



جامعة
بنغازي الحديثة



**مجلة جامعة بنغازي الحديثة للعلوم
والدراسات الإنسانية
مجلة علمية إلكترونية محكمة**

العدد الثاني

لسنة 2018

حقوق الطبع محفوظة

شروط كتابة البحث العلمي في مجلة جامعة بنغازي الحديثة للعلوم والدراسات الإنسانية

- 1- الملخص باللغة العربية وباللغة الانجليزية (150 كلمة).
- 2- المقدمة، وتشمل التالي:
 - ❖ نبذة عن موضوع الدراسة (مدخل).
 - ❖ مشكلة الدراسة.
 - ❖ أهمية الدراسة.
 - ❖ أهداف الدراسة.
 - ❖ المنهج العلمي المتبع في الدراسة.
- 3- الخاتمة. (أهم نتائج البحث - التوصيات).
- 4- قائمة المصادر والمراجع.
- 5- عدد صفحات البحث لا تزيد عن (25) صفحة متضمنة الملاحق وقائمة المصادر والمراجع.

القواعد العامة لقبول النشر

1. تقبل المجلة نشر البحوث باللغتين العربية والانجليزية؛ والتي تتوفر فيها الشروط الآتية:
 - أن يكون البحث أصيلاً، وتتوافر فيه شروط البحث العلمي المعتمد على الأصول العلمية والمنهجية المتعارف عليها من حيث الإحاطة والاستقصاء والإضافة المعرفية (النتائج) والمنهجية والتوثيق وسلامة اللغة ودقة التعبير.
 - ألا يكون البحث قد سبق نشره أو قُدم للنشر في أي جهة أخرى أو مستل من رسالة أو اطروحة علمية.
 - أن يكون البحث مراعيًا لقواعد الضبط ودقة الرسوم والأشكال - إن وجدت - ومطبوعاً على ملف وورد، حجم الخط (14) وبخط (Arial 'Body') للغة العربية. وحجم الخط (12) بخط (Times New Roman) للغة الإنجليزية.
 - أن تكون الجداول والأشكال مدرجة في أماكنها الصحيحة، وأن تشمل العناوين والبيانات الإيضاحية.
 - أن يكون البحث ملتزماً بدقة التوثيق حسب دليل جمعية علم النفس الأمريكية (APA) وتثبيت هوامش البحث في نفس الصفحة والمصادر والمراجع في نهاية البحث على النحو الآتي:
 - أن تُثبت المراجع بذكر اسم المؤلف، ثم يوضع تاريخ نشره بين حاصرتين، يلي ذلك عنوان المصدر، متبوعاً باسم المحقق أو المترجم، ودار النشر، ومكان النشر، ورقم الجزء، ورقم الصفحة.
 - عند استخدام الدوريات (المجلات، المؤتمرات العلمية، الندوات) بوصفها مراجع للبحث: يُذكر اسم صاحب المقالة كاملاً، ثم تاريخ النشر بين حاصرتين، ثم عنوان المقالة، ثم ذكر اسم المجلة، ثم رقم المجلد، ثم رقم العدد، ودار النشر، ومكان النشر، ورقم الصفحة.
2. يقدم الباحث ملخص باللغتين العربية والانجليزية في حدود (150 كلمة) بحيث يتضمن مشكلة الدراسة، والهدف الرئيسي للدراسة، ومنهجية الدراسة، ونتائج الدراسة. ووضع الكلمات الرئيسية في نهاية الملخص (خمس كلمات).

3. تحتفظ مجلة جامعة بنغازي الحديثة بحقها في أسلوب إخراج البحث النهائي عند النشر.

إجراءات النشر

ترسل جميع المواد عبر البريد الإلكتروني الخاص بالمجلة جامعة بنغازي الحديثة وهو كالتالي:

- ✓ يرسل البحث إلكترونياً (Word + Pdf) إلى عنوان المجلة info.jmbush@bmu.edu.ly او نسخة على CD بحيث يظهر في البحث اسم الباحث ولقبة العلمي، ومكان عمله، ومجاله.
- ✓ يرفق مع البحث نموذج تقديم ورقة بحثية للنشر (موجود على موقع المجلة) وكذلك ارفاق موجز للسيرة الذاتية للباحث إلكترونياً.
- ✓ لا يقبل استلام الورقة العلمية الا بشروط وفورمات مجلة جامعة بنغازي الحديثة.
- ✓ في حالة قبول البحث مبدئياً يتم عرضة على مُحكمين من ذوي الاختصاص في مجال البحث، ويتم اختيارهم بسرية تامة، ولا يُعرض عليهم اسم الباحث أو بياناته، وذلك لإبداء آرائهم حول مدى أصالة البحث، وقيمتها العلمية، ومدى التزام الباحث بالمنهجية المتعارف عليها، ويطلب من المحكم تحديد مدى صلاحية البحث للنشر في المجلة من عدمها.
- ✓ يُخطر الباحث بقرار صلاحية بحثه للنشر من عدمها خلال شهرين من تاريخ الاستلام للبحث، وبموعد النشر، ورقم العدد الذي سينشر فيه البحث.
- ✓ في حالة ورود ملاحظات من المحكمين، تُرسل تلك الملاحظات إلى الباحث لإجراء التعديلات اللازمة بموجبها، على أن تعاد للمجلة خلال مدة أقصاها عشرة أيام.
- ✓ الأبحاث التي لم تتم الموافقة على نشرها لا تعاد إلى الباحثين.
- ✓ الأفكار الواردة فيما ينشر من دراسات وبحوث وعروض تعبر عن آراء أصحابها.
- ✓ لا يجوز نشر إي من المواد المنشورة في المجلة مرة أخرى.
- ✓ يدفع الراغب في نشر بحثه مبلغ قدره (400 دل) دينار ليبي إذا كان الباحث من داخل ليبيا، و (200 \$) دولار أمريكي إذا كان الباحث من خارج ليبيا. علماً بأن حسابنا القابل للتحويل هو: (بنغازي - ليبيا - مصرف التجارة والتنمية، الفرع الرئيسي - بنغازي، رقم 001-225540-0011. الاسم (صلاح الأمين عبدالله محمد).
- ✓ جميع المواد المنشورة في المجلة تخضع لقانون حقوق الملكية الفكرية للمجلة.

info.jmbush@bmu.edu.ly

00218913262838

د. صلاح الأمين عبدالله
رئيس تحرير مجلة جامعة بنغازي الحديثة
Dr.salahshalufi@bmu.edu.ly

مستوى التوافق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم علوم التربية البدنية والرياضة – المرج

* أ. حافظ فرج لامين إدريس، ** أ. ناصر سعد مجيد الغزالي

(أعضاء هيئة التدريس بقسم علوم التربية البدنية والرياضة - كلية الآداب والعلوم المرج - جامعة بنغازي - ليبيا)

المخلص:

هدفت هذه الدراسة إلي التعرف على مستوى التوافق المهني لأعضاء هيئة التدريس بقسم علوم التربية البدنية والرياضة وكذلك الفروق في أبعاد التوافق المهني حسب سنوات الخبرة حيث تكونت العينة من (28) عضواً من بقسم علوم التربية البدنية والرياضة تم اختيارهم بالطريقة الحصر الشامل، ولغاية تحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبيان يكون من 42 عبارة مقسمة على أربعة محاور وأظهرت نتائج الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس بقسم علوم التربية البدنية والأكثر خبرة هم من يتمتعون بمستوى عالٍ من التوافق المهني.

Abstract:

This study aimed to identify the level of professional compatibility of the faculty members of the Department of Physical Education and Sports Sciences as well as the differences in the dimensions of professional compatibility according to years of experience where the sample consisted of (28) members of the Department of Physical Education and Sports Sciences were selected by the method of comprehensive inventory, and in order to achieve the objectives Study A questionnaire consisting of 42 words divided into four axes and the results of the study showed that the faculty members of the Department of Physical Education Sciences and the most experienced are those with a high level of professional compatibility.

المقدمة ومشكلة البحث:

تعد مهمة معلم التربية البدنية ليست بالمهمة السهلة فهي تتطلب المعلم المُعد إعداداً جيداً والملم بجميع ما تحتاجه مهنته، فهي لا تقتصر على تعليم التلاميذ بعض المهارات الرياضية سواء أكانت عملية أو نظرية بل تساعد في اكتشاف المواهب وإتاحة الفرصة لصلقتهم وتوجيههم إلى الرياضة المناسبة لهم، وكذلك اكتشاف التشوهات القوامية في مرحلة مبكرة من العمر، حيث يمكن معالجتها طبيياً أو بالممارسة الرياضية الصحيحة .

إن المدرس بصفة عامة، ومدرس التربية البدنية بصفة خاصة، يعتبر هو العمود الفقري للتعليم فمقدار صلاح المعلم، يكون صلاح التعليم، لذا فمن الضروري لكل من يعمل بهذه المهنة أن يكون على إيمان بأهميتها. (15: 41)

ومن المؤكد أنه ليس هناك مدرس تتاح له الفرصة مثل التي تتاح لمدرس التربية البدنية، تحت أي من النظم التربوية في الأخذ بيد التلاميذ إلى الطريق المستقيم السوي اجتماعياً، وذي الأثر الصحي الجسمي والعقلي، حتى يكون طريق نموهم وتطورهم طريقاً خالياً من العثرات والعوائق، فمدرس التربية البدنية يبث المثل العليا وهو القدوة الحسنة أمام تلاميذه، وعلى منواله يسير كثيرون منهم، ويتأثرون بشخصيته ويقلدونه، فدور المدرس الإيجابي الناتج عن تأثير التلاميذ كبير، له أثره الواضح والعميق والسريع في شخصية ونفسية المتعلم. (6: 11)

إن التوافق المهني يفصح عن نفسه من خلال المستوى الحالي للرضا والإرضاء لدى الفرد ، بحيث يشير الرضا إلى مشاعر العامل الإيجابية والسلبية المتعلقة بعمله، ويضم عوامل عامة كالرضا الداخلي والرضا الخارجي، ويشير الرضا الداخلي إلى الشعور بالسعادة الناجمة عن ممارسة أنشطة العمل لذاتها، وكذلك الشعور بالإنجاز، بينما يشير الرضا الخارجي على مشاعر الفرد نحو الجوانب الخارجية عن العمل كالأجر والحوافز وظروف العمل والإشراف، أما الإرضاء فهو طبيعة أداء العامل وسلوكه في العمل، ويضم عوامل عامة مثل الأداء والطاعة والتوافق الشخصي والاجتماعي. (14: 24)

ويعد التعرف على المشكلات التي تواجه التربية البدنية في المدارس الخطوة الإيجابية لوضع مقترحات وحلول لمواجهة هذه المشكلات من أجل تحقيق النجاح ومواجهة كافة التحديات التي تمثل تحدياً كبيراً للتعليم.

إن مهمة مدرس التربية البدنية لم تقف عند إكساب التلاميذ المعلومات والمهارات من خلال تقديم الدروس النظرية والعملية في زمن معين أو فترة محددة، بل يتكون من عدد من المتغيرات الخاصة بالمعلم وهي برامج إعداده، وخبراته وسماته الشخصية. (4: 27)

إن تدريس التربية البدنية يتطلب انتقاء أفضل العناصر التي تصلح أن تكون مربية، وأعدادها إعداداً مهنياً يتناسب مع طبيعة دوره التربوي، ومن ثم فإن التدريس هو عملية التفاعل المتبادل بين المدرس والمتعلمين، وعناصر البيئة التي يهيئها المدرس من أجل إكساب المتعلمين المعلومات والمهارات والقيم والاتجاهات التربوية المرغوبة التي ينبغي تحقيقها في فترة زمنية محددة تعرف بالدرس. (16 : 3)

ومن خلال الاطلاع على الدراسات والأدبيات والتي جميعها تؤكد على ضرورة أن يكون الإنسان متوافقاً مهنياً ليؤدي عمله بصورة ناجحة الأمر الذي دفع الدارس إلى التعرف على توافق معلمي التربية البدنية وعلاقة هذا التوافق بسماتهم الشخصية الذي يلعب دوراً هاماً في أدائهم أثناء تطبيق درس التربية البدنية الذي لاحظ الدارس بأنه لا يحقق النتائج المرجوة، وعلى هذا الأساس حددت مشكلة الدراسة في (التوافق المهني وعلاقته ببعض سمات الشخصية لأعضاء هيئة التدريس بقسم علوم التربية البدنية).

هدف البحث:

يهدف البحث إلي التعرف على:

- مستوى التوافق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم علوم التربية البدنية وعلاقته.

تساؤلات البحث:

- ما مستوى التوافق المهني لدي أعضاء هيئة التدريس بقسم علوم التربية البدنية والرياضة / المرج.
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لسنوات الخبرة.

مصطلحات البحث:

التوافق المهني: هو العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية - المادية - الاجتماعية، والمحافظة على هذا التلاؤم. (19: 11)

الدراسات النظرية والدراسات المشابهة:

مفهوم التوافق:

إن مفهوم التوافق من أكثر المفاهيم شيوعاً في علم النفس، ذلك لأنه تقييم سلوك الإنسان، وعلم النفس إنما هو "علم سلوك الإنسان وتوافقه مع البيئة" لذلك كانت دراسة علم النفس لا تنصب على السلوك ذاته أو على التوافق نفسه بل تدور حول كيفية الوصول إلى التوافق وطبيعة العمليات التي يتم بواسطتها التوافق أو عدم التوافق. (10: 29)

والتوافق الجيد يحدث عندما يكون هناك تواءم بين احتياجات الفرد والبيئة، مما يزيد من إحساس الفرد بكفاءته وتقديره لذاته، بينما التوافق الضعيف يشير إلي عدم الانسجام بين احتياجات الفرد ومطالب بيئته، وربما يؤدي لأنواع عديدة من الأمراض النفسية والنتائج السلوكية الشاذة. (18: 158)

ومفهوم التوافق يشير إلى وجود علاقة منسجمة مع بيئة تتضمن القدرة على إشباع حاجات الفرد، وتلبية معظم المطالب البيولوجية والاجتماعية، والتي يكون الفرد مُطالباً بتلبيتها، وعلى ذلك فالتوافق يشمل كل التباينات والتغيرات في السلوك والتي تكون ضرورية حتى يتم إشباع حاجات الفرد في إطار العلاقة المنسجمة مع البيئة. (12: 36)

التوافق كمصطلح:

إن التوافق مصطلح مركب وغامض إلي حد كبير لأنه يرتبط بالتصور النظري للطبيعة الإنسانية، وبتعدد النظريات والأطر الثقافية المتباينة، فلربما كان أحد أسباب غموض هذا المصطلح هو الخلط بين المفاهيم. (3: 52)

ونتيجة لذلك أصبح لفظ التوافق أنسب بالنسبة للإنسان الذي يتأقلم مع ظروف البيئة الطبيعية والظروف الاجتماعية، فالإنسان لديه القدرة على أن يغير ويعدل من سلوكه عندما يواجه مشكلة في بيئته الاجتماعية، أو يغير من سلوك أفراد الجماعة، وذلك حتى يحقق الانسجام والتواءم مع أفراد جماعته. (17: 21)

أن المشتغلين بعلم النفس يفضلون استخدام مفهوم التوافق Adjustment وليس التكيف Adaptation لاختلافهما في المعنى، إذ يشير مفهوم التكيف إلى بقاء الكائنات الحية، ويستخدم في علم الحيوان، بينما يشير مفهوم التوافق إلى مدى سيطرة الفرد على البيئة وهو يندرج ضمن تخصص علم النفس. (2: 125)

مفهوم التوافق المهني:

التوافق المهني يفصح عن نفسه من خلال المستوى الحالي للرضا والإرضاء لدى الفرد، بحيث يشير الرضا إلي مشاعر العامل الإيجابية والسلبية المتعلقة بعمله، ويضم عوامل عامة كالرضا الداخلي والرضا الخارجي، ويشير الرضا الداخلي إلي الشعور بالسعادة الناجمة عن ممارسة أنشطة العمل لذاتها، وكذلك الشعور بالإنجاز، بينما يشير الرضا الخارجي على مشاعر الفرد نحو الجوانب الخارجية عن العمل كالأجر والحوافز وظروف العمل والإشراف، أما الإرضاء فهو طبيعة أداء العامل وسلوكه في العمل، ويضم عوامل عامة مثل الأداء والطاعة والتوافق الشخصي والاجتماعي. (14: 24)

سوء التوافق المهني:

تعد الحياة سلسلةً من عمليات التوافق التي يعدل فيها الفرد سلوكه في سبيل الاستجابة للموقف المركب الذي ينتج عن حاجاته وقدرته على إشباع هذه الحاجات ولكي يكون الإنسان سوياً ينبغي أن يكون توافقه مرناً وينبغي أن تكون لديه القدرة على تقديم استجابات متنوعة تلائم المواقف المختلفة وتنجح في تحقيق دوافعه، إن التوافق عملية معقدة إلي حد كبير تتضمن عوامل جسمية ونفسية واجتماعية كثيرة وعلى هذا الأساس فإن كل سلوك يصدر عن الفرد ما هو إلا محاولة جادة لأن يحقق توافقه، وإن هذا التوافق يكون لازماً لكي يحقق له مصالحه ويكفل له البقاء والاستمرار. (1: 246)

وسوء التوافق المهني هو عجز الفرد عن التكيف السليم لظروف عمله المادية أو لظروفه الاجتماعية أو لهما جميعاً، مما يجعله غير راض عنها وغير مرضي عنها. (11: 41)

ينشأ سوء التوافق عندما تكون الأهداف ليست سهلة في تحقيقها أو عندما تحقق بطريقة لا يوافق عليها المجتمع، وكثير من جوانب سوء التوافق لا تحقق إشباعاً بالكلية ولذلك فإن خفض التوتر غير المرضي للحاجات يتضمن سوء التوافق، فسوء التوافق يمثل حالة عجز من جانب الفرد في أن يحقق حلاً مناسباً لمشاكله وإرضاء موقفاً لحاجاته ومن ثم يفشل في خفض توتراته بدرجة مرضية. ولسوء التوافق المهني مظاهر شتى ودرجات تختلف شدة وعنفاً وأزماً واستعصاء على الإصلاح أو العلاج. فقد يبدو في صورة انحراف خفيف أو سلوك مغترب لا يكاد يوصف بالشذوذ، أو في صورة مشكلة سلوكية كقضم الأظافر أو النرفزة أو العناد أو السرقة أو الكذب أو التمرد أو الانطواء. (13: 31)

إن المظهر الأساسي للتوافق المهني هو الرضا عن العمل، ويشمل الرضا الإجمالي عن العمل، وعماً يحيط بالموظف من مؤثرات بحيث يشعر بالأمن والارتياح، وكل المشاعر الإيجابية للموظف التي تتعلق بجوانب بيئة العمل، ويتمثل الرضا عن العمل في رضا الفرد عن مشرفه، وزملائه، ورئيسه، والمؤسسة التي يعمل بها، وكل الظروف المتعلقة بعمله من أجر، وساعات، وطبيعة العمل بوجه عام، كما يشمل الجوانب المعنوية في الشخص نفسه التي تتمثل في إشباع حاجاته ورغباته، وميوله، وطموحاته، وتكسبه المهارات والخبرات، والرقي بوظيفته، وتحقق كل إحساسه وتوقعاته بالنجاح، والذي يتمثل في حجم الإنجاز ونوعه. (7: 24)

طرائق تحقيق التوافق المهني:

من أهم طرائق تحقيق التوافق المهني ما يلي:

- وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، واستخدام الوسائل الحديثة من تحليل لظروف العمل، ومعرفة مدى ملائمة الأعمال لمن توكل إليهم، واتباع الطرق العلمية في الاختيار والتوجيه والتدريب، واستخدام الاختبارات والمقابلات المناسبة للشخص المتقدم التي توضح استعداداته، وقدرته الشخصية والعقلية المختلفة. (26:8)
- تقوية علاقة الموظف بمؤسسته وذلك من خلال دراسة مشكلات الموظفين والضغوط النفسية التي يتعرضون لها، ودراسة المتغيرات التي تؤدي إلى قبولهم للمهنة أو رفضهم، الأمر الذي يساعد على وضع الحلول الوقائية والعلاجية للمشكلات المتعلقة بالموظفين، ومساعدتهم على حلها، وتوفير الإخصائين للقيام بالخدمات الإرشادية والاستشارية.
- خلق انسجام بين الموظف وعمله من خلال توفير بيئة مناسبة للعمل، وتحسين ظروف العمل متضمنة جميع الظروف الفيزيائية الجيدة، والاهتمام بالمستوى الاقتصادي للموظفين، وإشباع حاجاتهم الأساسية، وشعورهم بالأمن والاستقرار النفسي، وتمكين الموظفين من الاستفادة من قدراتهم وخبراتهم وتنميتها، وتزويدهم بالمعلومات الكافية عن أعمالهم، وعن المؤسسة التي يعملون بها، كل ذلك يسهم بشكل فعال في تحقيق التوافق المهني لدى الموظفين.
- تقوية العلاقة بين الرئيس والمرؤوس، ويتم ذلك عن طريق الاهتمام بالاعتبارات القائمة على الاحترام والتقدير والود أشعار الموظفين بقيمتهم وقيمة ما يقومون به من مجهود، وحضور الموظفين في مجلس الإدارة حتى يشعرون بذواتهم وانتمائهم للعمل، ومرونة تطبيق قوانين العمل في التعامل مع الموظفين، ويوفر لهم فرص التدريب، ويضع سياسة عادلة واضحة للترقي، وأن يكون رئيس العمل قدوة للموظفين، ويطور أسلوب القيادة والإشراف، والمشاركة في حرية الرأي واتخاذ القرارات، لأن ذلك يشعر الموظف بالاهتمام والتقدير الذي يؤدي إلى الراحة النفسية، ويرفع من روحه المعنوية، ويزيد من إنجازته، وتبعده عن الأجواء التسلطية التي تشعره بالاستياء والإحباطات والمشاعر السلبية الأخرى.
- تقوية علاقة الموظف بزملائه، وتنقية بيئة العمل من التنافس المذموم والشللية، والاتجاهات غير المرغوب فيها، ولا بد أن تعتمد علاقة الموظف بزملائه على اعتبارين رئيسيين هما : التعاون والمنافسة، بالإضافة إلى الاهتمام بالنواحي الاجتماعية، وإثرائها داخل المؤسسة من خلال تعدد الأنشطة مثل الرحلات والحفلات والمسابقات الاجتماعية والرياضية
- وضع البرامج الوقائية والعلاجية والإرشادية، والتي تعتمد على تحسين توافق الموظفين، وتوطيد علاقاتهم بكل المتغيرات البيئية والنفسية المحيطة بهم. (5: 12)

الدراسات المشابهة:

دراسة سعيدة بن غربال (2015) (9):

- عنوان الدراسة: الذكاء العاطفي وعلاقته بالتوافق المهني لدى أساتذة جامعة خيضر.
- هدف الدراسة: التعرف على العلاقة الارتباطية بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني.
- عينة الدراسة: أساتذة أعضاء هيئة التدريس بجامعة خيضر.
- نتائج الدراسة: يتمتع أساتذة الجامعة بذكاء عاطفي عال وكذلك بنسبة توافق مهني عالية كما توجد علاقة بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني.

دراسة محمد صالح العنقاري (2006) (14):

- عنوان الدراسة (التوافق المهني لمعلمي ومعلمات التربية البدنية).

أهداف الدراسة:

1. مقارنة التوافق المهني بين معلمي ومعلمات التربية البدنية
 2. دراسة العلاقة بين عوامل التوافق المهني والمتغيرات الديموغرافية (مدة الخبرة - المؤهل العلمي - الحالة الاجتماعية)
- عينة الدراسة: اشتملت عينة البحث على عدد (178) معلم ومعلمة تربية بدنية بواقع (100) معلم تربية بدنية و(78) معلمة تربية بدنية بمنطقة القره بوللي
- منهج الدراسة: المنهج الوصفي.
- أدوات الدراسة: مقياس التوافق المهني إعداد محمد عاطف الأبحر.

نتائج الدراسة: عدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين عوامل التوافق المهني والمتغيرات الديموغرافية (مدة الخبرة - المؤهل العلمي - الحالة الاجتماعية) لدى عينة معلمات التربية البدنية.

إجراءات البحث:

منهج الدراسة: أستخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته لطبيعة الدراسة. عينة الدراسة:

لقد تم اختيار عينة الدراسة بطريقة الحصر الشامل وبلغ عددهم (28) عضو هيئة تدريس بقسم علوم التربية البدنية والرياضة حيث تمثل هذه العينة نسبة (82%) من مجتمع الدراسة.

جدول (1) يوضح توصيف العينة لمتغير الخبرة

العدد	سنوات الخبرة	ت
9	أقل من خمس سنوات	1
10	من خمس سنوات إلي عشر سنوات	2
9	أكثر من عشر سنوات	3
28	المجموع	4

أداة القياس:

مقياس التوافق المهني.

للاوصول للأهداف المراد تحقيقها قام الباحثان بإعداد أداة الدراسة وذلك بعد الاطلاع على بعض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع التوافق المهني وكذلك خبرة الباحثان في مجال التدريس بقسم علوم التربية البدنية والرياضة، وقام الباحثان بتصميم الاستبيان في صورته الأولية من 42 عبارة موزعة على أربعة أبعاد هي (البعد المهني، البعد الاجتماعي، البعد الذاتي، البعد الاقتصادي) تدرج تحت كل بعد عدد ثمانية عبارات، وعند اختيار العبارات تم مراعاة الاتي:

- صياغة العبارات لتتناسب مع الهدف.
- أن تكون العبارات ملائمة لطبيعة عينة الدراسة.
- تتابع العبارات وتسلسلها بطريقة منطقية.

- أن تكون كل عبارة متناسبة مع البعد الخاص بها.
- صياغة كل عبارة بطريقة تتضمن إجابة واحدة من ثلاث استجابات وهي (نعم، أحيانا، لا).

- الدراسة الاستطلاعية:

أولاً: الصدق:

قام الباحثان بأجراء معامل الصدق للمقياس حيث تم عرضه على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص وممن لهم علاقة بموضوع الدراسة بقسم علوم التربية البدنية والرياضة وذلك للكشف على مدى صدق عبارات الاستبيان ومدى مناسيته لما وضع من أجل قياسه، حيث طلب من المحكمين إبداء آرائهم وملاحظاتهم على عبارات المقياس من أجل التأكد من الصياغة اللغوية ومناسبة العبارات للأبعاد المراد قياسها وكذلك إمكانية الحذف والتعديل أو إضافة يرون أنها مناسبة، وتحصل الباحثان على نسبة موافقة 80% وهي نسبة مئوية عالية تدل على صدق الأداة.

ثانياً الثبات:

تم توزيع الاستبيان على مجموع من أعضاء هيئة التدريس وعددهم (6) من مجتمع البحث ولكن من خارج العينة، وبعد أسبوع تم إعادة توزيع الاستبيان على نفس المجموعة وفي نفس الظروف وتم أيضا إيجاد معامل ارتباط بيرسون بين الاختبارين للحصول على ثبات أداة الدراسة وكانت درجة الارتباط 0.86 وهي درجة ثبات عالية ومقبولة.

كذلك تم تحديد مستوى التوافق المهني على النحو التالي:

$$- \text{درجة كبيرة جداً} = 3.26 - 4$$

$$- \text{درجة كبيرة} = 2.50 - 3.25$$

$$- \text{درجة متوسطة} = 1.75 - 2.49$$

$$- \text{درجة قليلة} = 1 - 1.74$$

الدراسة الأساسية: أجريت الدراسة الأساسية خلال الفترة من (2019/6/22 – 2019/6/24م) وذلك على عينة الدراسة طبقاً للخطوات التالية:

- تم إجراء المقابلات الشخصية لأفراد عينة الدراسة كلا على حده وذلك بمكتب قسم علوم التربية البدنية والرياضة.

- تم شرح الهدف من الدراسة وإعطاء التعليمات الخاصة بالإجابة على العبارات والرد على جميع الاستفسارات التي طرحها أفراد العينة.

- بعد الانتهاء من تطبيق الاستمارة على أفراد العينة تم تفرغ البيانات التي تتمثل في ثلاث استجابات بميزان تقدير ثلاثي (3 - 2 - 1) على الترتيب تمهيدا لأجراء المعالجات الإحصائية.

المعالجات الإحصائية:

في ضوء طبيعة وأهداف الدراسة تم إجراء المعالجات الإحصائية وتضمنت الآتي:

المتوسط الحسابي - النسبة المئوية - معامل الثبات "طريقة سبيرمان براون" - الانحراف المعياري - مربع كاي.

- عرض النتائج ومناقشتها:

فيما يلي عرضاً لما توصلت اليه هذه الدراسة وفق تسلسل أسئلتها وذلك على النحو التالي:
أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول وتفسيرها:

ما مستوى التوافق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم علوم التربية البدنية المرج. للإجابة على هذا السؤال تم تحليل مقياس التوافق المهني وهو مقياس رباعي (درجة كبيرة جداً، درجة كبيرة، درجة متوسطة، درجة قليلة) حيث تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل أبعاد المقياس لأفراد العينة وجاءت كالتالي:

جدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة (ن 28) على أبعاد مقياس التوافق المهني

ر	أبعاد المقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التوافق المهني
1	البعد الاجتماعي	3.29	.40	درجة كبيرة جداً
2	البعد الذاتي	2.66	.52	درجة كبيرة
3	البعد المهني	2.87	.44	درجة كبيرة
4	البعد الاقتصادي	2.44	.76	درجة متوسطة
	مستوى التوافق المهني	2.84	.37	درجة كبيرة

يتضح من الجدول (2) أن المتوسطات الحسابية لأبعاد المقياس قد تراوحت بين (2.44 - 3.29) حيث حصل البعد الاجتماعي على أعلى متوسط حسابي بنسبة (3.29) بدرجة كبيرة جداً، بينما حصل البعد الاقتصادي على أدنى متوسط حسابي بنسبة (2.44) وكانت درجته متوسطة، بينما باقي الأبعاد كان مستوى التوافق المهني مرتفعاً بدرجة كبيرة.

ويتضح أيضاً من الجدول (2) أن مستوى التوافق المهني مرتفع بدرجة كبيرة لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم علم التربية البدنية والرياضة المرج وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة العنقاري (2006) ودراسة سعيدة (2015) حيث تشير هذه النتائج على ارتفاع نسبة التوافق فوق المتوسط ويعزو الباحثان هذه النتائج إلي الأجواء المريحة وبيئة العمل المبنية على الود والثقة بين أعضاء هيئة التدريس.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني وتفسيرها:

للإجابة على هذا السؤال تم حساب فروق المتوسطات بطريقة اقل فرق معنوي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة وجاءت النتائج كالتالي:

جدول (3) دلالة الفروق لأبعاد المقياس بطريقة اقل فرق معنوي تبعاً لمتغير الخبرة

$$ن=1=9 ، ن=2=10 ، ن=3=9$$

ر	أبعاد المقياس	الفروق بين المتوسطات الحسابية			مستوى الدلالة
		2-1	3-2	3-1	
1	البعد الاجتماعي	2.55	2.96	2.52	معنوي
2	البعد الذاتي	2.98	2.68	2.38	معنوي
3	البعد المهني	2.69	2.96	2.68	معنوي
4	البعد الاقتصادي	2.50	2.56	2.31	معنوي

قيمة اقل فرق معنوي عند $2.13=0.05$

يتضح من الجدول (3) أن هناك دلالة فروق معنوية في الفرق بين المتوسطات اكبر من قيمة اقل فرق معنوي عند مستوى دلالة 0.05 وهذه الفروق لصالح ذوي الخبرة الأكبر وهم ذوي خبرة اكثر من عشر سنوات ويعزو الباحثان هذه النتائج أن أعضاء هيئة التدريس الذين لديهم سنوات خبرة اكثر قد تعرضوا لمواقف عديدة ومشاكل كثر وانهم دائماً يجدو الحلول من خلال خبرتهم السابقة وكذلك قد كونوا علاقات اجتماعية بينهم خارج بيئة الجامعة فأصبحوا متعاضدين مع بعضهم، لذلك يرتفع عندهم مستوى التوافق المهني، كذلك فسر الباحثان أن الممارسة الفعلية للعمل تجعل عضو هيئة التدريس أكثر شعوراً بالثقة بالنفس، ويتمتع بالقدرة على التعامل الجيد مع رؤسائه وزملائه، كما أنه يشعر بأنه أعلى كفاءة علمية من المبتدئين في العمل، كما يجد عضو هيئة التدريس نفسه قادراً على إيجاد الوسائل المناسبة لتحقيق هدفه من خلال الخبرات التي مر بها، ويشعر أن لديه القدرة لمنافسة زملائه، والتعامل مع المواقف الجديدة والطارئة.

- الاستنتاجات:

- أن أعضاء هيئة التدريس بقسم علوم التربية البدنية والرياضة لديهم مستوى عال من التوافق المهني.
- أن أعضاء هيئة التدريس الأكثر خبرة هم من يتمتعون بأعلى مستوى توافق مهني مقارنة بزملائهم الأقل خبرة.

- التوصيات:

- اتفقت البحوث والدراسات التربوية على أهمية التوافق المهني والفاعلية الذاتية المدركة للفرد، وفيما يلي استعراض لأهم التوصيات والتطبيقات التربوية التي يمكن استنباطها من هذه الدراسة، وبناء على الأدب النفسي والتربوي والدراسات السابقة ونتائج هذه الدراسة يوصي الباحثان بما يلي:
- تبادل الخبرات على المستويين النظري والتطبيقي؛ ليحقق التوافق المهني مستوى مرتفعاً جداً، وذلك من خلال زيادة عقد الدورات التدريبية التنموية، وورشات العمل المتخصصة.
- الاهتمام بالجانب الاقتصادي مثل الرواتب، والترقيات، والحوافز، وأن تكون رواتب الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بما يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية.
- أن تواصل إدارة القسم في تنمية الأنشطة، والندوات العلمية، يكفل تحقيق وتطوير القدرات والمواهب المتعددة، وإتاحة فرصة أكبر لعدد من أعضاء هيئة التدريس للمشاركة و الندوات والدورات العلمية دون اقتصارها على فئة معينة من الموظفين.
- إجراء العديد من الدراسات التي تتعلق بالتوافق المهني على الموظفين سواء الفنيين أو الإداريين بالقسم ومعرفة آرائهم وإشراكهم في العمل على تطوير العملية التعليمية بالقسم.

- المراجع:

- 1 أبراهيم الزبيدي 1991، علم النفس الصناعي ، بغداد، ط 1، ص 125.
- 2 إبراهيم شوقي 1998، علم النفس وتكنولوجيا الصناعة ، دار قباء، القاهرة . ص246.
- 3 احمد الشتشاوي 1997، العلاقة بين التوافق المهني والإنتاجية لعمال الغزل والنسيج بالمحلة الكبرى، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الآداب جامعة الزقازيق، ص52.
- 4 بدوي عبدالعال 1997، طرق تدريس التربية الرياضية، مطبعة جامعة حلوان، القاهرة، ص27.
- 5 بديع محمود القاسم 2001، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق عمان مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- 6 حسن سيد 1987، طرق التدريس في التربية الرياضية، ط 4، دار الفكر العربي، القاهرة، ص11.
- 7 حمدي ياسين وآخرون 2008، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، ط3 الكويت، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
- 8 حنان الملاحه وسعدة أبو شقة 2011، الإسهام النسبي للذكاء الوجداني والتوافق المهني وابتكارية المعلمة في التنبؤ بإدارة فصل الروضة، مجلة البحوث النفسية والتربوية، العدد 3.
- 9 سعيدة بن غربال 2015، الذكاء العاطفي وعلاقته بالتوافق المهني دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة خيضر بسكرة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة خيضر، الجزائر .
- 10 سهير كامل 1999، الصحة النفسية والتوافق، مركز الإسكندرية للكتب، ص29.
- 11 عباس عوض 1996، الموجز في الصحة النفسية ، ط 2، دار عالم الكتاب، القاهرة، ص41.
- 12 علاء الدين كفاي 1990، الصحة النفسية ، هجر للطباعة والنشر، مصر، ط3، ص36.
- 13 فرج عبد القادر 1992، علم النفس الصناعي والتنظيمي ط7، دار المعارف، القاهرة، ص31.
- 14 محمد العنقاري 2006، التوافق المهني لمعلمي ومعلمات التربية البدنية، رسالة ماجستير، غير منشورة ، جامعة الفاتح.
- 15 محمد عاطف 1981، التوافق المهني لمدرس التربية البدنية، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة حلوان ، القاهرة ص 48.
- 16 محمد ههيب 2007، السمات الشخصية وعلاقتها بالاتجاهات نحو التدريس لطلاب التدريب الميداني بكلية التربية البدنية بجامعة السابع من ابريل، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية البدنية ، جامعة الفاتح ص3.
- 17 نبيل دخان 1997، التوافق النفسي المدرسي وعلاقته بالتحصيل الدراسي لدى طلبة المرحلة الإعدادية في محافظة غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة، دار الحكمة للطباعة والنشر، ص21.
- 18 Arlen Gray Blix et al, 1994, occupational stress among university teachers educational research v 36 n 2.
- 19 Rainr Martens, PHD 1991, coaches guide to sport psychology human kinetic publishers Inc. Champaign Illinois. P. 11.