



وزارة التعليم العالي
والبحث العلمي

Ministry of Higher Education & Scientific Research



للعلوم الانسانية والتطبيقية

مجلة

السلام الجامعة

مجلة علمية ثقافية محكمة

تصدر عن كلية السلام الجامعة

الرقم الدولي للمجلة: (2522 - 3402)

ISSN- 2959-555X (Print) / ISSN- 2959-5541 (Electronic)

<https://iasj.rdd.edu.iq/journals/journal/view/74>

رقم الإيداع في دار الكتب والوثائق:

(2127) لسنة 2015 ميلادية

العدد التاسع عشر

نيسان 2025م

مجلة

المجلة
مجلة فصلية محكمة للعلوم الإنسانية
تصدرها كلية السلام الجامعة



وزارة التعليم العالي
والبحث العلمي

Ministry of Higher Education & Scientific Research



للعلوم الانسانية

مجلة

السلام الجامعة

مجلة فصلية محكمة للعلوم الإنسانية

تُصدرها كلية السلام الجامعة

العدد ١٩

الرقم الدولي للمجلة

ISSN (2522-3402)

<https://www.iasj.net/iasj/journal/378>



٢٠٢٥م

نيسان

١٤٤٦هـ

حقوق النشر محفوظة

- الحقوق محفوظة للمجلة.
- الحقوق محفوظة للباحث من تاريخ تسليم البحث إلا في حالة تنازله خطياً.

﴿ وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ،
وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴾

[التوبة: ١٠٥]

- ١ - اسم المجلة: مجلة السلام الجامعة
- ٢ - اختصاص المجلة: العلوم الإنسانية والتطبيقية
- ٣ - جهة الاصدار: كلية السلام الجامعة
- ٤ - الموقع الالكتروني: www.alsalam.edu.iq
- ٥ - البريد الالكتروني: journal@alsalam.edu.iq

المراجعة اللغوية

أ.م.د. سعيد عبد الرضا خميس / اللغة العربية

أ. طارق العاني / اللغة الإنكليزية

الإشراف الطباعي والالكتروني:

أ.م.د. يوسف نوري حمه باقي

لغة النشر:

اللغة العربية، اللغة الإنكليزية

التحكيم العلمي:

البحوث التي تقبل للنشر في المجلة تعرض على أساتذة خبراء متخصصين تختارهم

هيئة تحرير المجلة

مجالات التوزيع

جمهورية العراق، والدول العربية والدول الأجنبية على سبيل التبادل الثقافي والعلمي

مصادر التمويل: ذاتية

رقم الإيداع في المكتبة الوطنية : (2127) لسنة 2015 ميلادية

الرقم الدولي للمجلة : (3402 - 2522) (ISSN).

رئيس التحرير

أ.د. عبد السلام بديوي يوسف الحديثي / عميد الكلية

نائب رئيس التحرير

أ.د. صبيح كرم زامل موسى الكناني / معاون العميد للشؤون العلمية

مدير التحرير

أ.م.د. أحمد عباس محمد /التخصص: فلسفة أصول الدين
قسم علوم القرآن والتربية الإسلامية كلية السلام الجامعة

هاتف مدير التحرير :

٠٧٧١٠٠٤٥٥٦٦

هيئة تحرير مجلة كلية السلام الجامعة

١. الأستاذ الدكتور عبد السلام بديوي يوسف الحديثي / Professor Dr. Abdul Salam Badiwi Yousef Al-Hadithi
لغة عربية — عميد كلية السلام الجامعة / رئيس التحرير
٢. الأستاذ الدكتور صبيح كرم زامل موسى الكناني / Professor Dr. Sabih Karam Zamil Musa Al-Kanani / إدارة
تربوية — معاون العميد للشؤون العلمية — كلية السلام الجامعة / نائب رئيس التحرير
٣. الأستاذ المساعد الدكتور أحمد عباس محمد / Assistant Professor Dr. Ahmed Abbas Mohamed
فلسفة أصول الدين — كلية السلام الجامعة / مدير التحرير
٤. الأستاذ الدكتور محسن عبد علي الفريجي / Professor Dr. Mohsen Abdel Ali Al-Farji
علوم جغرافية — وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / العراق
٥. الأستاذ الدكتور كامل علي الوبة / Professor. Dr. Kamel Ali Al-Webba
علوم تاريخ — جامعة بنغازي / ليبيا
٦. الأستاذ الدكتور عبد الله بلحاج / Professor Dr. Abdullah Belhaj
لغة عربية — جامعة سوسة / تونس
٧. الأستاذ الدكتور حنان صبيح عبد الله / Professor Dr. Hanan Sobhi Abdullah
تخطيط استراتيجي — مركز البحوث / بريطانيا
٨. الأستاذ المساعد الدكتور يوسف نوري حمه باقي / Assistant Professor. Dr. Yousef Noori Hama Baqi
فلسفة في الشريعة الإسلامية — فقه مقارن، قسم الشريعة — كلية العلوم الإسلامية / جامعة بغداد
٩. الأستاذ الدكتور عبد الله هزاع علي الشافي / Professor. Dr. Abdullah Hazza Ali Al-Shafi'i
علم النفس الرياضي / كلية السلام الجامعة
١٠. الأستاذ الدكتور ماجد مطر عبد الكريم / Professor Dr. Majid Matar Abdel Karim
كلية السلام الجامعة
١١. الأستاذ الدكتور ردينة مطر عبد الكريم / Professor Dr. Rudina Matar Abdel Karim
كلية السلام الجامعة
١٢. الأستاذ المساعد الدكتور إبراهيم راشد الشمري / Assistant Professor Dr. Ibrahim Rashid Al-Shammari
إدارة أعمال تنمية بشرية / كلية السلام الجامعة
١٣. الأستاذ المساعد عنيد ثوان رستم / Assistant Professor. Anaid Thanwan Rustom
رئيس قسم المالية والمصرفية / كلية السلام الجامعة

كلمة العدد

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين، وعلى آله الطاهرين وصحبه أجمعين، وبعد:

بين يديك عزيزي القاريء، العدد التاسع عشر من مجلة السلام الجامعة» التي نهضت كالعنقاء من بين الركام وليداً شرعياً جامعياً بين أخواتها المجالات العلمية التي تعتمد المستوعبات العلمية العالمية أحد أهم الجوانب في حساب المعدل التراكمي لتصنيف الجامعات والكليات في العالم يحمل العدد بين طياته بحوثاً ودراسات من نتاج أساتذة الكلية وعدد من الباحثين من خارجها، تخص موضوعات تتعلق بتخصصات الكلية العلمية والإنسانية وهي تعالج موضوعات حيوية تتعلق بحياة الفرد والمجتمع بشكل علمي منهجي، نرجو أن ينتفع منه المختصون والدارسون والمعنيون بالاختصاصات التي تهض بها كلية السلام الجامعة، وطلبة الدراسات العليا وغيرهم داخل العراق وخارجه ونرى من المناسب ونحن نصدر هذا العدد أن نقدم شكرنا وتقديرنا العالي إلى السيد وزير التعليم العالي والبحث العلمي على الدعم الذي قدّمه للتعليم الجامعي الأهلي، ونشكر كذلك السادة الباحثين الذين أسهموا في هذا العدد، وندعو الباحثين والمختصين إلى رفد المجلة والإسهام في أعدادها القادمة... و من الله التوفيق والسداد وللعلم والعلماء الموفقية والازدهار، والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

أ.د. عبد السلام بديوي يوسف الحديثي

عميد الكلية

دليل المؤلفين

١. تنشر المجلة البحوث والدراسات التي تقع ضمن مجال تخصصها العلمي.
٢. أن يتسم البحث بالأصالة، والجدة، والقيمة العلمية، وسلامة اللغة، ودقة التوثيق.
٣. يمنح المؤلف الحقوق للمجلة بالنشر والتوزيع الورقي والإلكتروني، والخزن وإعادة استعمال البحث.
٤. أن يكون البحث مطبوعاً على الحاسوب بنظام (office word 2010) على قرص ليزري مدمج (CD) على شكل ملف واحد وتزوّد هيئة التحرير بثلاث نسخ ورقية، ويمكن إرسال البحوث عبر بريد المجلة الإلكتروني.
٥. أن لا يزيد عدد صفحات البحث عن (٢٥) خمس وعشرين صفحة من الحجم (A4).
٦. يُكتب في وسط الصفحة الأولى من البحث ما يأتي:
 - أ. عنوان البحث باللغة العربية.
 - ب. اسم المؤلف باللغة العربية ودرجته العلمية، وشهادته، وجهة انتسابه.
 - ت. بريد المؤلف الإلكتروني.
 - ث. الكلمات المفتاحية.
 - ج. ملخصان أحدهما باللغة العربية والآخر باللغة الانكليزية، يوضعان في بدء البحث على أن لا يتجاوز الملخص الواحد (٢٥٠) كلمة.
٧. يكتب عنوان البحث في وسط الصفحة بحجم خط (١٦ . Bold)
٨. يكتب اسم المؤلف في وسط الصفحة بحجم خط (١٢ . Bold)

سياسة النشر

١. أن لا يكون البحث جزءاً من بحث سابق منشور، أو من رسالة جامعية قد نُوقِشت، ويقدم الباحث تعهداً بعدم نشر البحث أو عرضه للنشر في مجلة أخرى.
٢. يشترط لنشر الأبحاث المستقلة من الرسائل والأطاريح الجامعية موافقة خطية من الأستاذ المشرف وفقاً للأنموذج المعتمد في المجلة
٣. يُبلغ المؤلف بقرار صلاحية النشر أو عدمها في مدة لا تتجاوز شهراً واحداً من تاريخ وصوله إلى هيئة التحرير.
٤. يلتزم المؤلف بإجراء تعديلات المحكمين على بحثه وفقاً للتقارير المرسلة إليه، ومن ثم موافاة المجلة بنسخة معدلة في مدة أقصاها (١٥) خمسة عشر يوماً.
٥. لا يحق للمؤلف المطالبة بمتطلبات البحث كافة كافة بعد النشر.
٦. لا تُعاد البحوث إلى مؤلفيها سواء قبلت أم لم تُقبل.
٧. يخضع البحث للتقويم السري من خبيرين لبيان صلاحيته للنشر.
٨. يدفع المؤلف أجور النشر البالغة (١٢٥,٠٠٠) مائة وخمسة وعشرين ألف دينار عراقي (١٢٥) من داخل العراق، و (١٥٠) دولاراً من خارج العراق.
٩. يحصل المؤلف على نسخة من المجلة المنشور فيها بحثه.
١٠. تعبّر البحوث المنشورة في المجلة عن آراء أصحابها لا عن رأي المجلة.
١١. لا تلتزم المجلة بنشر البحوث التي تخل بشروط من الشروط.
١٢. تلتزم المجلة بفهرسة ورفع البحوث التي تُنشر في المجلة في موقع www.iasj.net المجلات الأكاديمية العلمية العراقية

دليل المقومين

١. يُرجى من المقوم قبل الشروع بالتقويم التثبت من كون البحث المرسل إليه يقع في حقل تخصصه العلمي لتتم عملية التقويم.
٢. لا تتجاوز مدة التقويم (١٠) أيام من تاريخ تسلّم البحث.
٣. تذكر المقوم إذا كان البحث أصيلاً ومهما لدرجة تلتزم المجلة بنشره.
٤. يذكر المقوم مدى توافق البحث مع سياسة المجلة وضوابط النشر فيها.
٥. يذكر المقوم إذا كانت فكرة البحث متناولة في دراسات سابقة، ويتم الإشارة إليها.
٦. يحدّد مدى مطابقة عنوان البحث لمحتواه.
٧. بيان مدى وضوح ملخص البحث.
٨. مدى إيضاح مقدمة البحث لفكرة البحث.
٩. بيان مدى عملية نتائج البحث التي توصل إليها الباحث.
١٠. تجري عملية التقويم بنحو سري.
١١. يُبلغ رئيس التحرير في حال رغب المقوم في مناقشة البحث مع مقوم آخر.
١٢. تُرسل ملاحظات المقوم إلى مدير التحرير، ولا تجري مناقشات ومخاطبات بين المقوم والمؤلف بشأن البحث خلال مدة تقويمه.
١٣. يبلغ المقوم رئيس التحرير في حال تبين للمقوم أن البحث مستل من دراسات سابقة، مع بيان تلك الدراسات.
١٤. يُحدد المقوم العلمي بشكل دقيق الفقرات التي تحتاج إلى تعديل من المؤلف.
١٥. تعتمد ملاحظات وتوصيات المقوم العلمي في قرار قبول النشر وعدمه.

تعهد نقل حقوق الطبع والتوزيع

إني الباحث
صاحب البحث الموسوم بـ)
.....
.....
.....
أتعهد بنقل حقوق الطبع والتوزيع والنشر إلى مجلة (السلام الجامعة) .

التوقيع:

التاريخ:

تعهد الملكية الفكرية

إني الباحث.....
صاحب البحث الموسوم ب).....
.....
.....
.....
.....

أتعهد بأن البحث قد أنجزته، ولم يُنشر في مجلة أخرى في داخل
العراق أو خارجه، وأرغب في نشره في مجلة (السلام الجامعة).

التوقيع:

التاريخ:

عناوين البحوث المقدمة لمجلة الكلية

ت	الباحث	عنوان البحث	رقم الصفحة
١.	أ.د. قصي سعيد أحمد الجبوري م.م. مُجَدِّ إِسْمَاعِيل حَسِين حِيَاد	تغريم فاقد الأهلية بين الشريعة والقانون العراقي	٢٥-١
٢.	أ.د. مُجَدِّ يَحْيَى سَالِم الْجُبُورِي	جوانب من الدَّرس الصَّوْتِي عند مكي القيسي (ت ٤٣٧هـ)	٤٨-٢٦
٣.	أ.د. محمود بندر علي العيساوي م.م. مها أحمد كمال العاني	إذا اجتمع المباشر والمتسبب أضيف الحكم إلى المباشر / نماذج تطبيقية	٦٨-٤٩
٤.	أ.م.د. أحمد عباس مُجَدِّ	سلامة العقيدة وأثرها في صلاح المجتمع	٨٨-٦٩
٥.	أ.م.د. رعد عبد الله فياض	مفهوم الإمامة في سورة البقرة في تفاسير السنة	١١٢-٨٩
٦.	أ.م.د. أنمار شاكر مجيد الشطري	القلق البيئي وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية لدى طلبة جامعة بغداد	١٣٣-١١٣
٧.	أ.م.د. إبراهيم عبد السلام ياسين	سُلْطَةُ الْعَقْلِ فِي تَفْسِيرِ النَّصِّ الْقُرْآنِيِّ	١٤٩-١٣٤
٨.	أ.م.د. حميد معروف حميد الأعظمي	مخالفات الحنبالية للحنفية في حد الردة	١٧٢-١٥٠
٩.	أ.م.د. حسين ناصر حسين م.د. علياء هاشم عبد الأمير	اعتماد القنوات التلفزيونية الفضائية على تصريحات المسؤولين كمصدر للأخبار وانعكاسه على أداء الوظيفة الإعلامية / قناة السومرية التلفزيونية الفضائية نموذجا	١٨٩-١٧٣
١٠.	أ.م.د. سهيل مُجَدِّ حَسِين	الدقائق البيانية والدلالة السياقية قراءة لبلاغة "تشابه المعنى" في نصوص (نهج البلاغة) حرف "الجيم" إنفودجا	٢٢٦-١٩٠
١١.	م.د. هيو طاهر عباس	رسم المصحف الشريف (مصحف الشيخ ملا زادة) للشيخ ملا حسن عبد الله الكردي / دراسة وتحقيق	٢٥١-٢٢٧
١٢.	م.د. حميد جفات ثويني	ذكر الخاص بعد العام في خطاب القرآن / دراسة في نصوص من القرآن	٢٦٤-٢٥٢
١٣.	د. محمد عبد الوهاب مرموص	العلاقة بين المحاصصة السياسية وظاهرة الفساد في العراق بعد العام ٢٠٠٣	٢٨٣-٢٦٥
١٤.	م.د. معاذ حمدي حسون	الفكر الأخلاقي عند الماوردي وكانت / دراسة فلسفية مقارنة	٢٩٩-٢٨٤
١٥.	م.د. أحمد شفيق عرميط الألوسي	خصائص النبي (صلى الله عليه وآله) في الدنيا والآخرة / دراسة عقدية	٣١٢-٣٠٠
١٦.	م.د. نافع حسين علي الدليمي	علم الفقه والكلام عند البصريين أيام العباسيين	٣٣٣-٣١٣
١٧.	د. معد صالح أحمد	المعجم الصوتي معجم الصوتيات للدكتور رشيد العبيدي إنفودجا / دراسة وصفية	٣٥٠-٣٣٤
١٨.	الدكتورة ظلال زين عليا لدكتور سمير شلال فرحان	ميزان المدفوعات في العراق للفترة من ٢٠٠٣ - ٢٠٢٣ مع التركيز على السياسة المالية والنقدية	٣٦٧-٣٥١

٣٨٥-٣٦٨	آيات البأس في القرآن الكريم / دراسة تحليلية	الدكتور علاء عبد الحميد	١٩.
٤٠٦-٣٨٦	أثر استراتيجية دائرة وجهات النظر في تحصيل مادة علم الاجتماع لدى طلاب الرابع الإعدادي	م.د. حردان عبد الغفور رشيد	٢٠.
٤٣١-٤٠٧	الانهاك الأكاديمي وعلاقته بالاعتدال المزاجي لدى طالبات المرحلة الإعدادية	م.د. ميادة جمعة حسن	٢١.
٤٥٤-٤٣٢	الغيرة ومثلاثتها في النص المسرحي العراقي المعاصر / نماذج مختارة	م.د. صلاح نعمه عبد العالي	٢٢.
٤٨٠-٤٥٥	التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في محافظة واسط	م.د. نزار راهي خصاف	٢٣.
٤٩٤-٤٨١	استخدام جهاز مبتكر لقياس زمن السرعة الانتقالية لطلاب المرحلة الإعدادية	م.د. إبراهيم خليل إبراهيم	٢٤.
٥١٤-٤٩٥	العنصر الأخلاقي في حياة الأنبياء في القرآن الكريم	م.م. محمد هاشم جبار مهدي العوادي	٢٥.
٥٣٥-٥١٥	الاشكالات القانونية لفرض الضريبة الخضراء	م.م. حسين عواد محميد	٢٦.
٥٥٧-٥٣٦	الغزو الفكري وأثره على الأمة الإسلامية	م.م. مصطفى محمد صالح عطيه أ.د. محمد محمد صالح عطيه	٢٧.
٥٨٠-٥٥٨	السياسة الخارجية اليابانية تجاه دول مجلس التعاون الخليجي بعد العام ٢٠٠٣	م.م. علي هادي عبد الله القره غولي	٢٨.
٦١٥-٥٨١	دور الحوكمة المؤسسية في تحقيق الإفصاح المالي	م.م. زينب عبد الواحد سلوم	٢٩.
٦٣٨-٦١٦	الانتخابات الرئاسية في ساحل العاج لعام ٢٠٢٠ وانعكاساتها المستقبلية	م.م. رعد خضير صليبي	٣٠.
٦٥٤-٦٣٩	أثر القواعد الفقهية في صياغة مواد الدستور العراقي ٢٠٠٥ م / الحقوق الاقتصادية انموذجاً	م.م. عالية حسين محمد أ.د. محمود بندر علي	٣١.
٦٧١-٦٥٥	عبد الغني جميل حياته وشعره	م.م. محمد أحمد حميد	٣٢.
٦٨٣-٦٧٢	Teaching Language through four strands: From Theory to Practice	م.م. سراب سوادي يوسف الأكرع Sarab S. Yousif AL-Akraa	٣٣.
٧٠٩-٦٨٤	المفهوم القانوني للإرهاب وتمييزه عن الكفاح المسلح في ضوء قواعد القانون الدولي	الباحثة: خديجة عبد الستار صادق سليمان	٣٤.
٧٢٦-٧١٠	المقصود بالمهني في عقود الإذعان / دراسة مقارنة	أ.د. علي مطشر عبد الصاحب سيف الدين مهدي كاظم	٣٥.
٧٥١-٧٢٧	تأثير الاقتصاد العالمي على استراتيجيات المالية المحلية	الباحث: فاضل صبري نعمه	٣٦.
٧٦٩-٧٥٢	المجتهد وشروطه عند الإمام الشوكاني (ت ١٢٥٠هـ) / دراسة أصولية	أ.د. لقاء عبد الحسين رستم الباحث: نصير سالم عباس	٣٧.
٧٨٥-٧٧٠	ترجيحات الإمام البرزلي في مسائل الطهارة الصلاة / دراسة فقهية مقارنة	الباحثة: علياء ثائر محمد أ.د. سامي جميل أرحم	٣٨.
٨٠٨-٥٨٦	التخصيص بالأدلة المتصلة وتطبيقاته في سورة الأنعام	الباحث: حسن عبد الرضا عسكر	٣٩.

٤٠.	أ.م.د. وسام غالي قاسم	المؤثرون الرقميون ودورهم في صناعة الرأي العام في مواقع التواصل الاجتماعي من وجهة نظر (النخبة الأكاديمية الإعلامية)	٨٠٩-٨٢٨
-----	-----------------------	--	---------



التوافق المهني لدى المرشدين التربويين في محافظة واسط

**Professional compatibility among educational
counselors in Wasit Governorate**

م.د. نزار راهي خصاف

المديرية العامة لتربية واسط

Dr. Nizar Rahi Khussaf

nalmyahy336@gmail.com

المخلص

يهدف البحث الحالي التعرف على:

- "التوافق المهني" لدى .
 - الفرق في "التوافق المهني" لدى تبعاً لمتغير الجنس (ذكر-أنثى).
- يتطلب قياس هذا المتغير عند عينة البحث أداة لقياسها وعند البحث في الادبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث أعد الباحث مقياساً لقياس "التوافق المهني" مكون من ٤٥ فقرة توزعت على ٦ مجالات تقيس "التوافق المهني" واستخرج له خصائص سيكو مترية وطبق الباحث أداة القياس على عينة بلغت ٤٠٠ مرشد ومرشدة عن طريق الرابط الالكتروني الذي تم نشره في كروبات المدارس من قبل المشرفين التربويين والاختصاصيين وبعض الزملاء وباستخدام الوسائل الإحصائية المناسبة ظهرت النتائج تشير إلى عدم تمتع عينة البحث بـ"التوافق المهني" وكذلك ظهرت نتائج الفرق في الجنس أن الإناث أكثر توافقاً من الذكور وفي ضوء ذلك وضع الباحث عدداً من التوصيات والمقترحات.
- الكلمات المفتاحية:** التوافق المهني، المرشدون التربويون.

Abstract

This research aims to identify:

- Professional compatibility among educational guides.
- The diversity in professional compatibility among educational guides according to gender variable (male-female).

To measure this variable in the research sample a tool is required. While searching the writings and previous studies related to this research topic , the researcher arranged a scale to measure professional compatibility including 45 items shared to cover 6 areas to measure professional compatibility and bring out psychometric properties for this compatibility. The researcher applied this measurement tool to a sample consists of 400 guides (male-female) done through an electronic link published by school groups and set by educational supervisors, specialists, and some colleagues. In addition , after appropriate statistical methods were used , the results indicated that the research sample did not have professional compatibility. Also, the results of the difference in gender manifested that females were more compatible than males. Taking that into consideration, the researcher concluded a number of recommendations and suggestions.

Keywords: professional compatibility, educational counselors.

الفصل الأول

مشكلة البحث:

يعد موضوع التوافق تفسيراً لعملية توافق الفرد مع بيئة العمل الذي يعمل به ويتضمن توافقه بكافة العوامل البيئية والخصائص الذاتية والنفسية بحيث يكون التضامن مع رؤساء وزملاء العمل نفسه وفق متطلبات العمل وظروفه الاقتصادية من خلال الاستعداد الذاتي وميول ومزاج ذل الفرد (عوض، ١٩٨٨، ص ١٢).

فجد مهنة الإرشاد التربوي من المهن التربوية والانسانية بنفس الوقت حيث يمارس المرشد التربوي دورا مهما لتنمية وصقل شخصية الطلبة وتكامل النمو الاجتماعي والنفسي والمعرفي لهم وكذلك الدور المهني الكبير في تحقيق اهداف الارشاد خصوصا واهداف التربية عموما فتعد مهنة الإرشاد التربوي من المهن المهمة في القطاع التربوي ومن المهن الصعبة لأن ادائها يتسم بصورة غير سلسة شاقة لأنها تتعامل مع نفس بشرية وبطبيعة تلك النفس البشرية ومتغيراتها النفسية والعقلية والاجتماعية والمعرفية التي تحتاج إلى الخبرة والصبر والتخلق بأساليب اخلاقية وتربوية (الأسدي، ٢٠٠١، ص ٢٢٥).

وهنا يعد المرشد التربوي بكفاءته العلمية وتوافقه المهني عنصراً أساساً وفعالاً في العملية التربوية والتعليمية لأن صفة "التوافق المهني" للمرشد التربوي من مقومات النجاح في عمله واداء مهامه وواجباته المناطة به (فليه، ١٩٩٧، ص ٣٩).

إذن بدون هذا "التوافق المهني" قد يضطرب المرشد التربوي ويشعر بعدم الرضا الوظيفي ولاسيما إذا كان سوء "التوافق المهني" مستمراً نتيجة ظروف العمل المادية والنفسية والاجتماعية السيئة (صالح، ١٩٩٥، ص ٦٥).

ولا يختلف اثنان في أهمية هذا الدور المهني الذي يناط للمرشد التربوي ولا بشأن سمو مهنة الإرشاد ونبلها، ونجد الآن أن كثيراً من الدول العربية قد اختلفت عندها النظرة السوية للمرشد ولسنا مستثنين من هذا الاتجاه الخطير الذي كان من نتائجه أن وصل العديد من المرشدين العاملين في الحقل التربوي إلى قناعة بعدم جدوى استمرارهم في المهنة والذين لم يصلوا إلى هذه القناعة بعد أن يمروا بمرحلة شك خطير إزاء وضعهم الوظيفي والاجتماعي وقد اثر ذلك في توافقهم المهني ، وبشأن هذا المضمون يقول علماء النفس إن المرشد الذي تنتزع درجة رضاه بمهنته أو بتنازعه تضارب في وضعه الاجتماعي وما يؤديه من عمل فان النتيجة الحتمية هي التسرب من العمل أو الإسهام فيه إسهاماً سلبياً (الشهاري وآخرون، ١٩٨٤، ص ٢).

لذا فإن تحديد هل المرشدين متوافقين أم غير متوافقين مهنيًا يعد أمر ضروري لحياة الإرشاد في المجتمع، لأن ذلك يوفر ظرفاً لحسن استغلال الإمكانيات والموارد الاقتصادية ويقلل

من الاستهلاك غير المثمر في ثروة المجتمع ، كما يجعل الاستثمار الاقتصادي للطاقات البشرية العاملة بالمجتمع يصل إلى أفضل مستوياته (غالي ، ١٩٨٠ : ١١٨) إذ يرى سوبر إن صلاحية الفرد للعمل في مهنته تتوقف على ما يمتلكه من قدرات وإمكانات وميول لأن المهنة التي تتلاءم مع قدراته وإمكاناته تؤدي إلى التمتع بالرضا عن العمل سواء في الارشاد وفي غيره ومدى توافقه مع مهنته (Crites,1969,p:336).

وتكمن خطورة المشكلة إذا لم تتمتع هذه الشريحة المهمة من شرائح المجتمع وهم بـ"التوافق المهني" وهم الأكثر نضجا ووعيا مقارنة بالشرائح الأخرى الذي يزيد من خطورة المشكلة ليس في استسلام هذه الشريحة للظروف الخارجية ، وهدر طاقاتهم من دون جدوى والذي يسبب قصورا في أدائهم فحسب بل خوف من إن تصبح هذه الشريحة البناة مهدمة لمجتمعاتها بدلا من إن تكون أداة للتعمير إي أن أهمية المشكلة تكمن فيما يتولد عنها من آثار وأمراض نفسية واجتماعية وثقافية وبالتالي تؤثر تأثيرا سلبيا في المرشد وفي عمله، ومما تقدم تتلخص مشكلة البحث بمحاولة الباحث الإجابة عن السؤال التالي: هل يتمتع المرشدون التربويون في محافظة واسط بـ"التوافق المهني" وهل هناك فروق ترجع إلى متغيري الجنس.

أهمية البحث:

تبرز أهمية البحث الحالي في أن "التوافق المهني" لدى في المدارس أحد المؤشرات المهمة لنجاحهم في أداء مهماتهم وواجباتهم مع المسترشدين ومع زملائهم ومع رؤسائهم خاصة إذ أن عدم تمتعهم بـ"التوافق المهني" يؤدي إلى انخفاض شعورهم بـ"التوافق المهني" ، ومن ثم قد يصل إلى الاحتراق النفسي ، لاسيما إذا كان المرشد لا يتمتع بـ"التوافق المهني" نتيجة ظروف العمل المادية والنفسية والاجتماعية السيئة إذ منذ أن وجد الإنسان على سطح الأرض كان يحاول إن يعمل ويسعى إلى ذلك لأن العمل بالنسبة له يعد حياة له، إذ بدونه يشعر بالوحدة والعزلة فالعمل يشعره بقيمته وقدراته وصولا إلى اكتساب الثقة بنفسه وعدم شعوره بالوحدة والعزلة مما يؤدي إلى قيامه بإعمال مثمرة، وكذلك فهو عبر العمل يقوم بأداء أدواره الاجتماعية الرئيسة على مسرح الحياة ويشبع حاجته للنجاح والتفوق وتحقيق الذات (علي، ١٩٧٥، ص ٨٦).

وفي هذا الصدد أكد القرآن الكريم أهمية ممارسة الأعمال والتحفيز لها وجعلها مناظة بالجزاء كما في قوله (تعالى) وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (التوبة آية ١٠٥).

وينظر الإسلام إلى التوافق على انه شعور الفرد بالارتياح والسعادة ويحدث نتيجة التوازن في إشباع حاجاته الجسمية والنفسية والروحية (مرسي، ١٩٨٨، ص ٤٦).

وتتميز الشخصية المتوافقة مهنيا في القدرة على التحكم بالذات وتحمل المسؤولية والتعاون والتكامل مع المجتمع ووضع مستوى من الطموح المناسب (إسماعيل، ١٩٥٩، ص ٤٩).

لذا يعد "التوافق المهني" ركيزة أساسية في نجاح أي عمل لكونه يشكل محورًا لدافعية العاملين نحو أداء مهامهم (P:602,Blir,1975).

ومن هنا فقد زاد الاهتمام بهذا المفهوم لدى الكثير من العاملين في المهن والوظائف على اختلاف أنواعها منذ بداية العقود الثلاثة من القرن العشرين (السعود، ٢٠٠١، ص ٦١٥).

إذ اخذ يلاقي اهتمامًا متزايدًا من لدن الباحثين في مجال علم النفس والإرشاد في الولايات المتحدة ودول غرب أوروبا فالعنصر البشري لم يعد كما كان مهملاً في السابق وعلى وجه التحديد إبان الثورة الصناعية إذ كان يعمل ساعات طويلة قد تمتد من ساعات الصباح الأولى حتى ما بعد الغروب وبأجر زهيد قد لا يسد القوت اليومي وفي ظروف عمل سيئة (العتيبي، ١٩٩١، ص ٣١).

يعد مجال العمل في الإرشاد من المجالات المهمة في حياة الفرد والتي توجب عليه كفرد ان يحقق أكبر وأكثر قدر من التوافق (طه، ١٩٨٠، ص ٥٣).

إذ لا تقف أهمية العمل عند تأمين حاجات الإنسان المادية بل يمتد إلى إرضاء حاجات نفسية واجتماعية متعددة تقوم عليها صحته النفسية منها: الشعور بالاعتماد على النفس، والشعور بالكفاية والقيمة والأمن والطمأنينة والتقبل عبر إدراك الفرد لتقدير الناس لعمله واستحسانهم لإنتاجه وإعجابهم بتفوقه ومن هنا يتضح لنا إن "التوافق المهني" من عوامل تنمية الصحة النفسية وسوء التوافق من عوامل ضعفها وانحرافها والتأثير متبادل بين الصحة النفسية و"التوافق المهني" إذ كلما زاد توافق العامل في عمله نمت صحته النفسية وكلما نمت صحته النفسية زاد توافقه المهني وقد توصلت دراسة (عبيد، ٢٠١١ ص ١٢) إلى ارتباط سوء "التوافق المهني" بعصاب العمل إذ تبين أنَّ نسبة كبيرة من العمال الفاشلين في عملهم يعانون القلق والهستيريا، كما توصلت الأبحاث المختلفة في موضوع "التوافق المهني" إلى أهمية هذا المتغير في إحداث تأثير ما في جانبيين:

الأول: الفرد العامل نفسه، وما يبعثه "التوافق المهني" في نفسه من رضا وما يحققه من إشاعات تكفل سعادته وإيجابية كما تحقق أحسن الظروف التي تكفل حسن استغلاله لقدراته وإمكانياته مما يزيد قدرته على الخلق والابتكار.

الثاني: الإنتاج فكلما زاد توافق الفرد لمهنته أدى ذلك لمزيد من "التوافق المهني" (غالي، ١٩٨٠، ص ١١٧-١١٨).

أذ ان دراسة العامري ٢٠٠٢ توصلت إلى كون "التوافق المهني" يعد جانبا مهما من الجوانب المعرفية لفهم الكلي للذات (العامري، ٢٠٠٢، ص ١٤٧).

فالاستعدادات والقدرات الخاصة وان كانت ليست الجانب الوحيد الذي يتوقف عليه توافق الأشخاص في عملهم فذلك يتطلب عوامل انفعالية وشخصية لديهم، وإذا لم تتوافر فيهم ساء "التوافق المهني" للإفراد (أبو النيل، ١٩٨٥، ص ٢٧٢).

عندما نسلط الضوء على ما يمر به العالم اليوم من تغيرات وتطورات تتسم بالسرعة في مختلف جوانب الحياة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والفكرية وما صاحبها من تقدم وتطور علمي وتكنولوجي دفعت المجتمعات إلى الكثير من الصراعات والمشكلات نتيجة لتغير اساليب الحياة والعلاقات الانسانية التي جعلت ارتباط الافراد مع الانظمة الاجتماعية ارتباطا وثيقا لتحديد سلوك الجماعات الذي ارتبك وتمشكل بسبب هذا التغير، وبسبب التطور زادت المطالب وتعددت اساليب الحياة والعيش وطرق اشباع الحاجات، وهنا يحتاج الفرد إلى ان يجد من يساعده في توفير حاجاته ومساعدته في القيام بواجباته ولا بد من ان يستعين باهل الخبرة والتدريب علة طرق المواجهة للمشاكل وايجاد الحلول لها كتعلم اسلوب حل المشكلات وبالتالي يزداد توافقه مه نفسه والآخرين وحل القضايا العالقة بينه وبينهم بالاطرق العقلانية المفيدة (العبيدي، ١٩٩٩، ص ٣).

ومن هنا نبين اهمية متغير "التوافق المهني" للمرشدين التربويين في محافظة واسط كونهم من الشرائح التربوية في المجتمع والتي يكون تعاملها مع الإنسان نفسه.

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي ب في المدارس الحكومية (ابتدائية -متوسطة -إعدادية) المشمولة بالإرشاد التربوي من كلا الجنسين وللدراسات الصباحية التابعة إلى المديرية العامة لتربية واسط والاقسام التابعة لها للعام الدراسي ٢٠٢٣-٢٠٢٤

أهداف البحث: يهدف البحث الحالي التعرف إلى:

١. التوافق مهني لدى.
٢. الفروق في "التوافق المهني" لدى على وفق متغير الجنس (ذكر/أنثى).

تحديد المصطلحات:

أولاً: "التوافق المهني" Vocational Adjustment عرفه كل من:

❖ العامري ٢٠٠٢: هو تلك العملية الدينامية المستمرة والتي يتصف بها شخص ما لتحقيق التلاؤم بين حاجاته وقدراته وإمكاناته وبيئة العمل ومتطلباتها بما يجعله راضيا عن مهنته

وعمله وكيفية التغلب على العقبات لإشباع حاجاته المختلفة وطموحاته المتنوعة (العامري، ٢٠٠٢، ص ١٠).

❖ **عبيد ٢٠١١:** هو الاختيار الأمثل والانسب لمهنة ما بما ينسجم مع القدرات والميول والدوافع الشخصية للفرد والتي تحقق النمو المهني والذي بدوره يحقق الذات من خلال المكانة الاجتماعية والاقتصادية لتلك المهنة التي يمتنها الشخص ومدى انسجامها مع الطموحات والتطلعات لذلك الفرد (عبيد، ٢٠١١، ص ١٢).

التعريف النظري: لقد تبني الباحث تعريف عبيد ٢٠١١ للتوافق المهني كونه استفاد من مقياسه في اعداد المقياس وتبنى نظريته نظرية السوبر

التعريف الإجرائي: عينة ممثلة لنطاق سلوكي لمفهوم "التوافق المهني" والتي تتمثل بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب/المستجيبة من أفراد العينة على مقياس "التوافق المهني" المعد لهذا الغرض.

ثانياً: المرشد التربوي: Educational Counselor

تعريف وزارة التربية للمرشد التربوي ١٩٨٨: "المرشد التربوي واحداً من أعضاء الهيئة التدريسية والتعليمية تم اعداده اعداداً مهنية وتأهيله للقيام بمهنة الارشاد للطلبة في المدارس وحل مشاكلهم السلوكية والنفسية والتحصيلية عن طريق التواصل بين البيت والمدرس وبين الادارة ومدرسيها ومعلميها وبوسائل جمع المعلومات التي من خلالها يتعرف عن اسباب المشاكل المذكورة انفاً وايجاد الحلول معتمداً على النظريات والنماذج التي تسلط الضوء على الظواهر النفسية وكيفية تفسيرها (وزارة التربية، ١٩٨٨، ص ١٠). ولقد تبني الباحث تعريف وزارة التربية للمرشد التربوي "

الفصل الثاني / الإطار النظري والدراسات السابقة

نظرية سوبر (Super Theory) ١٩٣٥:

تعد نظرية سوبر من أهم وأكثر النظريات التي تركز على التوجيه و"التوافق المهني" وبما ان أداه القياس المعدة لقياس هذا المتغير في البحث الحالي معده على وفق نظرية سوبر فقد تبني الباحث هذه النظرية وفيما يأتي عرض مفصل لتلك النظرية:

حيث يرى سوبر ان مدى ملائمة الفرد لامتحان مهنة ما مرهون بمدى امتلاك هذا الفرد إلى ميول وسمات وقدرات والسبب يكمن في ان لكل مهنة متطلبات ومواصفات خاصة ومؤهلات للعامين فيها ويتطلب من خلالها الحصول على مهنة والنجاح بها، فأذا لم تتوفر تلك الصفات

والسمات والميول والقدرات كمؤهلات للفرد سيؤدي هذا الافتقار إلى عدم الرضا وعدم "التوافق المهني" (Crites, 1969, P.336).

ثم هناك مفاهيم رئيسة وافتراضات توضح دور السمات في الشخصية أثناء "التوافق المهني" وهي كالآتي:

- أ. إن جميع الأفراد في الوظائف المحددة يمتلكون سمات نفسية وشخصية معينة.
- ب. عندما تتلاءم سمات الفرد مع نوع العمل يكون الفرد أكثر توافقاً مع هذا العمل.
- ت. كيفية تحقيق التوافق التام بين السمات الشخصية للفرد وبين المؤهلات كمتطلبات عمل يؤديان إلى تحقيق "التوافق المهني" (Crites, 1969, P.336).

وهكذا نجد أن سمات الشخصية تتضح بين مدى صلاحية بعض الأفراد لإنجاز أعمال معينة وعدم قدرتهم على إنجاز أعمال أخرى، وكذلك علاقتها بالتفضيل والإشباع المهني والذي يسهم بدوره في تحقيق "التوافق المهني" والكفاية الإنتاجية (مرسي، ١٩٨٨، ص ٦١).

فإذا كانت السمات الشخصية للفرد ومدى توافقها مع متطلبات المهنة أو العمل تؤدي إلى "التوافق المهني" وتمنح الشخص عملية دينامية بينه وبين العمل الذي يؤهل للقيام به، فإن الاستجابة لهذا العمل متوافقة أو غير متوافقة يتوقف على نمط الشخصية التي تخبر هذا الموقف أو تمر بهكذا موقف مماثل، وما سوء التوافق الا ظهور العيوب الشخصية وسماتها التي تحول دون توافق مهني فالدور الأكبر بالتوافق هو للسمات الشخصية التي تؤهل الافراد إلى القيام بهذه المهنة أو العمل (فهيم، ١٩٧٩، ص ٤٧).

اختلفت نظرية سوبر عن النظريات التي درست السلوك المهني بنظرته للاختيار المهني وهو إن الاختيار المهني عملية Process تمتد عبر الزمن من الولادة وحتى الوفاة.

ومن أبرز النظريات التي أسهمت في التأثير في افكار سوبر هي ما جاءت به كاثار وروجر وبوردين حيث ركزوا على اعتبار سلوك الفرد هو انعكاس افكاره المتعلقة بالتعبير عن وصف ونفيتها حسب مشار الية العالم بورن، إلى اعتبار الاستجابات حول قوائم الميول المهنية وبناء مما تقدم فقد بنى سوبر نظريته وفق تحليله للدراسات عن ظاهرة الاختيار وكيفية التمييز بين مفاهيم الالتحاق والاختيار و"التوافق المهني" وكذلك في التسوية بين القدرات والميول والقيم والفرص المتوافرة وقد اشتمل منهجه في البحث على اتجاهين:

الأول: إيجاد تصنيف للوظائف بدلالة القدرات والاستعدادات والمهارات اللازمة لأداء هذه الوظائف.

الثاني: تطوير مجموعة اختبارات وأساليب فنية تعين المرشد على تقرير ما إذا كان نمط معين يبيده الفرد أكثر انسجاماً مع نوع معين من المهن دون الأنواع الأخرى.

وعلى الرغم من أن نظرية سوبر تقدم في الأصل مراحل ومهام بطريقة متوالية متسلسلة إلا أنه أضاف لاحقاً بأننا ندور في حلقات ونعاود الدوران طوال حياتنا حينما نتكيف للتغيرات الحاصلة في ذواتنا وإلى الاتجاهات في مكان العمل (الداهري، ٢٠٠٥، ص ١٤٣-١٣٢).

وهناك مجموعة عوامل في النضج المهني والتي بدورها تؤدي إلى التوافق المهني وكالاتي:

١. الوعي التام بالحاجة للتخطيط مسبقاً.
 ٢. امكانية تكوين بعض المهارات الخاصة بعملية اتخاذ القرار.
 ٣. كمية المعرفة المتراكمة والإفادة من المعلومات الواردة.
 ٤. التعرف على المعلومات المهنية والاساسية العامة.
 ٥. توفير الكثير من المعلومات المفصلة عن المهن وعن العمل (ثابت، ٢٠٠٩، ص ٣٥).
- هذا ولقد اعتمد سوبر في تطوير نظريته على أسس تشكل الإطار العام للنظرية وهي:
- مفهوم الذات:

إن تشكيل مفهوم الذات يتطلب من الفرد أن يتعرف على نفسه كفرد متميز وفي الوقت نفسه عليه أن يدرك التشابه بينه وبين الآخرين ومفهوم الذات غير ثابت فهو يتغير نتيجة نمو وتطور الفرد العقلي والجسمي والنفسي والتفاعل مع الآخرين والاقتراء بالناجحين العاملين، كذلك فإن مفهوم الذات المهنية تتطور بالطريقة نفسها، فالفرد عندما ينضج يختبر نفسه بعدة طرق مهنية وأكاديمية، فالطفل عند الولادة تكون لديه ادراكات أولية تتعامل مع إحساسات بدائية، مثل الجوع والألم والحرارة ويعلم أن لمس النار يؤلم وفي المراهقة تتبع الاختلافات بين الذات والآخرين، ويصبح الفرد مدركاً بأنه طويل أو قصير، جيد أو ضعيف في الأمور الأكاديمية هذه الملاحظات تقود إلى قرارات تتعلق بالتعليم والعمل وتكون منسجمة مع مفهوم الذات، فالرياضي يتخذ قرارات مختلفة عن تلك التي يتخذها الموهوب موسيقياً (super, 1968:p44).

في الوقت الذي تظهر فيه عملية التفريق بين الذات والآخرين يبدأ الفرد بتحديد هويته وبتطوير صورة عن نفسه وسلوك يتناسب والأنماط الثقافية ثم ينتقل من الاقتداء بالنماذج العامة إلى الاقتداء بالنماذج الخاصة. فالمراهق يدرك أن حياة والده ليست المثالية، عندها يجد راشدين آخرين يشكلون نموذج هويته فمثلاً يمكن أن يجد ابن البقال النموذج المهني في الجار المهندس، إن ممارسة الدور الذي تنيره عملية الهوية، يساعد في تطوير مفهوم الذات المهني ومع التقدم في العمر تصبح ممارسة الدور أكثر دقة وتعقيداً (الداهري، ٢٠٠٥، ص ١٣٣-١٣٤).

- الفروق الفردية: بين سوبر أن أي فرد عنده القدرة على النجاح والرضا في عدة وظائف وذكر بأن الأفراد يتفاوتون في مستوى كفاءتهم للوظائف بناء على ميولهم وقدراتهم فالفرد يكون أكثر كفاءة في الوظيفة التي تطابق ميوله وقدراته.

• **النمو المهني:** تأثر سوبر بكتابات بوهلر في علم نفس النمو التي ذكرت أن الحياة يمكن ان ينظر إليها كمتتابع لمراحل متتالية، وهذا قاده لان يقول بان طريقة الفرد في التكيف في مرحلة من مراحل الحياة يمكن أن تساعده في التنبؤ في مراحل لاحقة (جاسم، ١٩٩٠، ص ٤٠).

أما مراحل النمو المهني في حياة الإنسان على وفق نظرية سوبر هي:

١. **مرحلة النمو:** ومن اهم مهام هذه المرحلة هي ان تساعد الفرد على تحقيق الذات من خلال قيام الفرد بلعب الادوار المختلفة في البيئة وفي نهاية مرحلة النمو يكون الفرد قد تعرف على المتقبل المهني له من خلال نظرة الفرد إلى نفسه والتعرف على الكثير من قدراته واهتماماته ومن هنا قسم سوبر هذه المرحلة إلى قسمين:

أ. مرحلة الخيال التي يغلب عليها اللعب والايهام والخيال.

ب. تمارس بهذه المرحلة كل ما يهتم به الطفل وتعد اهتمامات الاطفال دورا اساسيا في تعديل السلوك وتوجيه النشاط (أبو عطية، ٢٠٠٢، ص ٦١).

٢. **مرحلة الاستكشاف:** وهي تبدأ من سن ١٥ - ٢٤ وهي تشمل مرحلة المراهقة المتأخرة والبلوغ، يتم فيها تحديد الأولويات المهنية ثم اختيارها عبر ربطها بأهداف التعليم الثانوي، والجامعي، أو التدريب المهني. وعند التحاق الفرد في العمل يجب أن يعمل على تعزيز المهنة التي تم اختيارها. وقد قسمها سوبر إلى ثلاث مراحل فرعية:

أ. مرحلة الابتداء وهي من عمر ١٥ - ١٧ سنة، ويتم فيها بلورة وتحديد الاختيارات المهنية عن خلال التعرف على القيم المجتمعية للمراهق وميوله وحاجاته وقدراته التي تؤهله إلى اختيار مهنة معينة.

ب. مرحلة الانتقال وهي من ١٨ - ٢١ سنة وهي مرحلة التخصص، وهي مرحلة واقعية يلتحق بها الفرد بمهنة معينة او عمل ملائم له في العمل ويبدأ بالتدريب لمهنة المستقبل.

ت. مرحلة المحاولة أو مرحلة تحقيق الاختيار المهني وهي من ٢٢ - ٢٤ سنة وبهذه المرحلة يلتحق الفرد بمهنة أو عمل معين ملائم له ويتحدد بهذه المهنة مستقبلا. (الدليمي، ١٩٩٧، ص ٣٩).

٣. **مرحلة التأسيس:** Establishment Stage : وهي تمتد ٢٥ - ٤٤ سنة، وهي مرحلة الاستمرار في المهنة والتقدم المهني، ويتم بها اكتساب المهارات الأساسية وتحسين موقع الفرد المهني، وقد قسم سوبر هذه المرحلة إلى مرحلتين:

أ. مرحلة الثبات او الثابتة: وتعني الثبات في العمل بعد التأكد من ملائمة ذلك العمل على انه يتوافق مع العمل الذي يشبع حاجاته وقد يحصل تغيير في هذا العمل أكثر من مرة حتى يصل إلى مرحلة الثبات على هذا العمل.

ب. مرحلة الاستمرار والاندماج: حيث يصبح العمل واضحاً ويأخذ نمط معين وتكون من ٣٥-٤٤ وتتميز هذه المرحلة بالتميز والابداع والابتكار في تحسين الناتج المهني (Osipow 1996.p:11).

٤. **مرحلة الاحتفاظ:** وهي تمتد من ٤٥-٦٤ سنة، وهنا يحاول الفرد المحافظة على ما حققه، أو اكتسبه من المهنة، ويميل نحو عدم تغيير المهنة حيث يحقق الفرد مكانة في العمل، ويحاول المحافظة على هذه المكانة عبر أسس ثابتة، (الحمداي، ٢٠٠٤، ص ١٤).

٥. **مرحلة الانحدار:** وهي مرحلة ما بعد ٦٥ سنة، حيث يتم فيها انخفاض الالتزامات وترسيخ المكتسبات والمنافع ويكون التقاعد هو النتيجة النهائية ويحتاج الفرد فيها إلى الارشاد للعيش في ادوار جديدة وقد قسم هذه المرحلة إلى مرحلتين فرعيتين:

أ. **مرحلة الإبطاء:** هذه المرحلة يكون الفرد فيها كبير السن (متقاعد) يتعلم ببطئ يتذكر ببطئ تتغير واجباته الوظيفية وطبيعة عمله إلى الاعمال البسيطة كالاستشارة وغيرها ويكون عمره ٥٠ إلى ٦٠ عاماً من العمر.

ب. **مرحلة التقاعد:** وهي بعد ٦٠ سنة، ويختلف الأفراد بها التوقف عن الاستمرار في العمل المهني، وقد يكون سهلاً ممتعاً لبعض الأفراد، ويكون صعباً للآخرين، وقد تنتهي هذه المرحلة بالوفاة (أبو عيطة، ٢٠٠٢، ص ٢٦٢).

وفي ضوء ذلك فقد حدد (سوبر Super) بعض النماذج من الافراد (الناس) يمكن من خلالها ان نميز بينهم بوضوح بوضوح وهي:

١. النموذج المستقر.
 ٢. النموذج في دور الإعداد وهو يبذل جهده بقوة قبل الوصول إلى مرحلة الاعداد للاستقرار.
 ٣. النموذج غير المستقر: هو محاولة قيام الفرد بعمل ما في مختلف مجالات ذلك العمل ثم يستقر ثم يتحول إلى عدم الاستقرار والتذبذب في هذا العمل ويعد نموذجا غير مستقرا.
 ٤. النموذج الأخير هو كثير التنقل بين المهن والاعمال ويكون محاولاً في العمل بمهن متعددة الا انها تتشابه مثل الخدم والخدمة المنزلية (أبو عيطة، ٢٠٠٢، ص ٢٥٩)
- وهنا حدد سوبر مجموعة من الافتراضات التي تحدد مراحل النمو المهني وفق أسس مختلفة وهي كالآتي:

١. اختلاف الأفراد في امتلاكهم للميول والسمات.
٢. كل عملا من الاعمال له نمطا مميزا من صفات وميول وسمات الشخصية للفرد

٣. التأكيد على ان الخبرة والنمو السليم لهما دورا اساسيا في تحديد مفهوم الذات وبالتالي تحديد كل مهنة ودرجة الكفاءة والنجاح وبنهاية مرحلة المراهقة المتأخرة يباد اكتمال الذات بدرجة كبيرة.

٤. النمو والتأسيس والاستكشاف والاحتفاظ والانحدار من مراحل النمو المهني الجيد.

٥. ان نمط الحياة لكل فرد تحدده الخبرات والسمات والقدرات والمستوى الاقتصادي والاجتماعي.

٦. نتيجة لتفاعل الاستعدادات الموروثة وكيفية ممارسة الادوار المختلفة في الحياة بإيجابية واستحسان المحيطين به يرى سوبر ان درجة نمو الذات وتحقيق هذا النمو يعتبر جوهر ولب عملية النمو المهني.

٧. الموائمة بين الفردانية وعدد من العوامل الاجتماعية التي تساعد في تحقيق الذات المهنية.

٨- عند نجاح الفرد في تحقيق النمو الذاتي المهني بتميز واستكشاف واستقرار والمحافظة على الانحدار يجعله من السهل تحقيق التوافق والسعادة مدى الحياة.

٩- ان مجموعة الصفات التي يمتلكها الفرد سواء كانت صفات جسمية نفسية اجتماعية تلعب دورا كبيرا في تحديد ماهي المهن التي تلائم هذا الفرد. (الداهري، ٢٠٠٥، ص ١٣٦).

• المحور الثاني/ الدراسات سابقة

١. دراسة العامري ٢٠٠٢: اليمن، "التوافق المهني" لدى الأستاذ الجامعي اليمني وعلاقته بسمات الشخصية"

هدفت الدراسة التعرف على "التوافق المهني" لدى الأستاذ الجامعي اليمني وعلاقته بسمات الشخصية، وتحقيقاً لذلك أعدت الباحثة مقياساً للتوافق المهني اعتماداً على وجهة نظر الإسلام إطاراً نظرياً للتوافق المهني، وقد تم صياغة (٣٥) فقرة مصاغة بأسلوب العبارات التقديرية، وأمام كل فقرة (٥) بدائل متدرجة، وقد تم التحقق من صدق المقياس بمؤشري الصدق المنطقي وصدق البناء عبر التحقق من القوة التمييزية لل فقرات وارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لاستجابات أفراد عينة التحليل الإحصائي والبالغة (٢٠٠) عضو هيئة تدريس، وتم التحقق من ثبات المقياس بتطبيق المقياس على (٢٠٠) عضو هيئة تدريس بطريقتي إعادة الاختبار وقد بلغ معامل ارتباط بيرسون (٠,٨٣)، وطريقة تحليل التباين باستعمال معادلة هويت Hoyt فكان معامل الثبات (٠,٨٥)، ولمعرفة العلاقة بين "التوافق المهني" وسمات الشخصية طبق المقياسان على عينة مكونة من (٢٠٠) عضو هيئة تدريس اختيرت بالأسلوب العشوائي الطبقي، وأظهرت النتائج أن الأستاذ الجامعي اليمني يتمتع بتوافق مهني عالي، وأن هناك علاقة ارتباطيه موجبة بين "التوافق

المهني" من جهة وسمات الشخصية مجتمعة من جهة أخرى. (العامري، ٢٠٠٢، ص ١١٧-١٢١).

٢. دراسة خليل ٢٠٠٥: العراق، "الحاجات النفسية عند مدرسي المرحلة المتوسطة وفقاً لبعض المتغيرات وعلاقتها ب"التوافق المهني"

تهدف هذه الدراسة التعرف على الحاجات النفسية عند مدرسي المرحلة المتوسطة وفقاً لبعض المتغيرات وعلاقتها ب"التوافق المهني". واعتمدت الباحثة على مقياس عثمان للتوافق المهني (١٩٩٩) ويتكون المقياس من (٤٢) فقرة وأمام كل فقرة خمس بدائل متدرجة للإجابة وقد تم التحقق من صدق المقياس بمؤشري الصدق الظاهري وصدق البناء عبر ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للفقرات والبالغة (٣٢٤) مدرساً ومدرسة أما ثبات المقياس فقد طبق المقياس على عينة الثبات والبالغة (١٠٠) مدرساً ومدرسة ولغرض معرفة الحاجات النفسية عند مدرسي المرحلة المتوسطة على وفق بعض المتغيرات وعلاقتها ب"التوافق المهني" طبق المقياسان على عينة مكونة من (٦٠٠) مدرس ومدرسة للمرحلة المتوسطة أظهرت النتائج ان هناك علاقة قوية ذات دلالة إحصائية بين الحاجات النفسية و"التوافق المهني" عند المدرسين (خليل، ٢٠٠٥، ص ٢٠).

٣. دراسة عبيد (٢٠١١) العراق، "أثر العلاج الواقعي وتوكيد الذات في تنمية "التوافق المهني" لدى

اعلنت نتائج الاختبارات بان لا يوجد فرق دال إحصائياً بين درجات المجموعة التجريبية التي درست بأسلوب العلاج الواقعي وبين درجات المجموعة التجريبية التي درست بأسلوب التوكيد الذات ومع المجموعة الضابطة التي درست بالطريقة التقليدية بالأسلوب القديم فكانت النتائج هناك تأثير كبير للأسلوبين في تحقيق التوافق المهني (عبيد، ٢٠١١، ص ٥).

مناقشة الدراسات السابقة: بعد استعراض الدراسات السابقة تم التوصل إلى ما يأتي:

١. الأهداف: تنوعت الدراسات السابقة من حيث أهدافها فقد تناولت معظم دراسات متغير "التوافق المهني" وعلاقته ببعض المتغيرات الأخرى تم التعرف على العلاقة بينها وبين "التوافق المهني" ودراسة عبيد التي استهدفت التعرف على أثر العلاج الواقعي وتوكيد الذات في تنمية "التوافق المهني" لدى ويختلف البحث الحالي في أهدافه بالنسبة لهذه الدراسات كونه يهدف إلى معرفة تأثير الجنس في "التوافق المهني" لدى.

٢. العينة: تباينت أعداد أفراد عينة الدراسات السابقة من كلا الجنسين ويعود هذا التباين في حجم العينات إلى ظروف الدراسة ومكان تطبيقها.

ومن الدراسات التي تناولت المدرسين كعينة هي دراسة غالي وبلغت عينتها (٥١٤) ودراسة خليل وبلغ حجم عينتها (٦٠٠) مدرس ومدرسة إما دراسة العامري فتناولت مجتمع أساتذة الجامعة وبلغت عينتها (٢٠٠) أستاذ إما دراسة عبيد فتناولت مجتمع وبلغت عينتها (٧٥) مرشد ومرشدة إما الدراسة الحالية فتناولت مجتمع وبلغت عينته البحث الحالي (٤٠٠) مرشد ومرشدة.

٣. أدوات القياس: تنوعت أدوات الدراسات السابقة تبعاً لتنوع المتغيرات التي تناولتها تلك الدراسات وعموماً يلحظ أن أغلبها اعتمد مقاييس جاهزة لقياس "التوافق المهني" كما في دراسة (خليل، ٢٠٠٥)، في حين تم إعداد مقياس "التوافق المهني" في الدراسات (غالي، ١٩٨٠، العامري، ٢٠٠٢، دراسة عبيد ٢٠١١) إما أداة قياس البحث الحالي فقد تم اعداد مقياس للتوافق المهني من قبل الباحث.

٤. نتائج الدراسات: ظهرت نتائج هذه الدراسة تشير إلى وجود دلالة احصائية للعلاقة بين التوافق المهني وعدد من المتغيرات الأخرى ذات العلاقة في دراسة العامري ٢٠٠٢ ودراسة خليل ٢٠٠٥ بينما ظهرت النتائج بعدم وجود علاقة في دراسة عبيد ٢٠١١ للعينة اجمع وفقا للأسلوبين الارشادين المطبقين على المجمعات التجريبية والمحجوبان عن المجموعة الضابطة إما نتائج الدراسة الحالية فسيتم استعراضها ومناقشتها في الفصل الرابع.

٥. الوسائل الإحصائية: أستعمل الباحثين القائمين بالدراسات السابقة الكثير من الوسائل الاحصائية المختلفة كتحليل التباين بأنواعه والاختبار التائي بأنواعه ومعامل ارتباط بيرسون وغيرها من الوسائل الإحصائية إلا ان ما يميز معظم الدراسات استعمالها الاختبار التائي للتعرف على دلالة الفرق لمجموعات البحث إما البحث الحالي استعمل الوسائل الإحصائية المشار إليها في فصل الإجراءات.

الفصل الثالث / منهجية البحث وإجراءاته

منهج البحث: أتبع الباحث المنهج الوصفي في تحقيق اهداف بحثه حيث يتضمن الفصل الثالث كافة الاجراءات من تحديد مجتمع البحث وعينته واداة البحث والخصائص السيكومترية للمقياس والوسائل الاحصائية.

مجتمع البحث: يتألف مجتمع البحث الحالي من في محافظة واسط في المدارس الحكومية البالغ عددهم (٨٩٥) بواقع (٤٣٢) مرشدا و(٤٦٣) مرشدة موزعين على المديریات (الحي، الكوت، النعمانية، العزيزية، الصويرة) وحسب الجدول رقم (١)

اسم المديرية	الذكور	الاناث	المجموع
الكوت	١٢٢	١٢٨	٢٥٠
الحي	٩٥	١٠٩	٢٠٤
النعمانية	٧٧	٦٣	١٤٠
العزيزية	٥٢	٧٦	١٢٨
الصويرة	٩٦	٧٧	١٧٣
المجموع	٤٣٢	٤٦٣	٨٩٥

عينة البحث: قام الباحث بأجراء البحث الحالي على عينة قوامها (٤٠٠) مرشد ومرشدة من المدارس المشمولة بالإرشاد التربوي في محافظة واسط وقد اختيرت العينة بالطريقة الطبقية العشوائية المتناسبة بحيث تمثل مناطق مختلفة من المحافظة واسط ومديرياتها الفرعية إذ بلغت العينة ٤٠٠ مرشد ومرشدة مقسمين إلى ٢٠٠ من الذكور ٢٠٠ من الاناث حيث مثلت العينة حوالي ٤٥% من المجتمع الاصلي للبحث والجدول التالي يبين عينة البحث الاساسية حسب المديرية والجنس والجدول رقم (٢) يبين ذلك:

اسم المديرية	الذكور	الاناث	المجموع
الكوت	٧١	٧٩	١٥٠
الحي	٢٩	٣٤	٦٣
النعمانية	٢٨	٢٥	٥٣
العزيزية	٤٢	٢٨	٧٠
الصويرة	٣٠	٣٤	٦٤
المجموع	٢٠٠	٢٠٠	٤٠٠

أداة البحث: لتحقيق اهداف البحث يستوجب على الباحث وجود اداة قياس مناسبة لقياس "التوافق المهني" وبعد مراجعة عدد من الادبيات والدراسات السابقة والاطر النظرية ذات العلاقة بموضوع البحث قام الباحث بأعداد مقياس للتوافق المهني للتعبير عن وجهة نظر ولذلك استفاد الباحث من هذه الدراسات والاطر النظرية والادبيات وبعض الدراسات مثل مقياس عبيد ٢٠١١ ومقياس العامري ٢٠٠٢ ومقياس خليل ٢٠٠٥ في تكوين رؤية واضحة مفيدة في اعداد مقياس "التوافق المهني" لدى .

صدق الفقرات وصلاحياتها: تعد خاصية الصدق من خصائص التي يجب أن يتأكد منها الباحث عندما يريد بناء مقياس جديد او اعداد مقياس بعد الاطلاع على الدراسات السابقة

ومقاييسها، فالمقياس الصادق هو الذي يكون قادر على قياس تلك السمة التي وضع من أجلها (الإمام، ١٩٩٠: ١٢٣)

ولغرض التعرف على مدى صلاحية الفقرات عرض الباحث المقياس بصورته الاولية على مجموعة من المختصين في التربية وعلم النفس لتحديد مدى صلاحية الفقرات، وفي ضوء آراء المختصين أبقى الباحث على الفقرات التي حصلت على نسبة اتفاق (٨٠%) فأكثر، وفي ضوء آراء المختصين حصلت جميع الفقرات على نسبة اتفاق عالية حيث تكون المقياس بصورته أولية.

الخصائص السيكومترية للمقياس:

١. **معامل التمييز:** يكاد يتفق أصحاب القياس النفسي على واحدة من الخصائص القياسية التي ينبغي التحقق منها في المقاييس والاختبارات وهي القوة التمييزية للفقرات ، ويقصد بالقوة التمييزية للفقرة هو مدى قدرتها على التمييز بين الأفراد المتميزين في الصفة التي يقيسها الاختبار والأفراد الضعاف في تلك الصفة ، فضلاً عن ذلك تتطلب في الاختبارات النفسية حساب القوة التمييزية لفقراتها لغرض استبعاد الفقرات التي لا تميز بين المستجيبين عن هذه الفقرات والإبقاء على الفقرات التي تميز بينهم ولإيجاد القوة التمييزية لفقرات مقياس "التوافق المهني" قام الباحث بتطبيق هذا المقياس على عينة بلغ عدد أفرادها (٤٠٠) مرشد ومرشدة من محافظة واسط تم اختيارهم بالأسلوب العشوائي عن طريق الرابط الالكتروني الذين اجابوا على المقياس من خلاله. ولأجل حساب تمييز الفقرات بهذه الطريقة أتبع الباحث الخطوات الآتية:

أ. تطبيق المقياس على عينة البحث البالغ عدد أفرادها (٤٠٠) مرشد ومرشدة من مجتمع البحث.

ب. تصحيح الاستمارات.

ت. ترتيب الدرجات الكلية للاستمارات بصورة تنازلية حددت ٢٧% من أعلى الدرجات وهي المجموعة العليا وبلغ عدد أفرادها (١٠٨) كذلك حددت ٢٧% من أدنى الدرجات وهي المجموعة الدنيا وبلغ عدد أفرادها (١٠٨) وبعد ذلك استعملت اختبار (T) لعينتين مستقلتين، وقد تبين أن جميع الفقرات مميزة لأن قيمتها المحسوبة اعلى من قيمة (T) الجدولية عند درجة حرية (٣٩٨) ومستوى دلالة (٠.٠٥) وبذلك أصبح عدد فقرات المقياس الكلي (٤٥) فقرة كما مبين في الجدول رقم (٣).

جدول (٣) تمييز فقرات مقياس "التوافق المهني"

رقم الفقرات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة
	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	القيمة التائية المحسوبة
١	٦.٤٥٠	٤.٦٩١	٧.٧٤٦	٤.٣٣٣	٣.١٩٧
٢	٩.٨٨٨	٣.١٨٥	١.٠٤٦	٢.٢٥٩	٥.٧٨٩
٣	٦.٨١٣	٤.٦١٧	١.١٠٩	٣.٧٦٥	٥.٨٨٦
٤	١.٠٥٣	٤.١٩٧	١.٢٩٥	٢.٦٥٤	٨.٣١٦
٥	٩.٩٠٩	٤.٢٣٤	١.١٥٥	٣.٢٩٦	٥.٥٤٧
٦	١.٣٧٦	٢.٦٧٩	١.٢٩٤	٢.٣٣٣	٢.٤٦٣
٧	٩.١٧٦	٤.٣٩٥	١.١٨٠	٣.٤٠٧	٥.٩٤٤
٨	١.٢٧١	٢.٣٠٨	١.٤٤٥	٣.٢٤٦	٤.٩٦٥
٩	١.٠١٦	٤.٣٥٨	١.٣٥٨	٣.٦٧٩	٣.٦٠٢
١٠	١.٣٧٠	٢.٤٨١	١.٢١٩	١.٩٦٣	٣.٥٤٤
١١	٩.٨١٩	٤.٦١٧	١.٠٩٥	٣.٨٨٨	٤.٤٥٦
١٢	١.١٤٧	٣.٦٠٤	١.٣٣٧	٢.٦١٧	٥.٠٤٤
١٣	١.١٦٤	٣.٧٦٥	١.١٥٩	٢.٩٢٥	٤.٥٩٧
١٤	١.٣٠١	٣.٨٦٤	١.٢٦٤	٢.٤٣٢	٧.١٠٣
١٥	٧.٧١٢	٤.١٧٢	١.١٤٣	٣.٣٥٨	٥.٣١٧
١٦	٩.٩٧٢	٣.٧٤٥	١.١٥٠	٢.٤٣٢	٧.٧٣٩
١٧	٧.٤١٦	٤.٦٦٦	١.٢٥٢	٤.١٣٥	٣.٢٨٢



٩.٤٢٤	٢.٨٥١	١.٤١٥	٤.٥٨٠	٨.٤٩٥	١٨
٢.٣٥٤	٢.٢٣٤	١.١٧٥	٢.٤٤٤	١.٤٨٣	١٩
٧.٣١٣	٢.٥٨٠	١.٣٢١	٤.٠٤٩	١.٢٣٣	٢٠
٥.٨١٠	٣.٨٧٦	١.٢٨٨	٤.٨١٤	٦.٧٢٩	٢١
٧.٦٣٢	٣.٧١٦	١.١٩٦	٤.٨٠٢	٤.٥٨٨	٢٢
٢.٩١٣	٤.٠٢٤	١.٢٢٤	٤.٥١٨	٩.٠٩٨	٢٣
٣.٤٢٢	٢.٥٤٣	١.٢٨٥	٢.٢٨٤	١.٢٣٧	٢٤
٢.٣٣٤	٣.٥٩٢	١.٢٢٢	٤.٤٩٣	٨.٥٣٣	٢٥
٣.٣٥٤	٢.٣٨٢	١.٤٧٩	٢.٨٠٢	١.٢٠٨	٢٦
٣.٩١٦	٣.٥٨٠	١.٣٠٢	٤.٢٩٦	١.٠٠٥	٢٧
٤.٦٥٤	١.٨٧٦	١.٢٠٨	١.٨٢٧	١.٢٠٢	٢٨
٦.٧٦٧	١.٣٤٥	.٧٧٧٢	٢.٤٩٣	١.٣١٤	٢٩
١٠.٥٦	٢.٧٧٧	١.٣٦٠	٤.٦٥٤	.٨٣٩١	٣٠
٥.٤٠٦	٣.٣٤٥	١.٢٧٦	٤.٣٠٨	.٩٧٠.١	٣١
٦.٤٤٥	٣.٤٥٦	١.٢٩٤	٤.٥٣٠	.٧٥٩٧	٣٢
١١.١١	٢.٨٢٧	١.٢٧٢	٤.٦٢٩	.٧١٤٩	٣٣
٣.٨٥١	٤.٢٣	١.٠١٥	٤.٧٢	.٥٤٨٠	٣٤
٨.٤٦٠	٢.٢٥	١.٠٥٦	٣.٧٠	١.١٢٣	٣٥
٧.٤٣٦	٣.٩١	١.٠٨٦	٤.٨٦	.٣٧٩٢	٣٦
٢.٦٩٣	١.٦٤	.٩٢٦١	٢.١١	١.٢٦٤	٣٧



٦.٦٠٩	٣.٧٧	١.١٢٩	٤.٧٤	.٦٦٦	٣٨
٥.١٩٥	٢.٥٦	١.٣١٢	٣.٦٦	١.٣٧٨	٣٩
٥.٢٦٨	٣.٥٥	١.٣١٣	٤.٤٨	.٨٨١٩	٤٠
٥.٠٤٤	٢.٦١٧	١.٣٣٧	٣.٦٠٤	١.١٤٧	٤١
٤.٥٩٧	٢.٩٢٥	١.١٥٩	٣.٧٦٥	١.١٦٤	٤٢
٧.١٠٣	٢.٤٣٢	١.٢٦٤	٣.٨٦٤	١.٣٠١	٤٣
٣.٣٥٤	٢.٣٨٢	١.٤٧٩	٢.٨٠٢	١.٢٠٨	٤٤
٣.٩١٦	٣.٥٨٠	١.٣٠٢	٤.٢٩٦	١.٠٠٥	٤٥

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (صدق الفقرات).

تعد هذه الطريقة أكثر الطرق استخدامًا في تحليل فقرات الاختبارات والمقاييس النفسية. ويستخدم معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية له (Nunnally, 1968, p.280). وكلما زاد معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية كان احتمال تضمينها في المقياس أكبر. وأظهرت المعالجة الإحصائية باستخدام الأسلوب الإحصائي (spas) أن معاملات الارتباط لجميع الفقرات ذات دلالة إحصائية للمقياس والجدول رقم (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤) معامل الارتباط بين درجة كل من الفقرة والدرجة الكلية

معامل الارتباط	تسلسل الفقرات	معامل الارتباط	تسلسل الفقرات	معامل الارتباط	تسلسل الفقرات	معامل الارتباط	تسلسل الفقرات
٠.٢٣٥	٣٤	٠.١٨٣	٢٣	٠.٢٧٥	١٢	٠.٢٢٤	١
٠.٤٢٢	٣٥	٠.٠٩٣	٢٤	٠.٢٦٨	١٣	٠.٣٧٩	٢
٠.٤١٧	٣٦	٠.٤٠١	٢٥	٠.٣٥٨	١٤	٠.٣٣٣	٣

٤	٠.٤٧٨	١٥	٠.٣٣٣	٢٦	٠.٣٣٣	٣٧	٠.١٦٨
٥	٠.٣٨٥	١٦	٠.٤٢٣	٢٧	٠.٢٣١	٣٨	٠.٣٩٢
٦	٠.٤٥٦	١٧	٠.١٨٥	٢٨	٠.٠٢٤	٣٩	٠.٢٨٨
٧	٠.٢٩٨	١٨	٠.٤١١	٢٩	٠.٤١٢	٤٠	٠.٣٠٢
٨	٠.٢٥٢	١٩	٠.٠٨٢	٣٠	٠.٥٥٠	٤١	٠.٤١٢
٩	٠.٢١٩	٢٠	٠.٤٠٥	٣١	٠.٣٢٢	٤٢	٠.٣٢٥
١٠	٠.١٦٨	٢١	٠.٣٥١	٣٢	٠.٤٢٤	٤٣	٠.٣٧٨
١١	٠.٣٥٤	٢٢	٠.٤٣٩	٣٣	٠.٤٩١	٤٤	٠.١٧٨
						٤٥	٠.٤٦٧

٢. **صدق المقياس:** بعد الانتهاء من اعداد الفقرات التي تقيس "التوافق المهني" واكتمال المقياس تم عرض قام الباحث بإجراءات الصدق للمقياس بدءا من الصدق الظاهري (صدق المحكمين) تم عرض جميع فقرات المقياس مع البدائل ووزانها على مجموعة من الأساتذة متخصصين في مجال العلوم التربوية والنفسية لأبداء آرائهم في فقرات المقياس ومجالاته ومدى تمثيلها للمجال ووضوحها وملائمتها للعينة وقاموا بتعديل وإضافة ما يرونه مناسباً وكان الباحث ملتزماً بتوجيهاتهم (وصدق البناء من خلال (استخراج القوة التمييزية للفقرات بأساليب المجموعتين المتطرفتين وعلاقة كل فقرة بالمجال الذي تنتمي له وبالدرجة الكلية للمقياس ومصفوفة الارتباطات بين المجالات وكل مجال مع الدرجة الكلية للمقياس وهذه الإجراءات تدل على ان المقياس صادق في قياس ما وضع من اجل قياسه وفق الدلالات إحصائية التي خرجت من خلال قيام الباحث بإجراءات إحصائية باستخدام الحقيبة الإحصائية saps .

٣. **ثبات المقياس:** قام الباحث بحساب ثبات المقياس باستخدام طريقتي ألفاك ونباخ وطريقة التجزئة النصفية لتحديد قيمة معامل الثبات للمقياس ككل ولكل مجال من مجالات المقياس على حدة والجدول (٥) يبين ذلك

المجالات	عدد الفقرات	قيمة معامل الثبات	
		ألفاكرونباخ	التجزئة النصفية
المجال الأول: القدرات الشخصية	٨	٠.٧٦	٠.٦٩
المجال الثاني: الدافعية	٨	٠.٧٨	٠.٧٧
المجال الثالث: الميول المهنية	٧	٠.٨١	٠.٧٦
المجال الرابع: الاجتماعي	٦	٠.٨٨	٠.٨٤
المجال الخامس: الاقتصادي	١١	٠.٧١	٠.٧٣
المجال السادس: المعرفي	٥	٠.٧٤	٠.٦٨
المقياس ككل	٤٥	٠.٩٠	٠.٨٦

ومن خلال الجدول أعلاه تبين ان معاملات ثبات مقياس "التوافق المهني" لمرشدين ومرشدات واسط ككل ولكل مجال من مجالاته على حده في مستويات مرتفعة وهذا يشير إلى إمكانية الوثوق في نتائج تطبيقه على عينة البحث الحالي والمقياس بصورة عامة يتمتع بثبات عالي جدا.

٤. **وصف المقياس:** يتكون مقياس "التوافق المهني" المعد من قبل الباحث بصورته النهائية من ٦ مجالات حيث يتكون المجال الأول (القدرات الشخصية من ٨ فقرات) ويتكون المجال الثاني (الدافعية من ٨ فقرات) ويتكون المجال الثالث (الميول المهنية من ٧ فقرات) ويتكون المجال الرابع (التوافق الاجتماعي من ٦ فقرات) ويتكون المجال الخامس (التوافق الاقتصادي من ١١ فقرة) ويتكون المجال السادس (التوافق المعرفي من ٥ فقرات) حيث تتم الإجابة على المقياس بتدرج خماسي (تطبق عليه دائما وبوزن بديل (٥)/تطبق عليه غالبا وبوزن بديل (٤)/تطبق عليه أحيانا وبوزن بديل (٣) /تطبق عليه نادرا وبوزن بديل (٢) / لا تطبق عليه ابدا وبوزن بديل (١)) وعليه تصبح اعلى درجة للمقياس (٢٢٥) وادنى درجة للمقياس (٤٥)

٥. **تطبيق المقياس:** تم تطبيق المقياس على عينة البحث من خلال رابط الكتروني تم ارساله إلى بعض إدارات المدارس وبعض المرشدين مباشرة للإجابة على فقرات المقياس وتجميع الإجابات في ملف اكسل ومن ثم معالجتها احصائيا عن طريق الحقيبة الإحصائية وجاء هذا الاجراء بسبب كثرة المدارس وقلة عدد المرشدين في المدرسة الواحدة ينحصر بمرشد واحد في المدرسة حيث امتدت العينة من مدارس قضاء الصويرة شمال واسط إلى مدارس

قضاء الحي في حدود واسط مع ذي قار وغير هذا الاجراء يتطلب وقتا طويلا وجهدا ومالا ومن خصائص البحث العلمي توفير الوقت والجهد والمال قدر المستطاع.

٦. الوسائل الإحصائية: استعمل الباحث الوسائل إحصائية المناسبة منها النسبة المئوية والاختبار التائي لعينة واحدة والاختبار التائي لعينتين مستقلتين والوسط الحسابي والوسط الفرضي ومعامل ارتباط بيرسون وغيرها من الوسائل الإحصائية المناسبة.

الفصل الرابع: عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج التي تم التوصل اليها بعد تحليل إجابات المرشدين على وفق أهداف البحث، ثم تفسيرها ومناقشتها في ضوء الإطار النظري وتقديم عدد من التوصيات والمقترحات وعلى النحو الآتي:

أولاً: التعرف على "التوافق المهني" لدى:

أظهرت نتائج البحث أن الوسط الحسابي لدرجات عينة البحث على مقياس "التوافق المهني" بلغ (١٠٦,١٣١) وبانحراف معياري قدره (٧,٦٤٩) وهو أقل من الوسط الفرضي للمقياس البالغ (١٣٥) وباستخدام معادلة الاختبار التائي لعينة واحدة لاختبار دلالة الفرق بين الوسطين، تبين أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (٧,٨٤٨)، وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٣٩٨) مما يشير إلى أن المرشدين لتربويين لا يتمتعون بتوافق مهني عالي وكما هو موضح في جدول (٦).

جدول (٦)

الاختبار التائي لعينة واحدة لدرجات عينة البحث على مقياس "التوافق المهني"

حجم العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة (٠,٠٥)
٤٠٠	١٠٦,١٣١	٧,٧٩	١٣٥	٧,٨٤٨	١,٩٦	دالة

وقد تعزى هذه النتيجة إلى طبيعة التغيرات الاجتماعية، والاقتصادية، والثقافية، والسياسية التي يشهدها المجتمع العراقي في المرحلة الراهنة والتي انعكست على أساليب التنشئة الاجتماعية والأسرية للمرشدين في مرحلة للمراهقة، إذ لا يتمتع المرشد في الوقت الحاضر بنوع من الحرية والاستقلالية الامر الذي ساعده على تأكيد ذاته وتفرده في شخصيته وأداء عمله بحرية تامة في اغلب المدارس فضلا عن عدم قدرته على تحديد أهدافه واتخاذ قراراته الخاصة بمستقبل علاقاته مع المسترشدين بسبب قلة الإمكانيات والدعم المقدم له وخصوصا التعليمات والقرارات المجحفة بحقه وعدم امتلاكه للوسائل الارشادية واهمها الغرفة الخاصة والاستقلالية في

القرار وعدم تعاون بعض مدرء المدارس بل وعدم تفهمهم لمهنة الارشاد وعلم النفس فالبحت الحالي اتفق مع دراسة عبيد ٢٠١١ واختلف مع دراسة العامري ٢٠٠٢ و خليل ٢٠٠٥ من حيث الدلالة الاحصائية.

ثانيًا: التعرف على "التوافق المهني" لدى وفق متغيري الجنس (ذكور وإناث):

وأظهرت نتائج البحث ان المتوسط الحسابي لدرجات العينة بالنسبة للذكور بلغ (٨٤,٤٩) وبانحراف معياري قدره (٢٠,٤٦). اما بالنسبة للإناث فقد بلغ المتوسط الحسابي (٨٩,٦٢) وبانحراف معياري قدره (٢٩,٧٥). وعند استخدام القيمة التائية لعينتين مستقلتين تبين ان الفروق ذو دلالة إحصائية لأن القيمة المحسوبة البالغة (٦,٨٠٢) هي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (١.٩٦) عند مستوى (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٣٩٨) والجدول (٧) يوضح ذلك.

جدول (٧)

يوضح الفروق بين العينة في مستوى فضيلة التفاني لمتغير(الجنس)

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		الدلالة
					المحسوبة	الجدولية	
"التوافق المهني"	الذكور	٢٠٠	٨٤.٤٩	٢٠,٤٦	٦,٨٠٢	١,٩٦	دالة لصالح الاناث
	الاناث	٢٠٠	٨٩,٦٢	٢٩,٧٥			

وهذا يشير إلى أن عينة الإناث أكثر توافق مهني من الذكور بسبب اساليب التنشئة الاجتماعية والاسرية في المجتمع العراقي والواسطي حيث يتماشين مع الانظمة والتعليمات وان كانت مجحفة ولا تتماشى مع متطلبات التعليم وخصوصا مسaire راي المدير او المديره باعتباره سلطة عليا بالمدرسة ومنفذ التعليمات وان أجتهد.

الاستنتاجات:

١. يعد "التوافق المهني" أحد العوامل الأساسية لتحقيق الأهداف المهنية والتربوية.
٢. ان تأكيد الذات عند الفرد وقدرته إلى تحديد الأهداف يرجع إلى أساليب التنشئة الاجتماعية.
٣. ان قوة شخصية الفرد تؤدي إلى توافق مهني لتحقيق الجوانب الفكرية والعلمية والعملية لديه

التوصيات:

١. بناءً على ما توصل إليه البحث من نتائج يوصي الباحث بالآتي:
١. تنمية قدرات المرشدين الذاتية وشعورهم بأهميتهم بوصفهم افرادًا فاعلين في الحياة من خلال توفير الدعم المادي والمعنوي في المدرسة.
٢. على وزارة التربية اعداد برامج تدريبية لتنمية مهارات مما يساعد في نمو وعيهم الانفعالي وبالتالي يزداد توافقهم المهني.

٣. ضرورة توعية اعضاء الهيئات التدريسية على التعاون مع لتحقيق اهداف الارشاد التربوي بالتالي يزداد "التوافق المهني"

٤. الاستفادة من مقياس البحث في الدراسات المستقبلية، للكشف "التوافق المهني" لدى شرائح تربوية اخرى

المقترحات:

يقترح الباحث إجراء البحوث الآتية التي استقرها خلال انجاز البحث لإتمام الاستفادة منها:

١. دراسة مماثلة للدراسة الحالية على طلبة الجامعة وأعضاء الهيئات التدريسية.
٢. دراسة العلاقة الارتباطية بين "التوافق المهني" وبعض أنواع الأساليب المعرفية لدى مدراء المدارس.
٣. دراسة العلاقة الارتباطية بين "التوافق المهني" وأنماط الشخصية لدى.
٤. دراسة العلاقة الارتباطية بين "التوافق المهني" والإرادة لدى المدرسين.

المصادر والمراجع

أولاً: المصادر العربية:

- بعد القرآن الكريم.
- ١. إسماعيل، محمد عماد الدين (١٩٥٩): الشخصية والعلاج النفسي، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية.
- ٢. أبو النيل، محمود السيد (١٩٨٥): علم النفس الصناعي، دار النهضة العربية، بيروت.
- ٣. أبو عيطة، سهام درويش (٢٠٠٢): مبادئ الإرشاد النفسي، ط٢، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان.
- ٤. الأسدي، سعيد جاسم، ٢٠٠١، التعرف ميدانياً على إسهامات المرشد التربوي في توجيه الطلبة مهنيًا، مجلة العلوم التربوية والنفسية، العدد (٤١)، ص ٢٢٥.
- ٥. ثابت، غيد سمير (٢٠٠٩): إثر السلوك الاختياري وتحمل المسؤولية في خفض التردد المهني، الجامعة المستنصرية، كلية التربية، أطروحة دكتوراه (غير منشورة).
- ٦. جاسم، شاكر مبدر (١٩٩٠): نظم التوجيه المهني والإرشاد التربوي المقارن، مطابع التعليم العالي، البصرة.
- ٧. الحمداني، خالد خير الدين ياسين (٢٠٠٤): قبول الطلبة في التخصصات الأكاديمية كبيئات مهنية وأنماطهم الشخصية، الجامعة المستنصرية، كلية الآداب، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)

٨. خليل جولان حسين (٢٠٠٥): الحاجات النفسية عند مدرسي المرحلة المتوسطة على وفق بعض المتغيرات وعلاقتها ب"التوافق المهني"، جامعة بغداد، كلية التربية للبنات، رسالة ماجستير (غير منشورة).
٩. الدليمي، إيمان كركز سالم (١٩٩٧): بناء برنامج مقترح للتوجيه المهني لطلبة الصف الثالث المتوسط، الجامعة المستنصرية، كلية التربية، رسالة ماجستير (غير منشورة).
١٠. الداري، صالح حسن محمد (٢٠٠٥): علم النفس الإرشادي، نظرياته وأساليبه الحديثة، ط١، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
١١. الزوبعي. عبد الجليل إبراهيم وآخرون، (١٩٨١)، الاختبارات والمقاييس النفسية، دار الكتب للطباعة والنشر، مطبعة جامعة الموصل.
١٢. السعود، راتب (٢٠٠١): الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأهلية الأردنية، مجلة أبحاث اليرموك، المجلد ١٧، العدد (٣).
١٣. الشاهري، محمد هاشم وآخرون (١٩٨٤): توفير المعلم والاحتفاظ به في الجمهورية العربية اليمنية، مركز البحث والتطوير التربوي
١٤. صالح، صالح مهدي (١٩٩٥): الاحتراق النفسي لدى وعلاقته ببعض المتغيرات، الجامعة المستنصرية، كلية التربية، أطروحة دكتوراه (غير منشورة).
١٥. طه، فرج عبد القادر (١٩٨٠): علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط٣، دار المعارف، القاهرة، مصر
١٦. العامري، فريدة بحر الدين خليل (٢٠٠٢): "التوافق المهني" لدى الأستاذ الجامعي اليمني وعلاقته بسماته الشخصية، جامعة بغداد، كلية التربية/ ابن رشد، أطروحة دكتوراه (غير منشورة).
١٧. العتيبي، ادم غازي (١٩٩١): الرضا الوظيفي بين القطاعين الحكومي والخاص في دولة الكويت، مجلة الإدارة العامة، المجلد ٣٠، العدد (٦٩) السعودية.
١٨. العبيدي، مظهر عبد الكريم (١٩٩٩): إثر تعلم بعض المهارات الاجتماعية في خفض السلوك العدواني لدى طلاب المرحلة المتوسطة، جامعة بغداد، كلية التربية/ ابن الهيثم، رسالة ماجستير (غير منشورة).
١٩. عبيد، سالم حميد (٢٠١١): أثر العلاج الواقعي وتوكيد الذات في تنمية "التوافق المهني" لدى ، كلية التربية، جامعة بغداد ابن رشد، أطروحة دكتوراه (غير منشورة).
٢٠. علي، علي أحمد، (١٩٧٥): فهم وتطور السلوك في مجال العمل، مكتبة عين شمس، القاهرة.

٢١. عوض، عباس محمود، (١٩٨٨). علم النفس الصناعي والمهني. القاهرة: دار المعرفة.
٢٢. غالي، محمد احمد (١٩٧٤). "التوافق المهني" بين العاملين بمدينة الكويت مجلة كلية الآداب والتربية. جامعة الكويت.
٢٣. غالي، محمد احمد (١٩٨٠): العلاقة بين "التوافق المهني" وبعض المتغيرات الانفعالية للمدرسين العاملين في الكويت بحوث سيكولوجية الشخصية في البلاد العربية، جامعة الكويت
٢٤. فليح، شروق عبده (١٩٩٧): أستاذ الجامعة الدور والممارسة بين المواقع والمأمول، القاهرة.
٢٥. فهمي، مصطفى (١٩٧٩). دراسة سيكولوجية التكيف. القاهرة: مكتبة الخارجي.
٢٦. مرسى، كمال إبراهيم (١٩٨٨): المدخل في علم الصحة النفسية، دار القلم الكويت.
٢٧. وزارة التربية (١٩٨٨): دليل المرشد التربوي، المديرية العامة للتقويم والامتحانات، مديريةية التقويم والتوجيه التربوي، بغداد.
- ثانيًا: المصادر الاجنبية:

1. -Bleir, M, Glem,M.et al (1975): Educational Psychology U.S.A: McMillan, Publishing Co. Inc.
2. -Crites , J . O . (1969) . Vocational Psychology. New York: Mc Graw- Hill.
3. -Osipow, S.H. and Fitzgerald,L.F.(1996) The ORIES – 11 of career development . Needham, M.A, allyn and Bacon.
4. -Super . D. E (1968) Appraising Vocational . v Fitness Means of Psychological tests Delhi Universal book
5. -Nunnally, J. G. (1978): Psychometric Theory, MC. Graw – Hill, New York



للعلوم الانسانية والتطبيقية



وزارة التعليم العالي
والبحوث العلمي

Ministry of Higher Education & Scientific Research

AL-SALAM UNIVERSITY COLLEGE

Issued by the University College of Peace



The international number of the magazine:(3402 - 2522)
ISSN- 2959-555X (Print) / ISSN- 2959-5541 (Electronic)
<https://iasj.rdd.edu.iq/journals/journal/view/74>

NO.19
A.H 1446
A.D 2025

Registration No. at the House
Of books and documents:
(2127) - year (2015)

مكتبة مرمر

موبايل: 07704250907