأمن من خلال إشعاره بأنه يستند إلى قوة خارقة للطبيعة تتجاوز حدود قدراته الكامنة، فيعزز ثقته بنفسه، ويمنحه الشجاعة لمواجهة الحياة، ويجعله يدرك أنه الملجأ الوحيد عندما يكون في ضائقة. (عوض، 1996: 31-32).

5 - التكيف السياسي: يتحقق التكيف السياسي عندما يتبنى الفرد مبادئ أساسية تتفق مع تلك التي يتبناها أو يقرها المجتمع، أي عندما يتوافق مع معايير الجماعة التي يعيش فيها. أما إذا خالف ذلك فإنه بلا شك سيتعرض لضغوط مادية ونفسية كثيرة وقد يتعرض للاضطهاد أو الرفض أو الاستهجان أو وجود صراعات في داخله تحول دون تحقيقه. وقد يتعرض للاضطهاد أو الرفض أو الاستنكار، أو قد يُمنع من إشباع حاجاته ورغباته الكثيرة في الحصول على الاعتراف الاجتماعي لأنه غير مقبول أو مقدر أو محترم من قبل وهذا يمكن أن يؤدي بالأفراد إلى حالة من الإحباط والتوتر والقلق، وعليهم أن يجدوا سبلاً للتخفيف من هذا القلق والتوتر. - أو أن يغيروا مبادئهم السياسية أو يوفقوا بينها وبين المبادئ السائدة في مجتمعهم، أو أن يكتبوا هذه المبادئ والأفكار، أو أن ينتقلوا إلى مجتمع آخر يرحب بمبادئهم، وإلا فلن يحققوا التكيف بينهم وبين مجتمعهم (عوض، 1996: 32 - 33).

6- التكيف الجنسي: يلعب الجنس دوراً مهماً جداً في حياة الفرد. فالنشاط الجنسي يشبع الحاجات البيولوجية والنفسية على حد سواء؛ فمن المنظور البيولوجي، يعمل على تجنب التوتر الفسيولوجي، ومن المنظور النفسي، فهو مهم في إشباع العديد من الحاجات الشخصية والاجتماعية، التي يمكن أن يسبب الإحباط منها صراعات وتوترات خطيرة. ويختلف إشباع الحاجات الجنسية ومدى إشباعها اختلافاً كبيراً تبعاً للبيئة المعيشية والخبرات التعليمية الفردية التي تلعب دوراً مهماً في تحديدها. ومن بين العوامل التي تعيق التكيف الجنسي بطء النوم الجسدي والقيود الأبوية الصارمة (عوض، 1996: 33-35).

7- التكيف الاقتصادي: إن التغيرات المفاجئة في حجم القدرة الاقتصادية، صعوداً أو هبوطاً، تسبب اضطرابات في طريقة تكيف الأفراد مع المجتمع. ومن خصائص الحاجات المكتسبة أن الناس لا يستطيعون العودة إلى أسلوب حياة أكثر بدائية من ذلك الذي يعيشون فيه حالياً دون أن يشعروا بالحرمان. وتلعب حدود الإشباع دوراً حاسماً في تحديد شعور الفرد بالرضا أو الإحباط من خلال تحديد نسبة الحاجات المشبعة إلى الحاجات غير المشبعة. فإذا شعر الفرد بالحرمان أو عدم الإشباع، فهذا نتيجة لانخفاض نسبة الإشباع، أما إذا شعر بالرضا فهذا نتيجة لارتفاع نسبة الإشباع. ومن ثم، فلا شك أن تحقيق التكيف الاقتصادي - الذي يعبر عنه بالرضا الشخصي - والمرونة الشخصية لهما أثر كبير في تحقيق التكيف الاقتصادي (عوض، 1996: 35 - 36).

8 — التكيف المدرسي : حالة ديناميكية مستمرة يستوعب فيها التلاميذ بنجاح المادة التعليمية ويحققون الانسجام مع البيئة التعليمية ومكوناتها الأساسية. ووفقاً لهذا المفهوم، فإن التكيف الأكاديمي هو كفاءة معقدة تعتمد على نوعين من العوامل الطائفية. وبعبارة أخرى، يقوم التكيف الأكاديمي على بعدين أساسيين هما البعد الروحي والبعد الاجتماعي، ويعتمد على القدرات الإنتاجية والعلاقات. فالقدرة على تحقيق الانسجام مع الأساتذة والزملاء تساعد الطلاب على التوافق الذاتي والخصائص الشخصية والعاطفية للطلاب، بينما القدرة على بناء علاقات مثمرة مع الأساتذة والزملاء والمشاركة في الأنشطة الاجتماعية والثقافية للحياة المدرسية تحقق التكيف الأكاديمي وتحقق المزيد من الأهداف الأكاديمية (عوض، 1996: 36-37).

9 — التكيف الترفيهي : التكيف الترفيهي هو التحرر المؤقت من أعباء ومسؤوليات العمل أو من التفكير في العمل خارج مكان العمل، والتصرف الحر في الوقت وممارسة الأعمال الحرة والعفوية التي تتيح للأفراد التعبير عن فرديتهم وممارسة اهتماماتهم الخاصة، مثل الرياضة والروحانيات والترفيه على أساس إمكانية ممارسة هواياتهم وتحقيق الاستجمام. هناك أشخاص يلزمهم عملهم في الليل وطوال النهار، وكذلك في رحلات الاستجمام وحتى في قضاء عطلات نهاية الأسبوع والإجازة السنوية... كالأطباء وأساتذة الجامعات على سبيل المثال. هؤلاء الأشخاص يتعرضون لعدم التكيف الكافي مع الاستجمام وبالتالي يعودون إلى العمل دون الرغبة في الاستجمام أو الحيوية المتوقعة... وهذا ما يعيق تفكيرهم المهني وغيره من التكيفات بسبب أهمية العمل في حياة المجتمع (عوض، 1996: 37-38). ويتضمن أيضاً الاختيار المناسب للمهنة والاستعداد لها علماً وتدريباً لها والدخول فيها والإنجاز والكفاءة والإنتاج والشعور بالرضا والنجاح (زهران، ١٩٨٢ : ٢٩) . فإذا دخل الفرد في عمل ورضي به واستقر في ذلك العمل وقبل بالدخل المادي فإنه يعيش سعيداً ، ويستطيع إذا واجهته مشكلات في العمل أو خارجه أن يتغلب إلى هذه المشكلات سواء بقدراته الذاتية أم بمساعدة المرشد المختص (الزغبى ، ١٩٩٤ : ٣٥) .

شروط التكيف المهني

وبصفة عامة لكي يحدث التكيف المهني هناك سلسلة من الشروط كما يرى زهران :

- 1- أن يشعر العامل أو العاملة بالرضا عن مستواه الاقتصادي.
- 2- أن يشعر العامل بأن صاحب العمل يقدره ويهتم به.
- 3- الشعور بالمساواة مع العمال الآخرين.
- 4- أن يشعر العامل بجودة عمله.
- 5- توفير فرص الترقية والتدريب المهني في العمل.

العوامل المؤثرة في التكيف المهني ما يلي:

تتباين العوامل التي تؤثر من التكيف المهني نذكر منها ما يأتي :

1- الحوافز السلبية: وتشمل الوسائل المستخدمة في مثل هذه الحالات التوبيخ والتأنيب والإنذارات وتخفيض الأجور وحجب الترقيات ، ويعتبر كثير من المشرفين أن العقاب والتهديد من الوسائل الفعالة لتحقيق الطاعة والولاء، ولكنها قد تخلق الخوف لدى الأفراد إلى الحد الذي يجعلهم غير قادرين على الاستجابة الإيجابية للتعليمات، وبالتالي تتطور لديهم مواقف غير مناسبة لعملهم.

2- الانحرافات عن الأمن الوظيفي : وهي أنماط سلوكية ومتغيرات يتفاعل معها المعلمون بطرق متغيرة وغير مستقرة. وهي تشمل الغموض في عمل المعلم وسلطته ومدته المهنية، وعدم احترام الزملاء وتقديرهم وعدم العدالة في الترقية عند تقييم الأداء المهني للمعلم، مما يجعل المعلم ينحرف عن الأمن الوظيفي ويفشل في التكيف مع بيئة العمل.

3- الصراع في مكان العمل : الصراع ظاهرة سلوكية طبيعية وتنشأ من بعض العلاقات السائدة في بيئة العمل كاستجابة لاختلاف وجهات النظر وتضارب الدوافع والحاجات والأدوار والمسؤوليات والسلطة والسيطرة والسعي لتحقيق مكاسب مادية ومعنوية.

4- ضغوط العمل: وهذه الضغوط ناتجة عن مشكلات داخل المدرسة، بين المدرس وزملائه، وبين المدرسين والزملاء، وبين المدرسين والمديرين، وأعباء التدريس اليومية، وعدم وجود بيئة مدرسية تسمح للمعلم بحل المشكلات، وعدم توافر شروط نجاح التدريس وتفعيله كالفصول الدراسية والقاعات المناسبة والمواد التعليمية هذا هو نتيجة تفاعل الإنسان مع بيئة العمل، على سبيل المثال. (عطير، 2019:220).

طرق تحقيق التكيف المهني :

هناك عدة طرق لتحقيق التكيف المهني نذكر منها ما يلي :

1 - أسلوب الإدارة المتبع : ان أسلوب الإدارة الديمقراطي ينمي لدى الأفراد الذين يعملون فيه مشاعر إيجابية تجاه عملهم والمنظمة لأنهم يشعرون بأنهم مركز اهتمام المديرين. أما في أسلوب الإدارة الأوتوقراطية، فإن العكس هو الصحيح حيث تتبلور مشاعر الاستياء مما يؤدي إلى عدم القدرة على التكيف مع بيئة العمل.

2- إن اختيار الشخص المناسب للوظيفة يعني تحليل ظروف العمل، واستخدام الوسائل الحديثة لمعرفة مدى ملاءمة الوظيفة المعين عليها، وإجراء الاختبارات والمقابلات المناسبة لبيان مختلف الاستعدادات والقدرات الشخصية والعقلية للمتقدمين للوظيفة، وذلك وفق الأساليب العلمية في الاختيار والتعليم والتدريب.

3- الأجور والرواتب : تعتبر الأجور وسيلة هامة لإشباع الاحتياجات المادية والاجتماعية للأفراد، وقد أظهرت العديد من الدراسات وجود علاقة مباشرة بين مستويات الدخل والرضا الوظيفي.

4 - تعزيز العلاقات بين المعلم والمنظمة من خلال دراسة مشاكل المعلمين والضغوط النفسية التي يتعرض لها والمتغيرات التي تجعلهم يقبلون الوظيفة أو يرفضونها؛ ووضع حلول وقائية

وعلاجية للمشاكل المتعلقة بالمعلمين ؛ ومساعدتهم في حل مشاكلهم توفير مختصين للقيام بالخدمات الإرشادية والاستشارية لهم .

5- توفير بيئة عمل مناسبة وتحسين ظروف العمل وتوفير كل الظروف الفسيولوجية المواتية ومراعاة المستوى الاقتصادي للمعلم ، وتلبية احتياجات المعلم الأساسية وشعوره بالأمن والاستقرار النفسي، وتمكين المعلمين من استخدام وتطوير كفاءاتهم وخبراتهم ، وتزويدهم بالمعلومات الكافية عن العمل او المنظمة التي ينتمي إليها .

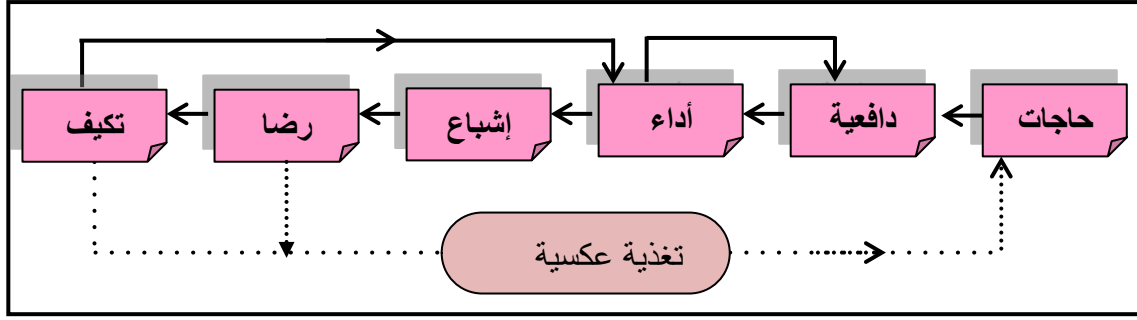
6- تقوية العلاقة بين الرئيس والمرؤوس، ويتم ذلك عن طريق الاهتمام بالاعتبارات القائمة على الاحترام والتقدير والود، وإشعار المعلمين بقيمتهم وقيمة ما يقومون به من مجهود، وحضور المعلمين في مجلس الإدارة حتى يشعرون بذواتهم وانتمائهم للعمل، ومرونة تطبيق قوانين العمل في التعامل معهم ويوفر لهم فرص التدريب، ويضع سياسة عادلة واضحة للتتري، وأن يكون رئيس العمل قدوة للمعلمين ويطور أسلوب القيادة والإشراف والمشاركة في حرية الرأي واتخاذ القرارات؛ لأن ذلك يشعر المعلم بالاهتمام والتقدير الذي يؤدي إلى الراحة النفسية، ويرفع من روحه المعنوية، ويزيد من إنجازته، وتبعده عن الأجواء التسلطية التي تشعره بالاستياء والإحباطات والمشاعر السلبية الأخرى (سكران، 2011:5).

7 — وجود توازن ايجابي بين الحياة الأسرية والعمل : وتشير إلى درجة توفير العمل الدعم للحياة الأسرية للمعلم مثل عدم وجود تعارض بين الأدوار في العمل والأدوار في الحياة، مثل بعد العمل عن المنزل أو أزمة المواصلات أو غيرها من العوامل التي تولد نوعاً من التوتر والضغط النفسي عند المعلم .

8 — الحصول على التغذية الراجعة : وتشير إلى الدرجة التي يوفر فيها العمل معلومات عن أداء المعلم ونقاط قوته ونقاط ضعفه ويجب أن تكون التغذية الراجعة هنا ذات مصادر متعددة مثل تغذية راجعة من المدير، الزملاء، ومن العمل نفسه . (الزغيبي 2011، 22-23) .

ديناميكية عملية التكيف المهني :

يحتاج الأشخاص إلى مهنة معينة لتحقيق وإشباع مجموعة من الحاجات والرغبات والتي بموجبها تحتاج إلى أداء متميز لتحقيق هذا الإشباع، التكيف المهني هو افضل وسيلة لتحقيق هذا الهدف. ويتطلب تحقيقه إلى سلسلة من التفاعلات ليحدث، فكل انسان في المجتمع يحتاج لتحقيق حاجاته التي يملك دوافع نحوها وهذه الدوافع يجب أن تتحول إلى أداء لتحقيق تلك الحاجات المرغوب فيها ليصل الشخص بعدها إلى مرحلة الإشباع وبالتالي يتحقق الرضا ، ومن ثم التكيف المهني الذي كان سبباً في تحقيق هذا الإشباع والشكل (1) يوح ديناميكية حدوث التكيف المهني بشكل متسلسل ومنسق ويوضح أن عملية التكيف المهني يمكن أن تكون سبباً لبروز حاجات جديدة لدى الشخص، كما يمكن أن يقلل الأداء الجيد من دافعية الشخص، والتكيف بدوره قد يقلل من الأداء لأن الشخص عندما يصل إلى الرضا قد يشعر بعدم جدو الأداء الفعال كما في بداية العمل، لأنه تمكن من تحقيق ما يرغب فيه (عبدالحليم، 2016: 179) .



شكل (1) ديناميكية حدوث التكيف المهني

وتعد مقدرة الفرد على العمل والإنتاج والانجاز والابتكار والنجاح دليلاً على توافق الفرد في محيط عمله، ولأن الفرد الذي يزاول مهنة أو عمل معين يرتضيه وتتاح له الفرصة فيه لاستغلال قدراته وإمكاناته وتحقيق ذاته فإن ذلك يحقق له الرضا والسعادة ويجعله متوافقاً مع هذا العمل، وللتحقق من تكيف الفرد مع عمله ينظر إلى كفايته الإنتاجية في هذا العمل، فإذا كانت إنتاجيته في العمل عالية وبكفاءة كان ذلك دليلاً بأن يحكم عليه بتكيفه في محيط عمله (الختاتنة، 2012: 65).

النظريات التي فسرت التكيف المهني :

تتنوع النظريات التي تناقش السلوك المهني والبيئة المهنية والتطوير الوظيفي، ومن خلال البحث لخصت الباحثة النظريات ذات العلاقة الوثيقة بالمجال المهني، وهي:

1- نظرية السيكلوجية الفردية : أشار أدلر إلى أن أصعب ما يقوم به الإنسان هو معرفة ذاته من أجل تغييرها. وذلك لأن البشر مفسرون للحياة إذ يفسرون الحياة ويبحثون عن خبرات جديدة لإشباع رغباتهم وحاجاتهم في تحقيق الذات وحماية الذات، وهو الهدف الأول الذي تتدرج فيه جميع أنماط السلوك البشري (صالح، 2010: 9).

2- النظرية المادية : وتعرف بالتنظيم العلمي للعمل، والتي قادها تايلور، وتتلخص في ضرورة تحديد طرق تنفيذ العمل بأسرع وقت ممكن واكتشاف أكثر الأساليب والضوابط إنتاجية. ويتطلب ذلك مراقبة حركات العمال وتحليلها وقياسها وصولاً إلى أبسط عناصرها والتخلص من الهدر ووضع وظائف تيسيرية لتوفير الحركة والتدريب (محمد، 2007: 3).

3- نظرية التدرج الهرمي لماسلو : حسب هذه النظرية أن للفرد مجموعة من الحاجات يسعى لإشباعها، وأي نقص في هذه الحاجات تولد له حالة من التوتر الداخلي، تدفعه بسلوك يهدف إلى إشباعها، فإذا تم إشباع الحاجة لن 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 إشباع 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 مظلّل لسيارته، وإذا أشبعت هذه الحاجة انتقل إلى الحاجة الأعلى، وهي

حاجته للانتماء إلى جماعة، وتكوين صداقات في محيط العمل وهكذا (ابراهيم ماسلو، 1943:3).
(ولقد تبنت الباحثة نظرية التدرج الهرمي لـ ماسلو بناءً لما يتطلبه البحث).

ثانيًا : الدراسات السابقة

اولا :الدراسات العربية :

1- عيسى (1995) : هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة بين التكيف المهني والاحترق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال ، اذ تكونت عينة الدراسة من (105) معلمة من معلمات رياض اطفال في دولة الكويت، وقد أسفرت النتائج إلى ان درجات الكيف المهني لدى معلمات رياض الأطفال بنسبة جيدة وأن المتغيرات الوصفية المتمثلة في العمر الزمني أو سنوات الخبرة أو المؤهل الدراسي أو المنطقة التعليمية لم تكن ذات أثر جوهري في تحديد هذا التكيف .

ثانيا : الدراسات الأجنبية

1- ستمين لوري (Loeri & steampie 1999) : هدفت الدراسة الى مقارنة التكيف المهني بين معلمي التربية الخاصة، ومعلمي التعليم العادي على عينة تكونت من (116) معلما ومعلمة، وأظهرت النتائج أن مستوى التكيف المهني أقل لدى معلمي التربية الخاصة عنه لدى معلمي التعليم العادي .

اجراءات البحث

يتضمن هذا الفصل الإجراءات التي قامت بها الباحثة من حيث مجتمع البحث واختيار العينة واختيار اداة البحث والوسائل الإحصائية للبحث وعلى النحو التالي :

منهج البحث :

يتمثل البحث الحالي بالمنهج الوصفي نظرًا لأنسجامه مع هدف البحث ، ويعرف المنهج الوصفي بأنه الطريق او مجموعة طرق التي يمكن الباحث من خلاله وصف ظاهرة معينة للظروف المحيطة ببيئة العمل او المجال العلمي الذي ينتمي اليه تصور العلاقة بينه وبين الظاهرة الاخرى المؤثرة فيه والمتأثر به . (مصطفى 2008:23) .

مجتمع البحث:

يقصد بالمجتمع (Population) المجموعة الكلية (Universal) ذات العناصر التي يسعى الباحث إلى أن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة (عودة ومكاوي، 1992:159). ويتكون مجتمع البحث الحالي من معلمات رياض الأطفال في مدينة بغداد / الرصافة الاولى والتي بلغ عددهن (415) معلمة يتوزعن على (28) روضة وجدول (1) يوضح ذلك .

جدول (1)

أعداد الرياض وأعداد معلمات رياض الأطفال في مديرية تربية الرصافة الثانية

التكيف المهني لدى معلمات رياض الأطفال

المديرية	عدد المعلمات	عدد الرياض
تربية الرصافة الاولى	415	28

عينه البحث:

يقصد بالعينة هي وحدة من وحدات المجتمع يختارها الباحث بطريقة عشوائية لأجراء دراسته عليها وفق قواعد خاصة لكي تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً (داود وعبد الرحمن، 1990: 67) وتحقيقاً لهدف البحث اختارت الباحثة عينه عشوائيه بسيطه بلغت (100) معلمة من معلمات رياض الاطفال .

ب- عينة التطبيق النهائي

اختيرت عينة معلمات الرياض بالطريقة العشوائية وتضمنت الخطوات التالية:

- تم اختيار (10) روضات عشوائياً من جميع رياض اطفال المديرية العامة لتربية الرصافة الاولى .

- تم اختيار (100) معلمة عشوائياً، وبواقع (10) معلمات من كل روضة، وبذلك بلغ عدد افراد العينة (100) معلمة في الرياض العشر وجدول (2) يوضح ذلك .

جدول (2)

عدد رياض الأطفال واعداد المعلمات

ت	اسم الروضة	عدد المعلمات
1	النسرين	10
2	السندباد	10
3	الافراح	10
4	الأريج	10
5	الخلود	10
6	العندليب	10
7	الشعب	10
8	الاعظمية	10
9	مايس	10
10	الالخان	10
	المجموع	100

اداة البحث:

لقد تبنت الباحثة مقياس التكيف المهني لـ (الصالح 2015) وتم اعداد فقراته بشكل يتناسب مع افراد عينة البحث الحالي والذي يتكون من (36) فقرة .

الصدق :

يُعدّ الصدق من الخصائص المهمة التي يجب الاهتمام بها في بناء الاختبار فعندما يريد الباحث تصميم اختبار معين فلا بد أن تكون هنالك ظاهرة سلوكية معينة يقيسها الاختبار ويعرف الصدق على أنه قياس الاختبار فعلا وحقيقة ما وضع لقياسه (الجلبي، 2005:84) ومن أنواع الصدق :

الصدق الظاهري:

ويعني البحث عما يبدو أن المقياس يقيسه وهو المظهر العامل لاختبار أو الصورة الخارجية له من حيث نوع المفردات ومدى صياغتها ومدى وضوح تعليمات الاختبار ومدى دقتها ودرجة ما تتمتع به من موضوعية ودقة تحديد الزمن المناسب للمقياس (الجلبي، 2005:92)، وقد قامت الباحثة بإيجاد هذا النوع من الصدق من خلال عرض المقياس على مجموعة من الخبراء والمختصين في القياس وعلم النفس والتربية واعتمدت الباحثة نسبته (٨٠%) كمعيار لصلاحية الفقرات.

الثبات :

يشير الثبات الى الدقة والاتساق في اداء الفرد ويعني ايضاً الاستقرار في النتائج عبر الزمن ، فالثبات يعطي النتائج نفسها اذا طبق على المجموعة نفسها لمرّة الثانية (بيرجمان bergman، 1979 : 155) وقد تم استخراج الثبات بطريقة اعادة تالاختبار، اذ تم تطبيق مقياس التكيف المهني على العينة نفسها بفاصل زمني (14) يوماً وحسب معامل الارتباط بيرسون بين التطبيقين ، اذ بلغ معامل الثبات (0,83) وهي نسبة جيدة يمكن اعتمادها .

نتائج البحث

اولاً:- عرض النتائج : يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي تم التواصل اليها وتفسيرها وفقاً للإطار النظري فضلاً عن تقديم الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات في ضوء النتائج وعلى النحو الآتي: يهدف البحث الحالي إلى التعرف على مستوى التكيف المهني لدى معلمات رياض الاطفال

تحقيقاً لهدف البحث وبعد تطبيق مقياس التكيف المهني على عينة البحث البالغه (100) معلمة ، وتم تحليل الإجابات وحساب المتوسطات الحسابية لدرجات العينة على مقياس التكيف المهني ، بلغ متوسط درجاتهن (137.76) درجه وبإنحراف معياري مقداره (22.164) درجه، وعند مقارنته بالمتوسط النظري للمقياس البالغ (108) درجه وبعد استعمال الاختبار التائي لعينه واحده بلغت القيمة التائية المحسوبة (13.4) وهي اكبر من القيمة التائية الجدوليه البالغه (1.658) بدرجه حريه (99) عند مستوى دلالة (0.05) وهذه النتيجة توضح ان معلمات الرياض يتمتعن بمستوى جيد من التكيف المهني وجدول (3) يوضح ذلك :

جدول (3)

التكيف المهني لدى معلمات رياض الأطفال

متوسط درجات التكيف المهني والانحراف المعياري لدى المعلمين والقيمة التائية لدلالة الفرق بينهما وبين المتوسط النظري

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	المتوسط النظري	الانحراف المعياري	القيمة التائية		مستوى الدلالة
					المحسوبة	الجدولية	
التكيف المهني	100	137.76	108	22.164	13.4	1.658	0.05

القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجه حربه (99) تساوي (1.658)

من خلال عرض الجدول اعلاة نلاحظ ان مستوى التكيف المهني الذي تتمتع به عينه الدراسة ذو مستوى جيد وتعزوا الباحثة سبب ذلك الى طبيعة البيئة العراقية الغنية بالالفة والتعاون والمشاركة الايجابية الفعالة بين المعلمات ، مما ادى الى خلع علاقات اجتماعية وطيدة تربط المعلمات مع بعض فمن خلال العمل المتواصل لوقت طويل داخل الرياض ادى الى خلق علاقة طيبة ووطيدة بينهن ، فالبراغم من وجود الخلافات الطفيفة التي بينهم في بعض الاحيان الا انهم يعملون كخليفة واحدة من اجل النهوض بالمؤسسة التعليمية التي يجتمعون معاً تحت ظلها .

ثانياً: التوصيات:

في ضوء نتائج البحث، توصي الباحثة بـ :

- 1- تقديم برامج تربوية وتنموية تعمل على رفع مستوى التكيف المهني لدى المعلمين .
- 2- تقديم وزارة التربية دورات تدريبية لرفع مستوى التكيف المهني لدى المعلمين .
- 3- زيادة المكافآت المادية والمعنوية لمعلمات رياض الاطفال من أجل زيادة الاستقرار المادي والمعنوي لهم ، مما يؤدي إلى تحسين ادائهم وزيادة روح التعاون بينهم .

ثالثاً : المقترحات :

تقترح الباحثة إجراء الدراسات الآتية:

- 1- إجراء دراسة لذات المتغير (التكيف المهني) على عينات اخرى من معلمات الرياض او المدارس او الموظفين وغيره من فئات المجتمع .
- 2- اجراء دراسة تربط مستوى التكيف المهني بمتغير آخر كتقدير لذات للمعلمات .
- 3- إجراء بحوث لقياس مستوى التكيف المهني لدى معلمات رياض الاطفال في الرياض الحكومية ومعلمات رياض الاطفال في الرياض الاهلية (دراسته مقارنة) .

المصادر

1. أحمد، سهير كامل (١٩٩٩) : الصحة النفسية والتكيف، الاسكندرية : مركز الاسكندرية للكتاب .

2. الابحر ، محمد عاطف (1984) : قياس التوافق المهني لمدارس التربية الرياضية ، ط1 ظظظن الدمام ، دار الاصلاح .
3. ابو النيل، محمود السيد (٢٠٠٥) : علم النفس الصناعي والتنظيمي عربياً وعالمياً ط١ . القاهرة : دار الفكر العربي.
4. الجلي، سوسن شاكر (2005) : أساسيات الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية، ط1، علاء الدين للطباعة والتوزيع، سوريا.
5. الخالدي ، عطالله فؤاد والعلمي ، دلال سعد الدين (2009) : الصحة النفسية وعلاقتها بالتكيف والتوافق ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان .
6. الختاتنة ، سامي محسن (2012) : مقدمة في الصحة النفسية. ط 1 ، الأردن، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع .
7. داوود ، فادية (1990) : المسؤولية الاجتماعية في وع الاتجاهات الدينية لدى الاطفال الجنسين في الطفولة المتأخرة ، المؤتمر الدولي في الطفولة ، جامعة الازهر .
9. الزغبى ، أحمد محمد (١٩٩٤) : الإرشاد النفسي (نظرياته ، اتجاهاته ، مجالاته) ، دار الحكمة اليمانية .
10. زهران، حامد عبدالسلام (١٩٩٧) : الصحة النفسية والعلاج النفسي، الطبعة الثالثة. القاهرة : عالم الكتب.
11. _____ (١٩٨٢) : الصحة النفسية والعلاج النفسي ، ط٢ ، عالم الكتب ، القاهرة .
12. سفيان، بوعطيط (٢٠٠٧) : طبيعة الاشراف وعلاقتها بالتكيف المهني رسالة ماجستير غير منشورة جامعة منتوري ، الجزائر.
13. سكران، ماهر عبدالرزاق (٢٠١١) : التكيف المهني وعلاقته بالمساندة الاجتماعية لدى الاخصائيين الاجتماعيين بمدارس التعليم العام.
14. الصالح ، أحمد جمال (2015) : مستوى التوافق المهني لدى معلمي مدرّس التربية الخاصة في دولة الكويت . رسالة ماجستير منشورة .
15. صالح، عامر سامر محمد(٢٠١٠) : التكيف المهني لدى ذوي المهن الصحية في مستشفيات جراحة القلب في العراق وعلاقته ببعض المتغيرات. مجلة كلية التربية ٦. ٢٠٦_١٦٦.
16. الصفتي ، مصطفى محمد ومكاري ، نبيلة ميخائيل والدمنهوري ، ناجي محمد قاسم (2000) : الصحة النفسية وعلم النفس الاجتماعي والتربية الصحية ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية .
17. طه فرج عبدالقادر(٢٠٠١) : توقعات الموظفين العام في محافظة الكرك واثرها على الرغبة في العمل جامعة اربد الاهلية اربد.
18. عبد الحليم، جلال(2016) : محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي. ط 1 ، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع .

19. عبدالقادر، زكية عبدالقادر خليل (٢٠٠٠) : التكيف المهني للأخصائي الاجتماعي في مجالات الممارسة المهنية دراسة مطبقة على الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في بعض المجالات الثانوية والاولية ، مجلة علم النفس، جامعة حلوان ، ٢٠١_ ٢١٩.
 20. العزة، سعيد حسني (2001) : تعديل السلوك الإنساني، ط1 , الدار العلمية الدولية ودار الثقافة، عمان، الأردن.
 21. عطالله ، صلاح الدين فرج (2009) : البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي التربية الخاصة وعلاقتها بتوافقهم المهني ، المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل (العلوم الانسانية والادارية) 10(2) 173 – 213.
 22. عطير، ربيع شفيق (2019) : الضغوط النفسية واستراتيجيات التعامل معها. ط 1، الأردن، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
 23. عودة ، احمد سليمان (1992) : أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية ، اربد ، جامعة اليرموك ، كلية التربية ، مطبعة جامعة اليرموك .
 24. عوض ، عباس (١٩٩٦) : الموجز في الصحة النفسية ، ط٢، دار المعارف بمصر
 25. عوض ، عباس (١٩٧٧) : الموجز في الصحة النفسية ، ط١، دار المعارف بمصر .
 26. عيسى ، محمد رفقي (1995) : التوافق المهني وعلاقته بالاحترق النفسي لدى معلمات الرياض ، جامعة الكويت ، المجلة التربوية ، مجلس النشر العلمي ، 9(34) 14 – 56 .
 27. فحجان، سامي خليل. (٢٠١٠) : التكيف المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الانا لدى معلمي التربية الخاصة رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية الجامعة الاسلامية: غزة.
 28. ماسلو، ابراهام ماسلو (١٩٤٣) : نظرية نفسية في ورقته البحثية " نظرية الدافع البشري" ، في دورية المراجعة النفسية العلمية. (1)
 29. المشعان ، عويد سلطان (2002) : مصادر الضغوط في العمل المدرسي في العراق وعلاقتها بالاضطرابات النفسية الجسمية ، مجلة العلوم التربوية ، المجلد الثامن ، جامعة بغداد.
 30. نجاتي ، محمد عثمان (١٩٨٤) : علم النفس في حياتنا اليومية ، ط ١١ ، دار القلم ، الكويت
- المصادر الأجنبية :

- Bergman , j(1979) : understanding educational measurement and evaluation , n , j London.
- Dick, R. and Wargner.U. (2001) **Stress and strain in teaching: A Structural equation approach**. The British Psychology Society,
- stempien, L.,& Loep, R. (1999). Differences in Job satisfaction between General Education and Special Education Teachers. Remmedial & special Education, 23(5), 258_267.

مقياس التوافق المهني

عزيزتي المعلمة المحترمة ...

تضع الباحثة بين يديك مقياساً لقياس التوافق المهني ويوجد أمام كل فقرة خمس خيارات للاستجابة وكالاتي : (وافق بشدة ، اوافق ، محايد ، لا اوافق ، لا اوافق بشدة) والمطلوب منك قراءة كل فقرة بتأن ودقة، والإجابة عنها بشكل واقعي وصادق ، مع جزيل الشكر والامتنان .

مثال يوضح كيفية الاجابة

ت	الفقرات	اوافق بشدة	اوافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة
1	واجبات العمل المطلوبة مني محددة.	√				

التكيف المهني لدى معلمات رياض الأطفال

ت	الفقرات	او وافق بشدة	او وافق	محايد	لا وافق بشدة
1	واجبات العمل المطلوبة مني محددة.				
2	عدد ساعات الدوام التي يتطلبها العمل مناسبة.				
3	التزم بمواعيد العمل الرسمية .				
4	أشعر بالأمان والاطمئنان في العمل.				
5	طبيعة عملي مع الاطفال مريحة .				
6	مرافق الرياض مهيئة لتنفيذ البرامج التعليمية .				
7	نظام الإجازات العادية والمرضية مناسبه ومريحه .				
8	الصفوف مناسبة لعدد الاطفال .				
9	طبيعة مبنى الروضة مناسب للأطفال .				
10	يقدر الناس معلمة رياض الاطفال كثيرًا .				
11	ينتابني شعور أن أسرتي راضية عن عملي .				
12	أجيد طرق التدريس التي تناسب الاطفال داخل الروضة.				
13	هناك أمل في تحسين أوضاع معلمات رياض الاطفال.				
14	أفضل العمل في مجال رياض الاطفال حتى لو سحقت لي فرصة الانتقال لمهنة أخرى.				
15	من يعملون رياض الاطفال جديرون بالاحترام .				
16	يحظى تعليم اطفال الروضة بالاهتمام من قبل الوزارة.				
17	عملي مع اطفال الروضة يجعلني أشعر بالسعادة والفخر.				
18	زميلاتي في العمل يقدرونني .				
19	التعاون والتنسيق بين زميلاتي يسهم بإنجاز العمل.				
20	أجد سهوله في تكوين العلاقات مع زميلاتي في العمل.				
21	تنثني زميلاتي في العمل على ادائي .				
22	المعلمات في الروضة متعاونات .				
23	يحافظ الاطفال على مرافق الروضة.				
24	يسهل ضبط الاطفال في الصف.				
25	الدافعية لدى الاطفال جيدة .				
26	المهارات الحياتية والتعليمية بالنسبة للأطفال ممتازة.				
27	يسهل عليّ التعامل مع الاطفال داخل الروضة .				
28	جهدي مثمر مع اطفال الروضة.				
29	مظهر الاطفال داخل الروضة جيد .				
30	اراعي الفروق الفردية بين الاطفال .				
31	أهتم بتعديل السلوكيات الغير مرغوبة للأطفال.				
32	أعمل على تمكن الاطفال من الاعتماد على أنفسهم.				
33	أهتم بتمكين الاطفال على دقة الملاحظة.				
34	أضع اطفال الروضة بمكانة ابنائي .				
35	أهتم بتنمية الدافع للتعلم لدى الاطفال .				
36	تطور الاطفال في المهمات التي يتعلمونها تشعرنني بالسعادة .				