

موقع الضبط وعلاقته بالتوافق المهني لدى مدراء المدارس المتوسطة بحث ترقية تقدم به الباحث

أ. م . د احمد حمزة خليف

المستخلص:

يهدف البحث الحالي التعرف على العلاقة بين موقع الضبط والتوافق المهني لدى مدراء المدارس المتوسطة ، اذ تكونت عينة البحث من (١٥٠) مدير ومديرة تم اختيارهم بصورة عشوائية من مديريات تربية (الرصافة ١ ، الرصافة ٢ ، الرصافة ٣) التابعة لمدينة بغداد وقد تبنى الباحث مقياس موقع الضبط ل(الدليمي ٢٠١٣) والذي يتكون من (٢٥) فقرة والذي تصحيحه (١ ، ٠)، كما اعد مقياس التوافق المهني والذي يتكون من (٢٤) فقرة تقابلها (٥) بدائل تتمثل ب (تنطق عليّ تماماً، تنطبق عليّ غالباً، تنطبق عليّ أحياناً، تنطبق عليّ نادراً، لا تنطبق عليّ ابداً) وبعد تطبيق المقياسين على عينة البحث تم التحقق من الخصائص القياسية للأداتين المتمثلة بالصدق الظاهري وصدق البناء وتم التحقق من الثبات بطريقة اعادة الاختبار.

وقد اظهرت النتائج ما يأتي:

1. ان موقع الضبط السائد لدى عينة البحث هو الضبط الخارجي.
2. ان مدراء المدارس المتوسطة يمتلكون توافق مهني جيد.
3. يتحسن التوافق المهني في حال امتلاك المدير ضبطا داخليا.
4. لا تختلف العلاقة بين موقع الضبط (داخلي - خارجي) والتوافق المهني لدى مدراء المدارس المتوسطة باختلاف (الجنس).

وفي ضوء نتائج البحث الحالي قدم الباحث عدداً من التوصيات والمقترحات .

Abstract:

The present research aims to identify the relationship between the location of the discipline and the professional compatibility of middle school principals. The sample consisted of (150) managers and managers randomly selected from the directorates of education (Rusafa 1, Rusafa 2, Rusafa 3) of the city of Baghdad. The researcher adopted the measurement of the locus of control for (Dulaimi, 2013), which consists of (25) paragraph, which corrected (1, 0), and prepared a measure of professional compatibility, which consists of (24) paragraph corresponds to (5) (After applying the two measures on the research sample, the standard characteristics of the instruments

of virtual honesty and the validity of the construction were verified and the stability was verified by the retest method.

The results showed the following:

- 1.The dominant location of the research sample is the external setting.
- 2.Principals of middle schools have good professional consensus.
- 3.Professional compatibility is improved if the manager has internal control.
- 4.The relationship between the location of discipline (internal - external) and the professional compatibility of middle school principals varies according to gender.

In the light of the current research results, the researcher presented a number of recommendations and suggestions.

مشكلة البحث :

أن من ميزات المدرسة الناجحة وجود مدير ناجح ونجاح المدير يعتمد على كمية توافر السمات القيادية لديه والتفاعل معها لتنتج سلوكيات مهنية راقية تدفع بالعملية التعليمية إلى مستويات عليا هذا من جانب، ونجد أيضاً أن بعض المدراء غير الناجحين يعززون سبب ضعف إداراتهم إلى عوامل خارجية تتوزع على الظروف الخاصة والمعلمين والقوانين الإدارية والطلبة وأولياءهم ، ويبدو هذا العزو غير منطقي إذا ما ربطناه بالسمات القيادية. من هنا تحسس الباحث من خلال عمله في التربية والتعليم إن عدم منطقيّة أسباب الفشل تحتاج إلى دراسة ومن وجهة النظر النفسية إن عزوا أسباب الفشل والنجاح يقع ضمن مفهوم موقع الضبط. وموقع الضبط يمثل مدقودة الفرد على ضبط الأحداث من حوله (Hellrigel,1992:404) ويصف (الجبوري، ١٩٩٦)، الأفراد ذوي الضبط الداخلي هم الذين يرجعون سبب نجاحهم أو فشلهم في حياتهم إلى قدراتهم وجهودهم وسماتهم المميزة والدائمة ولديهم القدرة على السيطرة على ما يحدث لهم ، أما الأفراد ذوو الضبط الخارجي فأنهم يرجعون سبب نجاحهم أو فشلهم إلى أمر مستقل خارج عن تأثيرهم كالحظ والصدفة والقدر أو كنتيجة لتأثير الآخرين ويعتقدون بأنهم لا يملكون السيطرة على ما يحدث لهم، (الجبوري ، ١٩٩٦ : ٢٣).

وان نوع هذا المتغير (داخلي - خارجي) يشكل جزءاً من شخصية المدير، فالمدراء ذوو موقع الضبط الخارجي يعززون أسباب ضعفهم إلى عوامل خارجية مثل ضعف أداء المعلمين أو الطلبة أو الجهات المسؤولة عن التعليم . كما ان مدير المدرسة ينبغي أن يكون متقهماً لانفعالاته بشكل جيد وان يتمتع بتوافق الاجتماعي والنفسي والمهني وهذا ما يمنحه القدرة على تقديم المساعدة اللازمة للمعلمين والطلبة وحل مشكلاتهم بجميع جوانبها. إذ تعد مهارة حل المشكلات من المهارات الأساسية التي ينبغي أن يتصف بها القائمون على العمل الإداري لذا يمكن القول هنا إن المشكلات النفسية وصعوبات التكيف هما نتاج قلة فاعلية الأسلوب الذي يستخدمه المدير في مهارة حل المشكلات التي تتطلب أن يكون مدير المدرسة متقهماً لانفعالاته وان يتمتع بالتوافق المهني (حمدي، ١٩٩٧: ٩١). كم ان

توجد علاقة بين موقع الضبط (داخلي-خارجي) والتوافق المهني لدى الفرد ، وهذا يعود الى ان الفرد الذي يتسم بالضبط هو شخص متوافق مهنيًا.

بناء على ذلك تتمثل مشكلة الدراسة الحالية في محاولة التعرف على العلاقة ما بين موقع الضبط (داخلي-خارجي) والتوافق المهني لدى مدرء المدارس المتوسطة .

أهمية البحث :

إن طبيعة عمل الإدارة المدرسية تفرض على المدير أن يقوم بدور قيادي يتمثل في تحفيز القدرات والعناصر البشرية الموجودة داخل المدرسة وقيادتها نحو الوصول إلى تحقيق الأهداف التربوية والاجتماعية المرسومة، (ربيع ، ٢٠٠٨ : ٤٩).

كما ان من المعروف أن كل مهنة تتطلب سمات شخصية معينة تجعله قادراً على تحمل ضغوط العمل (المهنة) فضلاً عن تعامله مع الأفراد الذين هم في الأساس متباينون في قدراتهم على تحمل تلك الضغوط وبالتالي فإن مهنة الإدارة المدرسية تتطلب سمات شخصية معينة، (غنام، ٢٠٠٥ : ٢).

ويذكر (أبو كف، ١٩٩٠)، إن البحث في خصائص شخصية المدير والسمة المميزة لها ذو أهمية كبيرة لما تمثله هذه الخصائص والبحث في فهم لطبيعة سلوكه. وبالتالي لما يعكسه ذلك السلوك من اثر على نشاط العاملين ورفع روحهم المعنوية وعلاقتهم، (أبو كف ، ١٩٩٠ : ١).

ويضيف (الغزوي، ٢٠٠٣)، إن من الايجابيات للسمات القيادية لمديري المدارس هي غرس قيم تربوية لدى المدرسين والطلبة ممن يعملون مع المدير لأجل تحقيق أهداف المدرسة باعتبارها المؤسسة التربوية المسؤولة عن تربية وإعداد الأفراد، (الغزوي، ٢٠٠٣ : ١٠١).

وموقع الضبط من المفاهيم الأساسية في الشخصية، كما انه هام في فهم السلوك الإنساني في مواقف الحياة المختلفة، سواء كانت مواقف نفسية أو اجتماعية أو مهنية، فالأفراد ذوو الضبط الداخلي لديهم القدرة على ضبط الأحداث والسيطرة عليها، أما الأفراد ذوو الضبط الخارجي فهم محكومون بالعوامل الخارجية (بني خالد، ٢٠٠٩ : ٤٩٣).

ويعد موقع الضبط متغيراً سلوكياً يساعد على فهم السلوك والتنبؤ به، فإذا ارجع الفرد نتائج أفعاله إلى ذاته يعد ذا ضبط داخلي، أما إذا أرجعها إلى الآخرين أو القدر أو الصدفة فإنه يعد ذا ضبط خارجي. ولما لموضوع موقع الضبط من أهمية كبيرة في العملية التربوية أراد الباحث الكشف عن وجود علاقة بين موقع الضبط (داخلي-خارجي) والتوافق المهني أو عدم وجود علاقة.

ويرى (ماير و كارسو و سالوفي، ٢٠٠١) ان القدرات المرتفعة للتوافق المهني تساعد الشخص على التعامل الناجح والكفوء مع المواقف المحيطة به، ويكون أكثر قدرة على حل المشكلات بصورة فعالة وإيجابية (Mayer, Caruso & Salovey, 2001, p: 102).

ويشير (Goleman,2005) إلى أهمية تحلي الشخص بالتوافق المهني للنجاح في الحياة، ويؤكد على أن الأشخاص المتوافقين مهنيًا يتفهمون ويتفاعلون مع مشاعر الآخرين بصورة جيدة هم أولئك الذين يتميزون في كل مجالات الحياة وخصوصاً في حياتهم المهنية (Goleman,2005,p:59).

وتشير دراسة القطان (٢٠٠٥) أن الأفراد ذوي التوافق المهني أقل احتمالاً للتعرض للاضطرابات النفسية ومن ثم فهم أكثر توافقاً (القطان، ٢٠٠٥ : ١٥).

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية الدور الذي يلعبه مديري المدارس المتوسطة في المؤسسات التربوية لمواكبة التغيرات الحاصلة في المجتمعات، إن ما يمتلكه المدير من سمات قيادية تؤثر على العاملين معه وبما أن المدير يكون على هرم العملية التعليمية في المدرسة بالتالي سيكون تأثيره كبيراً على العملية التربوية ويكون عنصراً فاعلاً في إنجاح هذه العملية. وبما إن دوره فاعل في إنجاح هذه العملية لذلك يجب على المدير أن يتمتع بسمات قيادية وتوافق مهني تؤهله ليكون أهلاً للمهمة التي أسندت إليه.

هدف البحث :

يهدف البحث إلى :

١. التعرف على نوع موقع الضبط (داخلي - خارجي)، لمديري المدارس المتوسطة..
٢. التعرف على التوافق المهني لمديري المدارس المتوسطة.
٣. التعرف على العلاقة بين موقع الضبط (داخلي-خارجي) والتوافق المهني لمديري المدارس المتوسطة.
٤. التعرف على الفروق في العلاقة بين موقع الضبط (داخلي-خارجي) والتوافق المهني لمديري المدارس المتوسطة تبعاً لمتغير الجنس.

حدود البحث :

تقتصر هذه الدراسة على مديري المدارس المتوسطة في مدينة بغداد للسنة الدراسية (٢٠١٧ / ٢٠١٨ م).

تحديد المصطلحات :

أولاً: موقع الضبط : **Locus of control**

عرفه كل من:

- ليفكورت (Lefcourt ، ١٩٧٦)،

بأنه من أبعاد الشخصية إذ يؤثر في العديد من أنواع السلوك، وان اعتقاد الفرد بأنه يستطيع التحكم في أموره الخاصة والعامة يسمح له بالاستمرار على قيد الحياة من دون قهر ويتمتع بحياته ومن ثم يمكنه التوافق مع البيئة التي يعيش فيها (Lefcourt , 1976 : 77).

- (إبراهيم ، ١٩٩١)،

بأنه إدراك الفرد لمصدر المسؤولية عن النتائج والأحداث في حياته وهل هي مسؤولية داخلية أم أنها مسؤولية خارجية تخرج عن نطاق الفرد (إبراهيم ، ١٩٩١ : ١٥)

- هونتير (Hunter، ٢٠٠٢)

بأنه الدرجة التي يدرك بها الفرد بأن نتائج المواقف التي يمرون بها تقع تحت سيطرتهم الشخصية فيدرك الأفراد حين إذ أنهم قادرون على إن يؤثروا في ضبط نتيجة المواقف أو إن نتائج الموقف هي محكومة بعوامل خارجية كالحظ وأفعال الأفراد الآخرين، (4 : Hunter , 2002).

ويعرف الباحث موقع الضبط نظرياً :

هو من أبعاد الشخصية ويمثل مدى قدرة الفرد على السيطرة على الأحداث التي يمر بها فالأفراد الذين يعتقدون بأنهم قادرون على السيطرة على الأحداث من حولهم ويعززون سبب نجاحهم أو فشلهم في الحياة إلى قدراتهم ومهاراتهم هم الداخليون، والأفراد الذين يعتقدون بأنهم غير قادرين على السيطرة على الأحداث من حولهم ويعززون سبب نجاحهم أو فشلهم في الحياة إلى عوامل خارجة عن إرادتهم مثل الحظ والصدفة أو الآخرين هم الخارجيون.

ويعرف الباحث موقع الضبط إجرائياً :

هو إدراك المدير للأسباب والمواقف المهنية وعزوها إلى عوامل خارجية أو داخلية والمعبر عنها بالدرجة الكلية على مقياس موقع الضبط.

ثانياً/ التوافق المهني Professional Adjustment

عرفه كل من :

- اركوف (Arkoff، ١٩٦٨) :

(بأنه النضج المهني والمحافظة على النظام من قبل الفرد والرضا عن المهنة وازدياد دوافعه للمهنة والنجاح فيها والشعور بالسعادة)(Arkoff 1968,p:21).

- طه ، (١٩٨٠):

(توافق الفرد لبيئة عمله حيث يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به، وتوافقه لخصائصه وللمطالب العمل وتوافقه لقدراته الخاصة ولميوله ومزاجه)(طه، ١٩٨٠ : ٣٩).

- الزبيدي، (١٩٩١):

(قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفاً سليماً وأن يتواءم مع بيئته الاجتماعية أو المادية أو المهنية أو مع نفسه)(الزبيدي، ١٩٩١ : ٢٤٦).

- الداھري ، (٢٠٠٥):

(بأنه حالة دينامية متغيرة من الاتساق أو التطابق بين قدرات الفرد وحاجاته من جهة والمتطلبات الاجتماعية والمادية لبيئة العمل من جهة أخرى)(الداھري، ٢٠٠٥ : ٧٩).

ويعرف الباحث التوافق المهني نظرياً :

بأنه: قدرة المرشد النفسي على تحقيق التلاؤم والانسجام بين دوافعه ورغباته وبين بيئة العمل المادية والاجتماعية، بما يحقق له إشباع حاجاته وتحقيق طموحاته وتطوير ذاته مما ينعكس على زيادة دوافعه للمهنة والنجاح فيها.

أما التعريف الإجرائي للتوافق المهني :

(هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها مدير المدرسة من خلال أجابته على فقرات مقياس التوافق المهني).

مدير المدرسة : principal

تعريف (وزارة التربية ، ١٩٧٧)،

بأنه احد أعضاء الهيئة التدريسية الذي تعهد إليه إدارة المدرسة ويفضل من حملة الشهادات الجامعية بدرجة بكالوريوس فأعلى والمعد إعداداً تربوياً وممن عمل معاوناً سابقاً، ولديه خبرة لا تقل عن خمس سنوات في التدريس كشف فيها عن الكفاءة العلمية والتربوية وعن القابلية للإدارة والتنظيم،(وزارة التربية،١٩٧٧ :٧).

المدرسة المتوسطة :

تعريف (وزارة التربية ، ١٩٧٧)،

بأنها المرحلة الدراسية التي تلي المرحلة الابتدائية، مدة الدراسة فيها ثلاث سنوات ويعنى في هذه المرحلة اكتشاف قابليات الطلاب وميولهم وتوجيهها ومواصلة الاهتمام بأسس المعرفة والمهارات والاتجاهات والعمل على تحقيق تكاملها ومتابعة تطبيقاتها تمهيداً لمرحلة تالية أو للحياة العملية (وزارة التربية، ١٩٧٧ :٤).

اطار نظري :

اولاً : موقع الضبط (داخلي-خارجي)

أبعاد موقع الضبط :

هناك بعدان لموقع الضبط هما :-

١- الضبط الداخلي :-

ويعبر عن العوامل الكامنة في الإنسان الذي تعتقد بأنها المسؤولية عما يحققه من نجاح أو ما يمني به من أخفاق أو فشل، (عثمان ، ١٩٩٩ : ٣٩).

ويعتقد الأفراد ذوو الضبط الداخلي أن الأحداث هي نتاج سلوكهم وخصائصهم الشخصية فهم يواجهون الأحداث بشجاعة وقادرون على تكييف سلوكهم وتعديله عندما تصبح الأحداث خارجة عن سيطرتهم، (محي، ٢٠٠٢ : ٢٥)

وأن الأفراد الذين يقعون في هذا البعد يطلق عليهم فئة الضبط الداخلي وهم يدركون أن أفعالهم وخصائصهم تؤثر في شكل معيشتهم وطريقتهم (سليمان ، ١٩٩٦ : ٩٨)

إذ إن هذه الفئة من الأفراد ترى أن سلوكها ما هو إلا نتيجة لإرادتها وأفعالها(دسوقي ، ١٩٨٨ : ٢١١) وأن أهم عوامل الضبط الداخلي هي إدراك الفرد لنتائج الأحداث سواء كانت سلبية أو ايجابية وبأنها ترتبط بالدرجة الأولى بعوامل داخلية تتعلق بشخصيته مثل الذكاء أو المهارة أو القدرة أو الجهد المبذول أو سمات الشخصية المميزة (علي ، ١٩٩٠ : ٥٦)

صفات الأفراد ذوو الضبط الداخلي:

- أجمع بعض المختصين على الصفات المميزة لدى الأفراد ذوو الضبط الداخلي هي :
- ١- يكونون أكثر حذراً وأنتباهاً لنواحي البيئة المختلفة التي تزودهم بمعلومات مفيدة لسلوكهم المستقبلي.
 - ٢- يتخذون خطوات جادة تتميز بالفعالية والتمكن لتحسين أحوال البيئة.
 - ٣- هم أكثر اهتماماً بقدراتهم ونجاحهم وفشلهم ويضعون قيمة كبيرة لتعزيز المهارات.
 - ٤- يقاومون المغريات التي تؤثر فيهم، (الدليمي، ١٩٨٨ : ٣٦).
 - ٥- هم أفراد قادرين على التأثير في الحياة الاجتماعية ويكرسون جهودهم لتحقيق المزيد من النجاح، (يعقوب و مقابلة، ١٩٩٤ : ٢٥).
 - ٦- أهدافهم أكثر وضوحاً.
 - ٧- نشاطهم فعال بمختلف مجالات الحياة، ويتصرفون بصورة منطقية للوصول إلى الحلول المناسبة
 - ٨- يتمتعون بنشاط معرفي متميز، وبفاعلية كبيرة بجمع المعلومات وتصنيفها وتنظيمها
 - ٩- لديهم مستوى طموح عالٍ وتوقعات تربوية عالية، (قطامي، ١٩٩٤ : ٥٠).
 - ١٠- أنهم أقل قلقاً من أصحاب الضبط الخارجي.
 - ١١- يقومون بمبادرات لتحدي المواقف الصعبة.
 - ١٢- هم أقل ميل في تقديم العون والعطف والمساعدة للآخرين ويرجع ذلك لاعتقادهم إن هؤلاء الأشخاص الذين يطلبون العون هم المسؤولون عن إلحاق الضرر بأنفسهم، (الشناوي و بدري، ١٩٨٩ : ٢٢٢).
- ### ٢- الضبط الخارجي :-

- يعبر عن العوامل الخارجية الموجودة في البيئة المحيطة ولا دخل للإنسان بها ويعتقد الفرد في الوقت نفسه بأنها المسؤولة عن نتائج سلوكه، (محي، ٢٠٠٢ : ٢٤)
- ومن عوامل الخارجية للضبط الخارجي هي :-
- ١- الحظ والصدفة :- وهو يمثل اعتقاداً بأن العالم غير قابل للتنبؤ.
 - ٢- القدر :- يمثل اعتقاداً لدى الأفراد بأنه لا يمكن أن يغيروا مسار الأحداث لأنها مقدره سلفاً.
 - ٣- قوى الآخرين :- أي أن ضبط التعزيزات في أيدي أناس آخرين أكثر قوة وتأثيراً من الشخص ذاته، (جاسم، ١٩٩٦ : ١٣٦).

صفات الأفراد ذوو الضبط الخارجي

- ١- يمتلكون شعوراً بالعجز في التأثير على مجريات الحياة. (الراوي، ١٩٩٦ : ٣٣)
 - ٢- انخفاض درجة الإحساس بالمسؤولية الشخصية عن نتائج أفعالهم .
 - ٣- افتقارهم للسيطرة على الأحداث في البيئة.
 - ٤- تكون لديهم سلبية عامة وقلة المشاركة والإنتاج.
 - ٥- يرجعون الأحداث الايجابية والسلبية إلى ما وراء الضبط الشخصي. (الدليمي ، ١٩٨٨ : ٣٦)
- هم أكثر قلقاً وأقل براعة فيما يؤدونه من المهام. (العزاوي، ١٩٩٤ : ١٧).

النظرية التي تناولت موقع الضبط

نظرية التعلم الاجتماعي لروتر:

- تعد نظرية التعلم الاجتماعي لروتر (Social Learning Theory)، إحدى المحاولات التي قامت لفهم السلوك الاجتماعي للفرد والكشف عن العوامل المؤثرة فيه، (بن سيديا ، ١٩٨٦ : ٩).
- حيث تطورت هذه النظرية في أوائل الخمسينيات وتم تنفيذ الأبحاث الضرورية لإرساء دعائم وجهات نظرها، وفي عام (١٩٦٦) أصبح مفهوم موقع الضبط (Locus Of Control) من أكثر مفاهيم علم النفس موضوعاً للبحث الواسع، (الشناوي، ٢٠٠٥ : ٣٠).
- وقام كل من روتر وجانس وفيرز في عام (١٩٧٢) بإعادة صياغة آراء روتر بنظرية التعلم الاجتماعي لتكون أكثر شمولاً لميادين الحياة المختلفة (علي ، ٢٠٠٣ : ٦)

ونشأت هذه النظرية و طورت من التقاليد الواسعة لكل من نظريات التعلم ونظريات الشخصية وجاءت أفكارها منسجمة مع اهتمامات علماء النفس المتزايدة التي تبحث في السلوك المعقد للأفراد في المواقف الاجتماعية (الغزوي، ١٩٩٤: ١٢)

وتضمنت النظرية ثلاثة اتجاهات واسعة في علم النفس وهي :-
أ- السلوك. ب- المعرفة. ج- الدافعية.

حيث أكدت النظرية على أنماط السلوك التي تحدد ويجري تعلمها في نفس الوقت بفعل متغيرات التوقع (المعرفة) التعزيز (الدافعية) وأن هذه المتغيرات تتأثر بشدة فعل سياق الموقف الذي تحصل فيه ولذلك فإن نظرية التعلم الاجتماعي تجمع الخطوط المتنوعة للنظرية السلوكية ونظرية المعرفة ونظرية الموقف في إطار واحد، (أسمر، ١٩٨٩: ٣٣٥).

الافتراضات الأساسية لنظرية التعلم الاجتماعي:

قدمت نظرية التعلم الاجتماعي مجموعة من الافتراضات وهي :-

١- أن الشخصية متعلمة : أي أن السلوك متعلم ومكتسب من خلال التعامل مع البيئة المحيطة للفرد . ولكي يفهم سلوك الفرد ويتم التنبؤ بشكل صحيح بالسلوك الإنساني لابد من الرجوع المنظم إلى ظروفه وبيئته ذات المعنى (صالح ، ١٩٨٨ : ١٦)

٢- وحدة الشخصية : أي أن تراكم الخبرة وتفاعل الفرد مع بيئته يشكل تغيراً مستمراً بشخصيته بمعنى أن الخبرات الجديدة تتأثر بتقبل المعاني المكتسبة سابقاً وتؤثر فيها، (فيرز ، ١٩٨٦ : ٢٢٦)

٣- أن للسلوك صفة اتجاهية : أي أنه موجه نحو هدف ويستدل عليه من طبيعة التعزيز فالفرد يستجيب بالطريقة التي يعلم أنها ستؤدي إلى أعظم إشباع ممكن في موقف معين، (روتر ، ١٩٨٤ : ١٠٨)

٤- توقع التعزيز : أي أن سلوك الفرد لا يرتبط بطبيعة الأهداف فقط وإنما يتوقع الفرد أن الأهداف ستتحقق، (Sherman ، في الشمري ، ٢٠٠٤ : ١٢).

المفاهيم الأساسية لنظرية التعلم الاجتماعي :

قامت نظرية التعلم الاجتماعي بتقديم أربعة مفاهيم أساسية لوصف السلوك و التنبؤ به وهي :-

١- إمكانية السلوك : Behavior Potential :

وهي القدرة الضمنية لحدوث أي نوع من السلوك في أي موقف أو مجموعة مواقف بارتباطه بتعزيز ما أو مجموعة تعزيزات. (Rotter , 1975 : 75).

٢- قيمة التعزيز : Reinforcement Value :

لقد أكدت نظرية التعلم الاجتماعي على أهمية التعزيز ودوره كونه يؤثر في حدوث السلوك وتحديد اتجاهه أو نوعه وأن التعزيز كما يراه (روتر)، ليس عملية تطبع بسيطة بل هو عملية تعتمد على إدراك الشخص أو عدم إدراكه لعلاقة سببية بين سلوكه الشخصي ومكافأة يتوقعها، (Tyler ، في الشمري ، ٢٠٠٤ : ١٢).

٣- التوقع : Expectancy :

وهو الاحتمال الذي يتنباه الفرد بخصوص أن تعزيراً معيناً سيحدث من جراء سلوك محدد يقوم به في موقف أو مواقف معينة فكل سلوك يرتبط بتعزيز يؤدي إلى نشوء توقع، (صالح ١٩٨٨ : ٢٠).

وأن مفهوم التوقع أمر ذاتي فمن الممكن أن يكون توقع الفرد للنجاح منخفضاً بيد أن احتمالية النجاح الفعلية عالية في الواقع وبالعكس، وأن مرد ذلك إلى أن وظيفة توقع الفرد أو ترجيحه أنه سيكون قادراً على إنجاز هذا الهدف وإذا ما تصرف بطريقة معينة، (دروزة ، ١٩٩٣ : ١٢).

٤- الموقف النفسي : Psychological Situation :

ويقصد به البيئة الداخلية أو الخارجية التي تحفز الفرد أو تثيره وبناء على خبراته وتجاربه السابقة كي يتعلم كيف يستخلص أعلى مستوى من الإشباع في أنسب مجموعة من الظروف فالموقف يلعب دوراً في عملية السلوك (باترسون ، ١٩٨١ : ٣٩١)

فالطريقة التي يرى فيها الإنسان الموقف تؤثر في قيمة كل من التعزيز والتوقع ومن ثم تؤثر في القدرة الكامنة لحدوث سلوك ما (فيرز ، ١٩٨٦ : ٢١١)

ثانياً: التوافق المهني Adjustment Professional

يتضمن التوافق المهني مجموعة من الاستجابات المختلفة التي تحدد قدرة الفرد على التلاؤم مع البيئة الاجتماعية والمادية والمهنية، وهو عملية مركبة إلى حد ما يتضمن عوامل (نفسية، واجتماعية، وجسمية) وان الفرد على سعي مستمر لكي يحقق هذا التوافق، ويشمل السيطرة على التوترات التي تثير الحاجات، وبذلك يتوجب عليه أن يقدم سلوكيات تتوافق مع المواقف المختلفة أي ان يعدل الفرد سلوكه بصورة مستمرة لكي يحقق استجابات ناجحة للمواقف والأحداث وهذا يدل على السواء في سلوك الأنسان (Lawshe,1953,P.29-30).

إن التوافق مع متطلبات العمل تتطلب من الفرد تقبله للعمل والرضا عنه ، وإقامة علاقات ناجحة مع الزملاء، والرضا على ما يحصل عليه من مردودات مادية، والمرونة والقدرة على التوافق مع الظروف المتغيرة في العمل، وحل مشكلات العمل، وإشباع الحاجات النفسية (زهرا ، ٢٠٠٢ : ١٧٥).

العوامل المؤثرة في التوافق المهني:

أولاً / عوامل تتعلق بالفرد نفسه:

أن الموظف الذي يتعرض إلى الشعور بالتوتر والإحباط والقلق يجد صعوبة في تحقيق التوافق المهني وان هذه الانفعالات تؤدي إلى الفشل وانخفاض الكفاية المهني أو ترك العمل (المشعان، ١٩٩٤ : ٢١٨). ومن هذه العوامل الشخصية المؤثرة في التوافق المهني هي:

١- سمات الشخصية. ٢- الحالة الصحية والنفسية ٣- الذكاء ٤- الإنجاز:

ثانياً / عوامل خارجية (عوامل بيئية):

١-العلاقات الاجتماعية: أن التركيز على بناء العلاقات الاجتماعية والإنسانية الفعالة داخل العمل الوظيفي له علاقة وثيقة وإيجابية بمستوى التوافق المهني وهذا ما أوضحتها دراسة وكلمر (Winkler,1985)، بان للعلاقات الاجتماعية الإنسانية المبنية على أساس التعاون والاحترام لها دور فعال وإيجابي بمستوى توافق الموظف مع عمله ورضاه عنه، لأنها تخلق جو من والراحة النفسية للموظف (Winkler,1985,45).

٢- مكانة المهنة: أوضحت دراسة (العمرى، ٢٠٠٤) إلى إن شعور الفرد بالارتياح تجاه مكانة مهنته يعزز الشعور بالرضا والتوافق مع المهنة إذ ينعكس إيجابياً في العطاء وفعالية الأداء (العمرى، ٢٠٠٤ : ١٣٣).

النظريات المفسرة للتوافق المهني :

أولاً: نظرية سلم الحاجات (ابراهيم ماسلو، A. Maslow):

يعد ماسلو (Maslow) من أهم العلماء الذين قاموا بتصنيف الحاجات الإنسانية إذ صنف ماسلو الحاجات إلى خمسة مستويات تتدرج بشكل هرمي، إذ تشكل الحاجات الفسيولوجية قاعدة الهرم ويليهما بقية الحاجات بالارتفاع حتى

تصل إلى قمة الهرم (الحاجة إلى تحقيق الذات) والتي اعتبرها ماسلو ارقى مستويات الدافعية الإنسانية(كشروود،١٩٩٥: ٣٣) وإن نظرية الحاجات لماسلو تهدف لتحقيق هدفين، هما تصنيف الحاجات الأساسية في سلسلة من ناحية وترتبط هذه الحاجات بالسلوك العام للفرد من ناحية أخرى(الزبيدي، ١٩٩١: ٧٥).

وقد افترض ماسلو تماشياً مع أصحاب فكرة الدوافع والحاجات ومبدأ التوازن، إن الدوافع يمكن تصويرها بشكل هرمي متدرج يتكون من خمسة مستويات. تشكل الحاجات الفسيولوجية الأساسية قاعدته، وتندرج بقية الحاجات بالارتقاء حتى تصل إلى قمة الهرم، إذ توجد حاجة الإنسان إلى تحقيق الذات (Maslow,1970,p:46) وحسب هذه النظرية فإن تحقيق التوافق المهني يتم من خلال الطريق الذي يسلكه الفرد إلى مهنة ما بقصد إشباع حاجاته وتحقيق طموحاته، وتفترض هذه النظرية أن الأفراد وفي محيط العمل يدفعون للأداء برغبة للإشباع مجموعته من الحاجات الإنسانية(سعيدة، ٢٠١٤: ١٢٤).

وقد حدد (ماسلو) خصائص الشخص المتوافق والمحقق لذاته بقائمة من الصفات نورد البعض منها:-

- ١.التقبل الموضوعي لنفسه والآخرين والبيئة التي يعيش فيها.
- ٢.التلقائية والبساطة والطبيعية والبعد عن الرياء الاجتماعي.
- ٣.التركيز على المشكلات اكثر من التركيز على الذات.
- ٤.التجدد المستمر للتذوق، إذ يميل إلى ادراك العالم بشكل جيد ومدهش ولا يأخذ الأشياء كأمر مسلم بها.
- ٥.التركيب الشخصي الديمقراطي، إذ يتميزون بالتسامح والتقبل والرغبة في التعلم من الآخرين ونبذ التعصب.
- ٦.العلاقات الاجتماعية، إذ تتميز علاقات المترن انفعاليا بأصدقائه بكونها متينة وعميقة (Maslow, 1970,p:147).

ويرى (ماسلو) إن هذه الحاجات تنتظم وتندرج بشكل هرمي متصاعد من حيث الأسبقية والقوة.

ثانياً: نظرية العاملين (فريدريك هرزبرج، F.Herzberg):

تعد هذه النظرية من النظريات المهمة في المجال المهني وفي ميدان محفزات العمل، وهي ترتبط أصلاً ارتباطاً وثيقاً بنظرية (ماسلو) في الدافعية للعمل(عبد الحميد، ٢٠١١: ٣٦) ، إذ استطاع (هرزبرج) إن يميز بين مجموعتين من العوامل التي ترتبط بمشاعر السعادة والتوافق لدى الفرد وتسهم في البناء المؤسسي الصحي(المشعان، ١٩٩٤: ٧٦). وهذه العوامل هي:

أولاً.العوامل الدافعية:وتشمل هذه العوامل العمل ذاته وما يرتبط به من شعور بالإنجاز وتحمل المسؤولية ويمكن إن تحفز الموظف لمزيد من العطاء في العمل والتي ينتجم عنها الشعور بالتوافق المهني، ولها علاقه بالاتجاهات الإيجابية للموظفين وقد أطلق عليها اصطلاحاً العوامل الدافعية، لأنها فعالة في تحفيز الفرد للأداء الأفضل وبذل الجهد(عبد الحميد، ٢٠١١: ٣٦).

ثانياً : العوامل الصحية أو الوقائية: أما العوامل المرتبطة بمحيط العمل والتي ترتبط بالاتجاهات السلبية لدى الموظفين، وقد اطلق عليها هرزبرج بالعوامل الصحية أو الوقائية، والتي تقود إلى سوء التوافق المهني في حال عدم إشباعها(المشعان، ١٩٩٤ : ٢٣٠). وهي تلك الجوانب في العمل التي إذا ما تم توافرها بشكل ملائم تشبع حاجات تجنب الألم لدى العاملين ، وهذه غالباً ما تكون خارج جوهر العمل ، وفي حالة عدم توافر هذه العوامل أو عدم ملاءمتها فأنها تسبب الشعور بالاستياء والشعور بالتوتر (Herzberg, 1966 , p:225).

ثالثاً / نظرية الثبات (الاتساق) كورمان (Korman,1976):

تعدّ هذه النظرية واحدة من النظريات التوازنية في المجال المهني إذ يفترض (كورمان) أن الأفراد يسعون دائماً لإرضاء ذواتهم وتحقيق حاجاتهم التي تمكنهم من الحصول على أكبر قدر من التوازن المعرفي، ويرى ن ذلك التوازن يتوقف على عوامل أساسية هي:

١- التقييم الذاتي: أي مدى تقييم الفرد لسلوك الذي سوف يشرع فيه من حيث ملائمة السلوك وجديته من اجل التخفيف من حالة عدم الارتياح.

٢- ادراك الذات: يرى (كورمان) أن الأفراد بصفة عامة يندفعون للقيام بسلوك معين أو بعمل معين فاذا كان إدراك الذات لدى الفرد يتماشى مع الإدراك السابق حول طبيعة ذلك العمل هذا يؤدي إلى تحسين التوافق المهني لديه.

٣- تقدير الذات: يرى (كورمان) بان هناك علاقه موجبه بين مستوى تقدير الذات للموظف وبين توافقه مع عمله، إذ بينت العديد من الدراسات انه بإمكان تقدير الذات بوصفه بعد من أبعاد الشخصية لتعديل الكثير من السلوكيات في أكثر من موقف، وعليه فالموظف في عمله لا يبذل جهداً كافياً ولا يظهر دافعية للعمل إلا اذا كان العمل يوفر له إشباع الحاجات التي تساهم في الرفع من تقديره لذاته، وبالتالي كلما حصل اتساق بين إشباع الحاجات وبين تقدير الذات زادة الدافعية للعمل مما يؤدي الى تحسين توفقه مع العمل(مرسي وادريس، ٢٠٠٢ : ٣٧٠).

من خلال ما تقدم من عرض لأبرز الآراء النظرية التي تمكن للباحث من الاطلاع عليها والتي تناولت موضوع التوافق المهني، لذا فإن الباحث قد تبنى نظرية (ماسلو) كإطار نظري لبحثه للأسباب الآتية:

- ١- تعدّ من النظريات الحديثة في تفسيرها للتوافق المهني.
- ٢- إنها قدمت تفصيلاً موسعاً لمفهوم التوافق المهني ومصادره ومكوناته.
- ٣- إنها تتميز بالدقة والوضوح والشمولية.
- ٤- إنها اكثر فاعلية وإيجابية ومرونة من النظريات الأخرى.
- ٥- تؤكد هذه النظرية إن الفرد صاحب السلوك يستوعب المواقف المهنية وله الميل إلى التوافق النفسي والميل نحو تحقيق الذات .

٦- تنظر إلى الفرد على أنه قادر على تحقيق التوافق المهني من خلال إشباع حاجاته.
دراسات سابقة:

دراسات سابقة لموقع الضبط :

1-دراسة (الجبوري ,1996)

(الاغتراب عند تدريسي الجامعات العراقية وعلاقته بجنس التدريسي وموقع الضبط والدخل الشهري ومنشأ الشهادة والمرتبة العلمية)

تناولت هذه الدراسة الاغتراب عند تدريسي الجامعات العراقية وعلاقته بجنس التدريسي وموقع الضبط والدخل الشهري ومنشأ الشهادة والمرتبة العلمية وأجريت الدراسة على (548) تدريسياً جامعياً واستخدم الباحث مقياس (روتر) لموقع الضبط ومقياساً للاغتراب واستخدم الباحث الاختبار التائي ومعامل ارتباط بيرسون وغيرها فوجد أن هناك علاقة ارتباط بين موقع الضبط والاغتراب وتوجه أفراد العينة نحو الضبط الداخلي.

2 – دراسة (الجبوري , 2006)

(القيادة الصفية وعلاقتها بموقع الضبط والرضا الوظيفي لدى تدريسي الجامعة)

رمت تعرف على مستوى موقع الضبط (الداخلي و الخارجي) لدى تدريسي جامعة بغداد . ولتحقيق مرامي البحث اختار الباحث عينة مكونة من (600) تدريسي وتدرسية شملت الألقاب العلمية (مدرس و أستاذ مساعد و أستاذ) والتخصصين العلمي والإنساني والحاملين لشهادة الماجستير والدكتوراه. واعتمد الباحث لقياس موقع الضبط على مقياس موقع الضبط في مواقف النجاح والفشل لدى المعلمين في سلطنة عمان الذي أعده كاظم والنبهاني بعد تكيفه على مجتمع البحث الحالي. ومن نتائج الدراسة أن متغير موقع الضبط (داخلي و خارجي) والرضا الوظيفي بوصفهما متغيرين مستقلين لهما علاقة ذات دلالة إحصائية بالقيادة الصفية ولهما إسهام كبير في هذا المتغير .

دراسات سابقة للتوافق المهني :

- عوف عبدالرحمن ، الشيخ ظاهر ١٩٩٦ :

عنوان البحث:

(الضغوطات التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني للموظفين الحكوميين)

اهداف البحث :

- التعرف على الضغوط التنظيمية التي يتعرض لها الموظفون الحكوميون .
- التعرف على التوافق المهني للموظفين الحكوميين .
- ايجاد علاقة بين الضغوط والتوافق المهني .

نتائج البحث

- وجود علاقة سالبة قوية بين الضغوط التي يتعرض لها الموظفون الحكوميون وتوافقهم المهني .
- يتعرض الموظفون الحكوميون الى ضغوط عالية .
- ان الموظفين الحكوميين لا يتمتعون بتوافق مهني عال . (عوف عبد الرحمن ، الشيخ ظاهر ، ١٩٩٦)

٢. الانصاري عبدالقادر عبدالرحيم (٢٠٠١)

عنوان البحث

قياس التوافق المهني لمدرسي المرحلة المتوسطة ومدرساتها بناء وتطبيق

اهداف البحث

- بناء مقياس للتوافق المهني لمدرسي المرحلة المتوسطة ومدرساتها .
- قياس التوافق المهني لمدرسي المرحلة المتوسطة ومدرساتها .
- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية للتوافق المهني تبعاً لمتغير : أ . الجنس ب . عدد سنوات الخدمة.

نتائج البحث

- ان المدرسين يعانون من عدم توافق مهني متباين .
- ان الاناث يتعرضن الى عدم توافق مهني اكثر من الذكور وإن فئة (٢٥ سنة فأكثر) يعانون من عدم توافق مهني بسيطة . - (الأنصاري ، عبد القادر عبد الرحيم ، ٢٠٠١)

منهجية البحث وإجراءاته :

يتضمن هذا الفصل الإجراءات التي أتبعها الباحث لتحقيق أهداف البحث الحالي المتضمنة وصفاً لمجتمع البحث واختيار العينة وتحديد الخطوات التي اتبعت في إعداد أدوات البحث وتصميمها فضلاً عن الوسائل الإحصائية المستعملة في معالجة البيانات والتوصل إلى النتائج.

منهجية البحث:

استعمل الباحث المنهج الوصفي بوصفه أنسب المناهج لدراسة العلاقات الارتباطية بين المتغيرات من أجل وصف الظاهرة المدروسة وتحليلها، إذ إن المنهج الوصفي يمكن استخدامه في دراسة السمات والقدرات والمهارات والميول والاتجاهات وتعتمد دراسة الظاهرة على ما توجد عليه في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً (ملحم، ٢٠٠٠: ٣٢).

إجراءات البحث:

أولاً : مجتمع البحث

يشير (بارك Barg ، ١٩٨١) أن وصف المجتمع وصفاً دقيقاً من خلال تحديد خصائصه يضيف إلى جودة البحث معياراً مضافاً مع المعايير الأخرى ومنها دقة أداة المقياس. (Barg , 1981 : 170).

وفي ضوء ذلك أن مجتمع البحث الحالي عناصره الرئيسية هي مديرات ومديرو المدارس المتوسطة في مدينة بغداد ، ويبلغ حجمه (٢٦٦) مديراً ومديرة بواقع (١٧٠) مديراً و (٩٦) مديرة للعام الدراسي ٢٠١٧ / ٢٠١٨ م، موزعين على ثلاث مديريات عامة للتربية في بغداد/ الرصافة. والجدول (١) يوضح ذلك:

جدول (١)

عدد مديري ومديرات المدارس المتوسطة في بغداد/ الرصافة

| % | المجموع | عدد مدراء المدارس المتوسطة | | | | المديرية العامة لتربية |
|------|---------|----------------------------|--------|-----|--------|---------------------------|
| | | % | الإناث | % | الذكور | |
| %35 | 94 | %41 | 39 | %59 | 55 | الرصافة الأولى |
| %36 | 96 | %28 | 27 | %72 | 69 | الرصافة الثانية |
| %29 | 76 | %39 | 30 | %61 | 46 | الرصافة الثالثة |
| %100 | 266 | %36 | 96 | %64 | 170 | المجموع |

ثانياً: عينة البحث

بلغت عينة البحث التطبيقية (١٥٠) مدير ومديرة ، وبنسبة (٥٦%) من المجتمع الكلي تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية وبحسب نسبهم في مجتمع البحث الكلي ، وكان عدد المدراء (٩٦) وعدد المديرات (٥٤). والجدول (٢) يوضح ذلك.

جدول (٢)

عينة مديري ومديرات المدارس المتوسطة في بغداد/ الرصافة

| % | المجموع | عدد مدراء المدارس المتوسطة | | | | المديرية العامة لتربية |
|------|---------|----------------------------|--------|-----|--------|---------------------------|
| | | % | الإناث | % | الذكور | |
| %٣٥ | ٥٣ | %٤١ | ٢٢ | %٥٩ | ٣١ | الرصافة الأولى |
| %٣٦ | ٥٤ | %٢٨ | ١٥ | %٧٢ | ٣٩ | الرصافة الثانية |
| %٢٩ | ٤٣ | %٣٩ | ١٧ | %٦١ | ٢٦ | الرصافة الثالثة |
| %١٠٠ | ١٥٠ | %٣٦ | ٥٤ | %٦٤ | ٩٦ | المجموع |

ثالثاً : أدوات البحث: Scales Of The Research

من اجل تحقيق اهداف البحث الحالي لا بد من وجود ادوات لقياس متغيرات البحث وهي (موقع الضبط ، التوافق المهني) ووفقا لذلك قام الباحث بما يأتي:

١. تبني مقياس الدليمي ٢٠١٣ (موقع الضبط).
٢. اعداد مقياس (التوافق المهني).

وسيقوم الباحث بعرض الاجراءات لأداتي البحث وكما يأتي:

اولاً/ مقياس موقع الضبط:

تبنى الباحث مقياس الدليمي (٢٠١٣) لقياس موقع الضبط اذ يقوم بتحليل السمة المقاسة إلى عواملها ومكوناتها وموقع الضبط يتكون من اتجاهين (داخلي وخارجي) حسب نظرية التعلم الاجتماعي لـ (روتر) التي انبثق منها مفهوم موقع الضبط. صيغت فقرات المقياس بأسلوب المواقف الذي يعبر عن موقف مهني أدائي قد يقوم مدير المدرسة به واشتقت فكرة المواقف من بعض الواجبات والمهام التي يقوم مدير المدرسة بها إذ يتبع كل موقف بديلين الأول (أ) يشير إلى موقع الضبط الداخلي والآخر (ب) يشير إلى موقع الضبط الخارجي وعلى المستجيب اختيار أحد البديلين. ويكون تصحيح فقرات المقياس ثنائية (١ ، صفر) .

التحليل المنطقي :

لتحقيق ذلك عرض الباحث فقرات مقياس موقع الضبط على مجموعة من الخبراء المتخصصين في مجالات علم النفس التربوي والقياس والتقويم والادارة التربوية والبالغ عددهم (١٠) محكمين حتى يتم التأكد من أن الفقرات تقيس ما وضعت لقياسه .وقد اتفق جميع المحكمين على صلاحية فقرات المقياس بنسبة (١٠٠%).

التحليل الإحصائي للفقرات : Statistical Analysis :

يعد من الإجراءات الهامة إذ يتم تطبيق المقياس على عينة التحليل الإحصائي الذي يمثل التجريب المبدئي للمقياس ولا يمكن الاستغناء عنه مهما بلغت دقة التحليل المنطقي،(علام ، ٢٠٠٠ : ٢٧٦) . وقد لا يكشف التحليل المنطقي للفقرات أحياناً صدق الفقرات بشكل دقيق أي أن التحليل التجريبي يكشف دقة صدق الفقرات، (Ebel , 1972 : 406).

وتكمن أهميته في الكشف عن الخصائص السيكمترية للفقرات.(القوة التمييزية ومؤشر الاتساق الداخلي).

١. القوة التمييزية : Power Discrimination

يقصد بها قدرة الفقرة على التمييز بين العليا والدنيا من الأفراد بالنسبة للسمة المقاسة، ولاستخراج القوة التمييزية كان لا بد من تحديد حجم العينة ولتحديد حجم العينة هناك وجهات نظر منها ما أشار إليها (نيلي) Nunnaly الذي حدد محك حجم العينة لكل فقرة من (٥ . ١٠) أفراد، (Nunnaly ,1978 : 262).

وقد إختار الباحث العينة الإحصائية (١٥٠) فردٍ اختيروا عشوائياً من مجتمع البحث. ويعتمد مفهوم القوة التمييزية وجود مجموعتين متطرفتين ولتحديدهما اعتمد نسبة (٢٧%) لتحديد افراد المجموعتين العليا والدنيا وتعادل هذه النسبة (٤٠) ورقة للإجابات الصحيحة العليا و (٤٠) ورقة للإجابات الصحيحة الدنيا بعد ترتيب أوراق الإجابة تنازلياً. وبما أن تصحيح فقرات المقياس ثنائية (١ ، صفر) إعتد الباحث معامل (ارتباطي) () للكشف عن

القوة التمييزية للفقرات وكما مبين في الجدول (٣). لذا تعد الفقرة صادقة إذا كانت قوة العلاقة طردية معنوية وللكشف عن معنوية العلاقة إستخدم الباحث (مربع كاي)،(Gulford, 1945 :482). وعند مقارنة القيمة المحسوبة لاختبار (مربع كاي) بالقيمة الجدولية عند درجة حرية (١) وعند مستوى دلالة (٠,٠٥)، كانت (٨٤,٣) نجد أن الفقرات جميعها صادقة .

جدول (٣)

القوة التمييزية لفقرات مقياس موقع الضبط

| الفقرة | تكرار البديل (أ) عليها | تكرار البديل (أ) الدنيا | قيمة فاي المحسوبة | قيمة مربع كاي المحسوبة * |
|--------|---------------------------|----------------------------|-------------------|-----------------------------|
| ١ | ٣٩ | ٧ | ٦٤,٠٠ | ٩٦,٤٣ |
| ٢ | ٣٨ | ٦ | ٦٣,٠٠ | ٦٧,٤٢ |
| ٣ | ٣٨ | ١ | ٧١,٠٠ | ٨٢,٥٣ |
| ٤ | ٣١ | ١٣ | ٣٥,٠٠ | ٥,١٣ |
| ٥ | ٣٩ | ٩ | ٦١,٠٠ | ٩٦,٣٩ |
| ٦ | ٣٩ | ١٠ | ٥٩,٠٠ | ١,٣٨ |
| ٧ | ٤٠ | ١١ | ٦١,٠٠ | ٩٦,٣٩ |
| ٨ | ٣٠ | ١٣ | ٢٤,٠٠ | ١٩,٦ |
| ٩ | ٣٩ | ١٦ | ٥٠,٠٠ | ٥٣,٢٧ |
| ١٠ | ٤٠ | ١٥ | ٥٥,٠٠ | ٦٧,٣٢ |
| ١١ | ٢٩ | ١٩ | ٢٠,٠٠ | ٤٤,٤ |
| ١٢ | ٣١ | ١٢ | ٣٧,٠٠ | ٨٤,١٤ |
| ١٣ | ٣٨ | ١٩ | ٤٣,٠٠ | ٩٤,١٩ |
| ١٤ | ٣٠ | ١٤ | ٣٢,٠٠ | ١٦,١١ |
| ١٥ | ٢٨ | ١٥ | ٢٥,٠٠ | ١٥,٧ |
| ١٦ | ٣٦ | ١٨ | ٣٨,٠٠ | ٨٦,١٥ |
| ١٧ | ٣٠ | ١٩ | ٢٣,٠٠ | ٨٠,١٠ |
| ١٨ | ٣٥ | ١٣ | ٤٥,٠٠ | ٤٩,٢١ |

| | | | | |
|--------|------|----|----|----|
| ٥,١٣ | ٣٥,٠ | ١٣ | ٣١ | ١٩ |
| ٤١,٥ | ٢٢,٠ | ١٨ | ٣١ | ٢٠ |
| ١٠,٥ | ٢١,٠ | ٢١ | ٣٢ | ٢١ |
| ٧٨,٥١ | ٦٩,٠ | ٥ | ٤٠ | ٢٢ |
| ١٢,٢٦ | ٤٩,٠ | ١٥ | ٣٨ | ٢٣ |
| ٠,٣,٢٤ | ٤٧,٠ | ١٩ | ٣٩ | ٢٤ |
| ٦٣,٣٨ | ٦٠,٠ | ٩ | ٤٠ | ٢٥ |

* قيمة مربع كاي الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٥,٠) ودرجة حرية (١) هي (٨٤,٣).

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (صدق الفقرات) :

يعد احد مؤشرات صدق البناء حيث يشير الى مدى تشبع فقرات المقياس بالسمة المراد قياسها اذ تعد معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس مؤشر على صدق البناء(الزويبي واخرون ، ١٩٨١ : ٤٣). وتم حساب معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للمقياس بأخذ استجابات العينة البالغة (١٥٠)، حيث استخدم الباحث معامل ارتباط بايسيريال الثنائي ، وتبين ان جميع معاملات الارتباط دالة احصائيا اي صادقة ، وذلك لان القيمة المحسوبة لمعاملات الارتباط اكبر من القيمة الجدولية البالغة (٠,١٦١) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٤٨) كما موضح في الجدول (٤).

الجدول (٤)

قيم معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية لمقياس موقع الضبط

| رقم الفقرة | معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية | رقم الفقرة | معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية | رقم الفقرة | معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية |
|------------|------------------------------------|------------|------------------------------------|------------|------------------------------------|
| ١ | ٠,٢٩٧ | ٩ | ٠,٣٩٢ | ١٧ | ٠,٣١٩ |
| ٢ | ٠,٣٠٧ | ١٠ | ٠,٣٠٥ | ١٨ | ٠,٣٤٥ |
| ٣ | ٠,٣٨٦ | ١١ | ٠,٣٢٤ | ١٩ | ٠,٣١٨ |
| ٤ | ٠,٣٩٩ | ١٢ | ٠,٣٥٨ | ٢٠ | ٠,٣٢٦ |
| ٥ | ٠,٣٢٣ | ١٣ | ٠,٣٤٤ | ٢١ | ٠,٣٦٤ |
| ٦ | ٠,٣٤٣ | ١٤ | ٠,٣٧٨ | ٢٢ | ٠,٣٧١ |
| ٧ | ٠,٣٣٦ | ١٥ | ٠,٣٩٣ | ٢٣ | ٠,٣٣٥ |

| | | | | | |
|-------|----|-------|----|-------|---|
| ٠,٣٦٧ | ٢٤ | ٠,٣٩٩ | ١٦ | ٠,٣٨٥ | ٨ |
| ٠,٢٤٤ | ٢٥ | | | | |

الصدق : Validity :

يعد الصدق من أهم الخصائص القياسية التي يجب توافرها في المقياس النفسي قبل تطبيقه ويعرف بقدرة الأداة على قياس ما وضعت من أجل قياسه.

(Ebel , 1972 : 435)

وقد تحقق الباحث من نوعين من الصدق هما:

١. الصدق الظاهري: عن طريق عرض المقياس على المحكمين وقد اتفقوا على صلاحية فقرات المقياس.

٢. صدق البناء: عن طريق تمييز الفقرات وعلاقة الفقرة بالدرجة الكلية.

الثبات: Reliability

يعد الثبات من الخصائص الواجب توافرها في المقياس ويقصد بالثبات هو إستقرار النتائج عند إعادة تطبيق الاختبار على الأفراد والمحافظة على التباين الحقيقي للاختبار، (النمر ، ٢٠٠٨ : ٧٧).

قدر الباحث ثبات المقياس بطريقة إعادة الاختبار إذ تم اختيار عينة عشوائية من المجتمع بلغ عددها (٥٠) فرداً وزع عليهم المقياس وبعد مرور (١٥) يوماً تم إعادة توزيع المقياس على العينة نفسها وتم تدوين نتائج كل فرد أمام درجته في الاختبار الأول. ويستخدم معامل ارتباط بيرسون لأستخرج الثبات في هذه الطريقة. وحصل مقياس موقع الضبط (الداخلي- الخارجي) على معامل ثبات بلغ(٨٨,٠) وتعد هذه القيمة جيدة لمعامل الثبات.

ثانياً : مقياس التوافق المهني:

خطوات اعداد المقياس:

لكي يمثل المقياس ما وضع لأجل قياسه بنسب أجزائه ومكوناته، ينبغي تحديد المفهوم المراد بناء المقياس له، ومكوناته التي تمثل السلوك المراد قياسه، إذ يؤكد جيزل ، ضرورة تعريف الخاصية وتحديد مكوناتها التي من خلالها يمكن تقدير مدى ما يمتلك الأفراد منها كمياً، عند بناء مقياس لقياسها (Ghiselli ,1964 : 335) ولغرض تحديد مفهوم التوافق المهني، وبعد اطلاع الباحث على الإطار النظري والدراسات والأدبيات السابقة ذات العلاقة بالبحث الحالي، استنبط الباحث تعريفاً نظرياً للتوافق المهني ملائماً يغطي جوانب هذا المفهوم، بحسب نظرية (ابراهيم ماسلو، A. Maslow) بوصفها الإطار النظري لبحثه لهذا يُعرّف الباحث التوافق المهني بأنه: قدرة الفرد على تحقيق التلاؤم والانسجام بين دوافعه ورغباته وبين بيئة العمل المادية والاجتماعية، بما يحقق له إشباع حاجاته وتحقيق

طموحاته وتطوير ذاته مما ينعكس على زيادة دوافعه للمهنة والنجاح فيها. وبناءً على ما تضمنه هذا المفهوم، فقد حددت مكونات المقياس وحسب الاطار النظري وتحليل التعريف إلى:

١- **عوامل الدافعية:** وهي تلك العوامل الحيوية التي تقود إلى خلق قوة دافعة للسلوك وتكون بمثابة حوافز داخلية تستثير حماس المدير والتي تقود إلى تحقيق هدفاً ما أو إشباع حاجة معينة (فسيولوجية أو نفسية) مما يؤدي إلى التفوق والإنجاز في مجال العمل الإداري.

٢- **العلاقات الاجتماعية:** ويقصد بها قدرة المدير على إقامة علاقات طيبة مع المحيطين به في مجال العمل، تقوم على أساس الحب والاحترام المتبادل مما يؤدي إلى إحساسه بالتقبل من الزملاء والرؤساء والمشرفين، وهذا ينعكس على إشباع حاجاته الطبيعية والاجتماعية.

٣- **النمو المهني:** ويقصد به ما يقدمه القائمون على مهنة الإدارة من فرص لتجديد وتطوير خبرات ومهارات وقدرات مدير المدرسة من خلال إقامة الدورات التدريبية وتوفير الإمكانيات اللازمة وفرص الترقية المناسبة للوصول إلى التقدم الوظيفي بشكل المطلوب.

٤- **الشعور اتجاه المهنة:** ويشير هذا البعد إلى مدى رغبة المدير في العمل الإداري وإحساسه بقيمة عمله، وشعور بالارتياح والسعادة اتجاه مكانته المهنية، وهذا يعزز انتمائه للمؤسسة التي يعمل بها، والذي يؤدي إلى العطاء والأداء الجيد.

صياغة فقرات المقياس بصيغتها الأولية:

بعد الاطلاع على الأدبيات والمقاييس السابقة الخاصة بموضوع البحث، وبالاعتماد على مفاهيم نظرية ماسلو (Maslow)، قام الباحث بصياغة (٢٤) فقرة لقياس التوافق المهني موزعة على أربعة مجالات بواقع (٦) فقرات لكل مجال مع الأخذ بنظر الاعتبار الأغراض التي سيستخدم المقياس من أجلها وخصائص المجتمع الذي سيطبق عليه.

صلاحية الفقرات:

بعد صياغة فقرات مقياس التوافق المهني بصورتها الأولية وتنظيمها باستبانة خاصة بها، قام الباحث بعرضها على مجموعة من المختصين في العلوم التربوية والنفسية والقياس والتقويم والادارة التربوية، والبالغ عددهم (١٠) محكمين، وطلب الباحث من المحكمين أبداء آرائهم ومقترحاتهم للتأكد من مدى تمثيل الفقرات للظاهرة المراد قياسها، ومدى صلاحيتها لقياس ما وضعت لأجله والتأكد من ملائمة كل فقرة للمجال الذي وضعت فيه، والتعرف عن مدى ملائمة بدائل الإجابة، وقد اتفق جميع المحكمين على صلاحية الفقرات بنسبة (١٠٠%).

التحليل الإحصائي لفقرات مقياس التوافق المهني:

أ- **حساب القوة التمييزية لفقرات المقياس:**

يقصد بتمييز الفقرة قدرة الفقرة على تمييز الفروق الفردية بين الأفراد الذين يمتلكون الصفة من الذين لا يمتلكونها (العجيلي وآخرون، ١٩٩٠: ١١٤). فالفقرة التي تكون مميزه وفعالة هي الفقرة التي تميز بين فردين يختلفان فعلا في الدرجة وفي مدى امتلاكهم لصفة معينة وهذا يظهر من خلال سلوكهم، وهي أيضا فقرة تقيس سمة محددة من دون غيرها (عبد الرحمن، ١٩٩٨، ص ٣٣٨).

أسلوب المجموعتين المتطرفتين Contrasted Groups

اتبع الباحث أسلوب المجموعتين المتطرفتين لحساب القوة التمييزية ل فقرات المقياس واعتمد نسبة (٢٧%) للمجموعة العليا ونفس النسبة للمجموعة الدنيا، إذ أشار كيلي (Kelly) إن هذه النسبة هي افضل نسبة يمكن اعتمادها لأنها تجعل المجموعتين في افضل ما يكون من حجم وتباين، وذلك للوصول إلى افضل معامل تمييز ممكن. إذ تشير أدبيات القياس والتقويم هذا الأسلوب يمتاز بدقة النتائج وسهولة العمليات الإحصائية (علام، ٢٠٠٠: ٢٨٤).

وتم حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعة العليا والمجموعة الدنيا على فقرات المقياس البالغ عددها (٢٤) فقرة، وتم تطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين درجات كل من المجموعتين، وعُدَّت القيمة التائية المحسوبة مؤشراً لتمييز كل فقرة عن طريق مقارنتها بالقيمة الجدولية التي تساوي (٢) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٧٨) وقد تبين أن جميع الفقرات مميزة بدلالة إحصائية والجدول (٥) يبين ذلك.

جدول (٥)

القوة التمييزية لفقرات مقياس التوافق المهني بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

| الدلالة | القيمة التائية المحسوبة | المجموعة الدنيا | | المجموعة العليا | | رقم الفقرة |
|---------|-------------------------|-------------------|---------------|---------------------------|---------------|------------|
| | | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | |
| دالة | 2,800 | 0,920 | 3,36 | 0,876 | 3,92 | • |
| دالة | 3,549 | 1,124 | 3,20 | 0,936 | 4,02 | • |
| دالة | 3,981 | 1,069 | 3,00 | 0,857 | 3,86 | • |
| دالة | 3,560 | 0,926 | 3,28 | 0,781 75773, 85192, | 3,96 | • |
| دالة | 2,389 | 0,968 | 3,40 | 1,765 | 4,16 | • |
| دالة | 5,339 | 1,087 | 2,96 | 0,880 | 4,14 | • |
| دالة | 3,942 | 1,056 | 3,16 | 0,795 | 3,98 | • |

| | | | | | | |
|------|-------|-------|------|---------------------------|-------|---|
| دالة | 3,228 | 1,050 | 3,28 | 0,947 | 4,00 | • |
| دالة | 3,272 | 1,079 | 3,24 | 0,879 75773, 85192, | 3,96 | • |
| دالة | 3,434 | 0,974 | 3,22 | 0,788 | 3,90 | • |
| دالة | 3,925 | 1,024 | 3,18 | 0,891 | 4,02 | • |
| دالة | 2,938 | 1,073 | 3,30 | 0,804 | 3,92 | • |
| دالة | 4,444 | 1,010 | 3,14 | 0,842 | 4,060 | • |
| دالة | 4,943 | 0,893 | 3,24 | 0,689 75773, 85192, | 4,12 | • |
| دالة | 5,025 | 0,902 | 2,96 | 0,879 | 3,96 | • |
| دالة | 6,859 | 1,084 | 2,92 | 0,745 | 4,34 | • |
| دالة | 3,678 | 0,943 | 3,25 | 0,781 | 3,96 | • |
| دالة | 3,069 | 0,960 | 3,34 | 0,968 | 4,00 | • |
| دالة | 5,022 | 1,057 | 2,94 | 0,902 | 4,04 | • |
| دالة | 6,350 | 1,075 | 2,84 | 0,800 | 4,18 | • |
| دالة | 3,269 | 1,009 | 3,40 | 0,853 , 2 | 4,08 | • |
| دالة | 6,306 | 1,081 | 2,88 | 0,904 | 4,28 | • |
| دالة | 6,705 | 0,857 | 2,86 | 0,684 | 4,020 | • |
| دالة | 4,554 | 0,955 | 3,16 | 0,853 | 4,08 | • |

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (صدق الفقرات) :

استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون Person correlation coefficient لحسابالعلاقة الارتباطية بين درجات أفراد العينة على كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية، وبعد حساب الدلالة المعنوية لكل فقرة، تبين أن جميع الفقرات ذات دلالة إحصائية عند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (٠,١٦١) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٤٨) وهذا يعتبر مؤشر على أن المقياس صادقاً لقياس الظاهرة التي وضع لقياسها والجدول (٦) يوضح ذلك.

الجدول (٦)

معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني

| معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية | رقم الفقرة | معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية | رقم الفقرة | معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية | رقم الفقرة |
|------------------------------------|------------|------------------------------------|------------|------------------------------------|------------|
| 0,706 | 17 | 0,496 | 9 | 0,395 | 1 |
| 0,499 | 18 | 0,546 | 10 | 0,420 | 2 |
| 0,636 | 19 | 0,624 | 11 | 0,578 | 3 |
| 0,368 | 20 | 0,653 | 12 | 0,468 | 4 |
| 0,403 | 21 | 0,399 | 13 | 0,581 | 5 |
| 0,532 | 22 | 0,604 | 14 | 0,330 | 6 |
| 0,337 | 23 | 0,521 | 15 | 0,324 | 7 |
| 0,669 | 24 | 0,554 | 16 | 0,305 | 8 |

صدق المقياس : Scale Validity

تم التحقق من صدق المقياس من خلال نوعين:

١. الصدق الظاهري: عن طريق عرض المقياس على المحكمين وقد اتفق جميع المحكمين على صلاحية فقرات المقياس.

٢. صدق البناء: عن طريق استخراج القوة التمييزية وعلاقة الفقرة بالدرجة الكلية.

ثبات المقياس Scale Reliability:

تم التحقق من الثبات بطريقة اعادة الاختبار ولغرض استخراج الثبات بهذه الطريقة فقد قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة الثبات التي تكونت من (٥٠) مديراً تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وبعد مرور مدة أسبوعين من التطبيق الأول أعيد تطبيق المقياس مرة ثانية على المجموعة نفسها، ثم صححت إجاباتهم، وباستعمال معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين ، فكان معامل الثبات (٠,٨٦) وتعد هذه القيمة مؤشراً جيداً على مدى استقرار إجابات المستجيبين على مقياس التوافق المهني عبر الزمن .

الوسائل الإحصائية: Statistical Means:

استخدم الباحث الوسائل الإحصائية المناسبة في البحث الحالي، وبالإستعانة في الحقيقة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لمعالجات البيانات وكالاتي:

١- الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين: استخدم لاختبار دلالة الفرق بين المجموعتين المتطرفتين في حساب القوة التمييزية لمقاييس البحث .

٢- الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة: استخدم لاختبار دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي.

٣- معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation) وقد استعمال في إيجاد الآتي:

أ. علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس.

ب. إيجاد العلاقة الارتباطية بين المتغيرات.

٤. معامل ارتباط بوينت بايسيريل الثنائي.

٥. الاختبار الزائي للفرق بين معاملي ارتباط

عرض النتائج وتفسيرها :

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي تم التوصل إليها على وفق الأهداف المحددة وتفسير هذه النتائج بحسب الإطار النظري والدراسات السابقة وخصائص المجتمع الذي تمت دراسته في البحث الحالي ، ومن ثم الخروج بمجموعة من التوصيات والمقترحات ، ويمكن عرض النتائج كما يأتي:

الهدف الاول : التعرف على نوع موقع الضبط (داخلي - خارجي)السائد لدى مدرء المدارس المتوسطة.

يتألف مقياس موقع الضبط من (٢٥) فقرة وتشير الأدبيات أن التصحيح يكون باتجاه الضبط الخارجي، إذ أعطيت درجة (١) للضبط الخارجي و (صفر) للضبط الداخلي ووفق ذلك يعد الفرد ذا موقع الضبط الخارجي إذا حصل على (١٣) درجة فما فوق، والفرد ذو موقع الضبط الداخلي إذا حصل على (١٢) درجة فما دون علماً تستبعد كل ورقة إجابة حصلت على (صفر أو ٢٥) درجة. وفي ضوء ذلك توزعت العينة كما مبين في الجدول (٧).

جدول (٧)

توزيع الأفراد حسب نوع الضبط

| النسبة المئوية | العدد | موقع الضبط |
|----------------|-------|---------------|
| %٤٣ | ٦٤ | الضبط الداخلي |
| %٥٧ | ٨٦ | الضبط الخارجي |

| | | |
|---------|-----|------|
| المجموع | ١٥٠ | %١٠٠ |
|---------|-----|------|

يتضح أن موقع الضبط السائد لإفراد العينة هو الضبط الخارجي إذ بلغ عددهم (٨٦) فرداً وبنسبة (٥٧%) والضبط الداخلي بلغ عددهم (٦٤) فرداً وبنسبة (٤٣%).

ثم قام الباحث بالتعرف على المتوسطات الحسابية في كل عينة وكالاتي:

حيث اشارت النتائج الى ان المتوسط الحسابي لعينة الضبط الداخلي بلغ (١٠،٤٢) وانحراف معياري بلغ (٢،٨٧). والمتوسط الحسابي لعينة الضبط الخارجي بلغ (١٦،٣٢) وانحراف معياري بلغ (٣،٢٤) وعند معرفة دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي الذي بلغ (١٢،٥) درجة ، والجدول (٨) يوضح ذلك.

جدول (٨)

الاحصاءات الوصفية لدرجات العينة لمقياس موقع الضبط حسب نوع الموقع

| موقع الضبط | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|------------|-------|-----------------|-------------------|
| ضبط داخلي | ٦٤ | ١٠،٤٢ | ٢،٨٧ |
| ضبط خارجي | ٨٦ | ١٦،٣٢ | ٣،٢٤ |

وهذه النتيجة تتفق مع ما جاء به (روتر، ١٩٧٣) في أن الأفراد يتوزعون على خط متصل بالنسبة لموقع الضبط إذ يقع على أحد طرفيه ذوو موقع الضبط الداخلي وعلى الاخر ذوو الضبط الخارجي، (Rotter ، في الشمري ، ٢٠٠٤ : ٨)

الهدف الثاني : التعرف على التوافق المهني لدى مدرء المدارس المتوسطة.

للتعرف على هذا الهدف قام الباحث بتطبيق مقياس التوافق المهني على عينة البحث البالغة (١٥٠) مدير ومديرة. حيث اشارت النتائج الى ان المتوسط الحسابي للعينة (٨٣،٦٥) وانحراف معياري بلغ (١٨،٣٢٠). وعند معرفة دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي الذي بلغ (٧٢) درجة ، تبين أن الفرق كان دال إحصائياً عند مستوى (٠،٠٥)، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (٧،٧٩٢) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١،٩٦)، وبدرجة حرية (١٤٩)، وهذا يشير إلى أن عينة الباحث لديهم توافق مهني بدرجة جيدة والجدول (٩) يوضح ذلك.

الجدول (٩)

الاختبار التائي لعينة واحدة للفرق بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي لمقياس التوافق المهني

| المتغير | العدد | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوسط الفرضي | القيمة التائية المحسوبة | القيمة التائية الجدولية | مستوى الدلالة (٠,٠٥) |
|----------------|-------|---------------|-------------------|--------------|-------------------------|-------------------------|----------------------|
| التوافق المهني | ١٥٠ | ٨٣,٦٥ | ١٨,٣٢٠ | ٧٢ | ٧,٧٩٢ | ٣,٢٩١ | دالة |

وتشير هذه النتيجة الى ان عينة البحث من مدرء المدارس المتوسطة يتمتعون بالتوافق المهني وهذا جاء منسجماً مع نظرية ماسلو (Maslow) للدوافع والحاجات التي تبنها الباحث في تفسير النتائج، والذي بين دورها في مجال العمل، وحسب هذه النظرية فأن تحقيق التوافق المهني يتم من خلال الطريق الذي يسلكه الفرد إلى مهنة ما بقصد اشباع حاجاته وتحقيق طموحاته، وتفترض هذه النظرية أن الأفراد وفي محيط العمل يدفعون للأداء برغبة للإشباع مجموعته من الحاجات الانسانية.

الهدف الثالث: التعرف على العلاقة الارتباطية بين موقع الضبط والتوافق المهني لدى مدرء المدارس المتوسطة.

تحقيقاً لهذا الهدف تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لأفراد العينة على مقياس موقع الضبط (داخلي - خارجي) ومقياس التوافق المهني، وكانت النتائج كما مبينة في الجدول (١٠).

الجدول (١٠)

العلاقة بين موقع الضبط والتوافق المهني والدلالة المعنوية بينهما

| موقع الضبط | العدد | قيمة معامل الارتباط بين موقع الضبط والتوافق المهني | | مستوى الدلالة (٠,٠٥) |
|------------|-------|--|-------------------------|----------------------|
| | | القيمة التائية المحسوبة | القيمة التائية الجدولية | |
| داخلي | ٦٤ | ٠,٣٦٢ | ٣,٠٦٧ | دالة |
| خارجي | ٨٦ | ٠,١٠٥ | ٠,٩٧٢ | غير دالة |

من ملاحظة الجدول اعلاه يتبين الاتي:

١. هناك علاقة طردية دالة بين موقع الضبط الداخلي والتوافق المهني اذ بلغ معامل الارتباط بينهما (٠,٣٦٢) وعند اختبار الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط ظهر ان القيمة التائية المحسوبة (٣,٠٦٧) وهي اكبر من القيمة التائية

الجدولية البالغة (٢) عند مستوى دلالة (٠,٠٠٥) ودرجة حرية (٦٢) مما يشير الى انه كلما كان المدير يمتلك ضبطا داخليا زاد توافقه المهني .

٢. هناك علاقة طردية غير دالة بين موقع الضبط الخارجي والتوافق المهني اذ بلغ معامل الارتباط بينهما (٠,١٠٥) وعند اختبار الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط ظهر ان القيمة التائية المحسوبة (٠,٩٧٢) وهي اصغر من القيمة التائية الجدولية البالغة (٢) عند مستوى دلالة (٠,٠٠٥) ودرجة حرية (٦٢).

تدل هذه النتيجة أن المدراء ممن يمتلكون ضبطا داخليا يكون لديهم توافقاً مهنيًا عالياً ، ومعنى هذا إن التوافق المهني له علاقة موجبة وطردية بالضبط الداخلي، أي كلما زاد نتيجة عمله هي عائدة الى الجهد الذي يبذله والقرارات المتخذة من قبله زاد توافقه المهني. ويمكن تفسير هذه النتيجة على ان العلاقة الارتباطية بين المتغيرين علاقة دالة وموجبة، اي ان المتغيرين مرتبطان مع بعضهما البعض، ويمكن من خلال معرفة احدهما التنبؤ بمستوى الآخر. ويعتقد الباحث ان هذه النتيجة منطقية ومنسجمة مع الإطار النظري للبحث ومع التوجهات النفسية والاجتماعية .

الهدف الرابع: التعرف على الفروق في العلاقة بين موقع الضبط والتوافق المهني لدى مدراء المدارس المتوسطة تبعا لمتغير الجنس.

للتعرف على دلالة الفروق في العلاقة بين معاملي الارتباط بين موقع الضبط والتوافق المهني لدى مدراء المدارس المتوسطة وحسب متغير الجنس، استعمل الباحث الاختبار الزائي لدلالة الفرق بين معاملي الارتباط بين درجات أفراد العينة ، فكانت النتائج كما مبينة في الجدول (١١).

الجدول (١١)

الفروق في العلاقة بين موقع الضبط والتوافق المهني تبعا للجنس

| مستوى الدلالة (٠,٠٥) | القيمة الزائفة | | القيمة المعيارية لمعامل الارتباط | قيمة معامل الارتباط بين موقع الضبط والتوافق المهني | الجنس | العدد | موقع الضبط |
|----------------------|----------------|----------|----------------------------------|--|-------|-------|------------|
| | الجدولية | المحسوبة | | | | | |
| غير دالة | ١,٩٦ | ٠,٠٠٨٦ | ٠,٣٩٤ | ٠,٣٧٣ | ذكور | ٣٨ | داخلي |
| | | | ٠,٣٧١ | ٠,٣٥٥ | اناث | ٢٦ | |
| غير دالة | ١,٩٦ | ٠,٠٠٣٧ | ٠,١١٢ | ٠,١١١ | ذكور | ٥٧ | خارجي |
| | | | ٠,١٠٣ | ٠,١٠٢ | اناث | ٢٩ | |

نلاحظ من الجدول اعلاه انه لا يوجد فرق في العلاقة بين موقع الضبط (داخلي - خارجي) والتوافق المهني تبعا لمتغير الجنس كون القيمة الزائفة المحسوبة اصغر من القيمة الزائفة الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

ويمكن تفسير ذلك أن الذكور والاناث يتفوقون في ان إدراك الفرد لنتائج سلوكه ومدى قدرته على التحكم فيها وهل هو مسؤول عنها (ضبط داخلي)، أو أن هناك قوى خارج إرادته هي المسؤولة عنها (ضبط خارجي)، تؤثر في توافقه المهني.

الاستنتاجات:

من خلال عرض النتائج وتفسيرها تم التوصل الى الاستنتاجات الآتية:

١. ان موقع الضبط السائد لدى عينة البحث هو الضبط الخارجي.
٢. ان مدرء المدارس المتوسطة يمتلكون توافق مهني جيد.
٣. يتحسن التوافق المهني في حال امتلاك المدير ضبطا داخليا.
٤. لا تختلف العلاقة بين موقع الضبط (داخلي - خارجي) والتوافق المهني لدى مدرء المدارس المتوسطة باختلاف (الجنس).

التوصيات:

وفي ضوء النتائج التي توصل إليها البحث الحالي يوصي الباحث الآتي:

- من الافضل ان تقوم وزارة التربية بإقامة دورات تدريبية وتطويرية لتعزيز نتائج البحث الحالي والتأكيد على دور الجوانب الانفعالية المتمثلة بموقع الضبط والاهتمام بجوانب الدافعية واتباع الوسائل الضرورية التي تؤدي الى اشباع حاجات المدرء والتي تحقيق توافقه المهني.
- على وزارة التربية اصدار القرارات الضرورية التي تحد من تكليف المدير بأداء اي مهام خارج نطاق عمله الاداري.
- ضرورة قيام وزارة التربية بالاهتمام المتزايد بالعملية التربوية بشكل عام والعملية الادارية بشكل خاص، من خلال الاهتمام اكثر بهذه الشريحة المهمة ليمارسوا دورهم بشكل اكثر فاعلية لتحقيق اهداف العملية التربوية.
- الاستفادة من مقاييس الدراسة الحالية عند تعيين المدرء الجدد للتعرف على جوانبهم الانفعالية ومدى ملائمة المهنة لرغباتهم .

المقترحات :

استكمالاً لجوانب البحث الحالي يقترح الباحث الآتي:

- إجراء دراسة مماثلة على عينة من المدرسين والمعلمين ومقارنة نتائجها بالبحث الحالي.
- إجراء دراسة لمعرفة العلاقة بين موقع الضبط ومتغيرات أخرى مثل: (انماط القيادة - القلق الاجتماعي - التفكير الإيجابي - التمكن النفسي).
- إجراء دراسة لمعرفة العلاقة بين التوافق المهني ومتغيرات أخرى مثل : (النظام التمثيلي - الكفاية الثقافية)

المصادر

- زهران، حامد عبد السلام (٢٠٠٢): التوجيه والإرشاد المهني، عالم الكتاب ، ط٣، القاهرة.
- إبراهيم، أحمد عبد الرحيم (1991). الاغتراب وعلاقته بموقع الضبط والتحصيل الدراسي لدى طلاب المرحلة الثانوية العامة ، مجلة جرش للبحوث والدراسات ، مج 2، ع 1، الأردن.
- أبو كف، علي احمد (1990). السمات الشخصية لمدير المدرسة الثانوية العامة في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.
- أسمر، صبحي حبيب (1989). تقنين مقياس القدرة على التحكم بالأحداث ، مجلة التربية والعلم، ع 8، جامعة الموصل.
- باترسون، س، هـ (1981). نظريات الإرشاد والعلاج النفسي، ترجمة: حامد عبد العزيز الفقي، دار القلم، الكويت.
- بن سيديا، عبد الرحمن بن المختار (1986). العلاقة بين مصدر الضبط ومفهوم الذات لدى الطالب الجامعي ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود.
- بني خالد، محمد سليمان (2009). مركز الضبط وعلاقته بمستوى التحصيل الأكاديمي لدى طلبة العلوم التربوية في جامعة آل البيت ، د.ت ، مجلة الجامعة الإسلامية، المجلد السابع عشر، العدد الثاني، الأردن.
- جاسم، باسم فارس (1996). قلق المستقبل ومركز الضبط والرضا عن أهداف الحياة ، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الآداب، جامعة بغداد.
- الجبوري، أحمد علي محمد (2006). القيادة الصفية وعلاقتها بموقع الضبط والرضا الوظيفي لدى تدريسي الجامعة ، أطروحة دكتوراه، كلية التربية ابن رشد، جامعة بغداد.
- الجبوري، خضير مهدي عمران (1996). الاغتراب عند تدريسي الجامعات العراقية وعلاقته بجنس التدريسي وموقع الضبط والدخل الشهري ومنشأ الشهادة والمرتبة العلمية ، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية ابن رشد، جامعة بغداد.

- حمدي ، نزيه (١٩٩٨) : علاقة مهارة حل المشكلات بالاككتاب لدى طلبة الجامعة، مجلة الدراسات والعلوم التربوية ، العدد (١) مجلد (٢٥) الأردن .
- الداھري ، صالح حسن (٢٠٠٥): سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان ، الأردن.
- دروزة، أفنان (1993). مركز الضبط للمعلم وعلاقته بالتحصيل الأكاديمي للطلاب في المدارس الإعدادية لوكالة الغوث الدولية في منطقة نابلس ، مجلة أبحاث النجاح لأبحاث العلوم الإنسانية، مج 2، ع 9، فلسطين.
- دسوقي، محمد أحمد (1988). مركز الضبط وعلاقته بمفهوم الذات لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ومعلمي المرحلة الثانوية العامة ، دراسة مقارنة، مجلة جامعة الملك عبد العزيز (للعلوم التربوية)، مج 1، السعودية.
- الدليمي، هناء رجب (1988). موقع الضبط وعلاقته بالتحصيل الدراسي لدى طلبة الرابع الإعدادي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية ابن رشد، جامعة بغداد.
- الراوي، أطفاس ياسين خضر (1996). أثر الصراع النفسي في اتخاذ القرار وعلاقته بمركز السيطرة لدى طلبة الجامعة ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب ، جامعة بغداد.
- ربيع، هادي مشعان (2008). تطور الإدارة المدرسية ، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- روتر، جوليان (1984). علم النفس الأكليني ، ترجمة د. عطية محمود هنا، دار الشروق، بيروت.
- الزبيدي، ابراهيم (١٩٩١): علم النفس الصناعي، دار الحكمة للطباعة والنشر، بغداد، العراق.
- الزويبي، عبد الجليل، وآخرون (١٩٨١): الاختبارات والمقاييس النفسية، مطابع دار الكتب لطباعة والنشر ، جامعة الموصل . تيسير
- سعيدة، بن غربال (٢٠١٥): الذكاء العاطفي وعلاقته بالتوافق المهني دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة محمد خيضر - بسكرة، جامعة محمد خيضر ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر .
- سليمان، عبد الرحمن سيد وهاشم إبراهيم عبد الله (1996). دراسة لموقع الضبط وعلاقته بكل من قوة الأنا والقلق لدى عينة من طلبة وطالبات جامعة قطر ، مجلة البحوث التربوية، ع 17 ، قطر.
- السنوي، بشرى خطاب عمر أحمد (2005). الاتجاهات نحو الحداثة وعلاقتها بموقع الضبط لدى طلبة المرحلة الإعدادية ، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة تكريت.
- الشمري، محمد نعمة حسن سعيد (2004). موقع الضبط وعلاقته بدافعية الانجاز لدى لاعبي الساحة والميدان المتقدمين ، رسالة ماجستير، كلية التربية ابن رشد، جامعة بغداد.
- صالح، قاسم حسين (1988). الشخصية بين التنظير والقياس ، مطبعة التعليم العالي، كلية الآداب، جامعة بغداد.
- طه، فرج عبد القادر (١٩٨٠): سيكولوجية الشخصية المعوقة للإنتاج دراسة نظرية وميدانية في التوافق المهني والصحة النفسية، مكتبة الخانجي، القاهرة.
- عبد الحميد، أية نبيل (٢٠١١): مهارات ادارت الذات لدى معلمي التعليم العام وعلاقتها بالتوافق المهني لديهم(رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية، جامعة المنصورة.

- عبدالرحمن ،محمد سيد ،(١٩٩٨):سمات الشخصية وعلاقتها بأساليب مواجهة أزمة الهوية لدى طلاب المرحلة الثانوية والجامعية،دراسات في الصحة النفسية ،دار قباء للطباعة .
- عثمان, نجاح عبد الرحيم محمد (1999). التوافق المهني وعلاقته بموقع الضبط لدى ودرسي المرحلة الثانوية في اليمن , رسالة ماجستير غير منشورة, كلية التربية أبن رشد, جامعة بغداد.
- العجيلي، صباح حسين وآخرين (١٩٩٠):التقويم والقياس، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة بغداد.
- العزاوي, أنور قاسم يحيى (2003). موقع الضبط لدى الجانحين وأقرانهم من غير الجانحين , رسالة ماجستير غير منشورة, كلية التربية, جامعة بغداد.
- علام, صلاح الدين محمود (2000). القياس والتقويم التربوي النفسي وأساسياته وتوجيهاته المعاصرة , دار الفكر العربي, القاهرة.
- علي, عبد الكريم سليم (1990). موقع الضبط لدى أبناء الشهداء وأقرانهم الذين يعيشون مع آبائهم في المرحلة المتوسطة , رسالة ماجستير غير منشورة, كلية التربية, جامعة صلاح الدين.
- علي, عبد الكريم سليم (2003). موقع الضبط النظرية والمفهوم , ط 1, المديرية العامة للثقافة والفنون, وزارة الثقافة , أربيل.
- العمري، عبيد عبدالله (٢٠٠٤): ضغوط العمل عند المعلمين، دراسة ميدانية، مجلة كلية الآداب، المجلد (١٦) العدد(٢)، جامعة الملك سعود.
- غنام, ختام عبد الله علي (2005). السمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس , رسالة ماجستير, جامعة النجاح الوطنية, فلسطين.
- فيرزي, أي جيري (1986). نظريات التعلم , ج 2, تحرير: جورج أم غازاداوريموندجي كورسين وآخرون, ترجمة, علي حسين حجاج, مراجعة: عطية محمود هنا, عالم المعرفة, المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب, الكويت.
- القطان، سامية عباس(٢٠٠٥): الذكاء الوجداني، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- كشرود، عماد(١٩٩٥): علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث، ط١، مجلد٢، منشورات جامعة قار يونس، بنغازي،كلية الآداب والتربية،جامعة الكويت، ٣ (٤) ، ١٢٣ - ١٤٣ .
- محي, أسماء عبد (2002). مفهوم الذات وعلاقته بموقع الضبط لدى العائدين من الأسر , أطروحة دكتوراه, غير منشورة, كلية التربية أبن رشد, جامعة بغداد.
- مرسي، جمال الدين محمد وإدريس، ثابت عبد الرحمن(٢٠٠٢): السلوك التنظيمي.
- المشعان، عويدسلطان (١٩٩٤): دراسة في الفروق بين الجنسين في الرضا المهني ، ط ١ ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، بيروت.
- ملحم، سامي محمد (٢٠٠٠): مناهج البحث في التربية وعلم النفس، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- النمر, عصام (2008). القياس والتقويم في التربية الخاصة , ط 1, دار اليازوردي, عمان.
- وزارة التربية (1977). نظام المدارس الثانوية رقم (2) , مطبعة وزارة التربية, بغداد.

- يعقوب, إبراهيم ومقابلة, نصر يوسف (1994). أثر الجنس ومركز التحكم على مفهوم الذات لدى طلبة جامعة اليرموك , المجلة العربية للتربية, المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم, مج 14, ع 2, الأردن.
- Barg , W.R (1981). (Applying Educational Research A practical Guide for teachers ,New York.
- Ebel, R.L. (1972) "Essentials of Educational Measurement", Engle Wood Cliffs, Prentice Hill, New Jersey.
- Nunnally, J.C. (1978). Psychometric theory , New York, McGraw Hill Company.
- Guiford, j. p. 1 (1954). Psycomptpic methods , mc .graw-hill book , new York.
- Ghiselli,E(1964):Theory of Psychological Measurement. New York: McGraw-Hill.
- Arkoff P.L., (1968): Adjustment and mental health, Mc, Graw-Hill. New York.
- Goleman Daniel, Robert, J. and Clinkenbeard, P. R., (2005): Working with Emotional Intelligence, New York : Bonton Books.
- Herzberg. F(1966):Work and the nature of man, Thomas Y. corn well publisher, New York.
- Lawshe, C.H., (1953): psychology of industrial Relation, New York, McGraw – Hill, P.29-30.
- Maslow, A. H (1970): Motivation and personality, (2nd), Harper and row publishers Inc, New York.
- Mayer, J.D (2001): Emotional Intelligence and Giftedness , Journal of Roeper Review , Apr . vol.23 Issue . 3 .new York.
- Lefocurt ,herbert .M. (1976). Locus of control current tends in theory and research ,New Jersey ,Hill.Solate.
- Rotter, J.B. (1975). Some problems and misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement. Journal of consulting and clinical psychology, Vol. 43, No.1.
- Hellriegel, d &Slocumj (1992). Management , Addison Wesley publishing company.
- Hunter, D.R, (2002). Aviation safety locus of control , federal aviation administration, Washington, Dc.