

التدريب المهني وعلاقته بالتوافق النفسي المهني لدى الأساتذة دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة حديثي التوظيف

Vocational Training and Its Relationship to Professional Psychological Adjustment Among Teachers A field study on a sample of newly recruited teachers

محمد بشير

مخبر تنمية اقتصاديات الأعمال الحديثة وتحسين آداؤها بمنطقة الطاسيلي، المركز الجامعي المقاوم الشيخ آمود
بن مختار- ايليزي (الجزائر) bachir.mohamed@cuillizi.dz

تاريخ النشر: 2025/07/31

تاريخ القبول: 2025/07/25

تاريخ الاستلام: 2025/01/26

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع التوافق المهني لدى الأساتذة حديثي التوظيف، ومستوى التدريب المهني الممنوح لهم، وعلاقته بالتوافق المهني لديهم، حيث كانت عينة الدراسة مجموعة من الأساتذة المدمجين حديثي العهد بالمهنة، بمركز التكوين ثانوية أول نوفمبر دائرة طولقة، ولاية بسكرة، حيث كانت عينة الدراسة مكونة من 120 أستاذا، واعتمادا على المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبيان أداة لجمع المعلومات، وأظهرت النتائج مستوى التوافق الشخصي والتوافق المهني متوسط، في حين أن مستوى التوافق الاجتماعي مرتفع، كما أن علاقة الارتباط بين التدريب المهني في درجته الكلية والتوافق المهني كانت علاقة ارتباطية وبدرجة متوسطة، وهو ما يدعو للنظر في أساليب التدريب والتكوين والمرافقة النفسية للأساتذة الجدد.

كلمات مفتاحية: التدريب المهني؛ التوافق النفسي؛ التوافق الشخصي؛ التوافق المهني؛ التوافق الاجتماعي.

Abstract:

This study aimed to explore the current state of professional adjustment among newly recruited teachers, the level of vocational training provided to them, and its relationship with their professional adjustment. The study sample consisted of a group of newly recruited teachers at the November 1st Secondary School training center in the Toleqa district of Biskra Governorate. The sample included 120 teachers. The study adopted a correlational descriptive methodology, using a questionnaire as the data collection tool. The results revealed that personal and professional adjustment levels were moderate, while

social adjustment was high. Additionally, the correlation between the overall level of vocational training and professional adjustment was found to be moderate, indicating a need to reconsider training methods, professional development, and psychological support for new teachers.

Keywords: *Vocational training; Psychological adjustment; Personal adjustment; Professional adjustment; Social adjustment.*

1. مقدمة :

يعد التدريب المهني عملية فنية مخطط لها يقوم بها مختص في المدارس الابتدائية يسمى مفتش التعليم الابتدائي، يهدف إلى تزويد الأساتذة بالمعارف العلمية والمهارات العملية المهنية و المستجندات التربوية بهدف تحسين عمليتي التعليم والتعلم، فهي عملية تحتل موقعا رئيسيا في الحياة المدرسية بها يزداد فهم الأساتذة التربوي وإيمانهم بأهداف التعليم، وبذلك يؤدون دورهم بصورة أكثر فاعلية ويصبحون أكثر قدرة على توجيه النمو المستمر تربويا ومهنيا لكل طالب يمارس دوره الخلاق في بناء مجتمع أفضل. (عزت، 2006، صفحة 12)

ولعل ما زاد إلى الحاجة الملحة لوجود برامج تدريبية منظمة ومبنية على قواعد وأسس سليمة هو التطورات السريعة والتغيرات المتلاحقة التي أوجبت على المجتمعات مواكبتها، خاصة في ظل الانفتاح والعولمة. وحتى تتم هذه العملية بنجاح وتأتي بثمارها لابد أن تبدأ في التكوين التحضيري المخصص لفائدة الأساتذة حديثي العهد بمهنة التعليم.

تعتبر هذه المرحلة من أهم المراحل التي يتساءل فيها الأساتذة عن كيفية التحضير والإعداد اليومي للدروس، كيفية التقديم واستخدام الطرائق والاستراتيجيات المناسبة التي تمنح المتعلم تعلمنا مناسباً، وكيفية التقويم ومعالجة اختلالات التعليم، والقوانين والتي تحكم مهنة التعليم وعلاقتهم مع الآخرين في العمل من خلال التشريع المدرسي، وكثير من الأسئلة المختلفة التي تتبادر إلى أذهانهم، رغبة في التعرف على عالمهم المهني الجديد، وخوفا من الصعوبات والمشكلات التي قد يواجهونها، فنجد الحيرة والتساؤل عندهم في كل محطة من محطات التكوين، والكثير من التساؤلات المطروحة، من أجل ضمان وتحقيق مستقبل وظيفي قار، يتلاءم في الوقت ذاته مع رغبتهم واستعداداتهم ويمنح لهم توافقا نفسيا واجتماعيا ومهنيا يطمحون إليه. لذلك يسعى التدريب المهني إلى تقديم بعض الخدمات التي تحقق للأستاذ ذلك الاستقرار المنشود .

وعلى هذا الأساس جاءت هذه الدراسة التي ارتأينا فيها تسليط الضوء على واقع التدريب المهني في المدرسة الجزائرية، ودورها في تحقيق التوافق النفسي والمهني والاجتماعي للأساتذة حديثي العهد بمهنة التعليم، لمعرفة مدى التوافق الشخصي، الاجتماعي، والمهني لدى الأساتذة ومن وجهة نظرهم.

1.1 اشكالية الدراسة:

يعد التدريب المهني قبل وأثناء الخدمة من بين أهم الأنشطة الإدارية الهادفة والفعالة، والتي يمكن من خلالها مساعدة الأفراد العاملين وتزويدهم بمختلف المعارف والمهارات المتخصصة التي ترفع من مستوى أدائهم وكفاءتهم، وتضمن لهم تكيفا وتأقلماً واستقراراً وظيفياً والمهام المطلوب القيام بها، بما يضمن تعديلاً في السلوك وتطويراً لأساليب الأداء، مما يوفر للعاملين الراحة النفسية والرضا الوظيفي، وإتاحة فرص التحسين والتطوير في العمل وتحقيق الأهداف المسطرة للفرد والمنظمة.

لذا فالتدريب المهني من أهم الرهانات التي تعتمد المؤسسات التعليمية في مختلف بلدان العالم، وقد تزامن ذلك مع التغيرات السريعة في كافة مناحي الحياة، ووجود مستجدات تربوية واستراتيجية بيداغوجية نشطة، أصبح فيه استثمار الموارد البشرية وإدماجها وتوجيهها توجيهاً محكماً أمراً ضرورياً لتحقيق التوازن بين مخرجات التكوين والتدريب ومتطلبات المهنة وأدوار الأساتذة وإدارتهم الصفية والبيداغوجية من جهة، وتألق الأستاذ وتحقيق ذاته. بما يحقق له توافقا نفسيا ومهنيا سليمين متوازنين يضمنان توافقه الشخصي والاجتماعي والمهني، والتي تمكنه من مواجهة جميع التحديات والصعوبات المهنية، وتجاوزه للضغوطات والاحباطات النفسية والتي تؤثر عليه بشكل سلبي في جميع الجوانب السالفة الذكر من جهة أخرى.

ولكون الأساتذة حديثي التوظيف مقبلون على مجال مهني يجهلونه وممارسة المهنة لأول مرة ما يخلق لديهم نوعاً من القلق والخوف من المستقبل وما ينتظرهم من جديد في ميدان العمل. وتبرز أهمية الدراسة من أهمية التدريب المهني والخدمات التي يقدمها للعاملين من معارف ومهارات متخصصة والاستثمار فيهم استثماراً سليماً بما يساهم في خدمة التنمية والمجتمع هذا من جهة، ومن جهة أخرى تطرقها إلى عينة من الأساتذة الجدد الذين يمتلكون رغبة وطموحاً وأهدافاً يسعون إلى تحقيقها، وضمان مستقبل مهني واستقرار نفسي واجتماعي ومهني، وبالتالي مساعدتهم وتوجيههم بما يمنح لهم التطوير والنمو.

وعلى هذا الأساس جاءت هذه الدراسة التي ارتأينا فيها تسليط الضوء على التدريب المهني ودوره في تحقيق الصحة النفسية لدى الأساتذة حديثي التوظيف، من خلال التعرف على مستوى الصحة النفسية لديهم من خلال توافقهم الشخصي، الاجتماعي، والمهني، وعليه جاءت التساؤلات التالية:

- ما مستوى التدريب المهني الموجه للأساتذة في مرحلة التكوين التحضيري من وجهة نظر الأساتذة حديثي التوظيف

- ما مستوى التوافق النفسي لدى الأساتذة حديثي التوظيف من وجهة نظرهم؟

- هل توجد علاقة ارتباطية بين التدريب المهني والتوافق النفسي المهني من وجهة نظر الأساتذة

2.1. التعاريف الإجرائية لمصطلحات الدراسة:

■ **التدريب المهني:** هو نشاط انساني مستمر مخطط لها يهدف إلى تغيير حالة الفرد إلى حالة أفضل في زيادة معارفه، وتطوير مهاراته وسلوكه بغرض رفع كفاءته وتأقلمه مع عمله ومهامه الجديدة، بما يضمن له الاستقرار الوظيفي ونموه المهني.

■ **التوافق النفسي:** وهي حالة التوافق الشخصي، الاجتماعي، المهني، مع المواقف التي تواجه الأستاذ مع نفسه ومع محيطه الخارجي، ويتحدد ذلك في مجموع الدرجات التي يحصل عليها في الاجابة على الاستبيان من خلال محاوره الثلاث.

■ **التوافق الشخصي:** ويتحدد في الدرجات التي يحصل عليها الأستاذ في استجاباته لبنود الاستبيان التي تقوم على أساس المواءمة بين الفرد ونفسه، والعمل على تنمية قدراته واستعداداته .

■ **التوافق المهني:** وتعني مقدرة الأستاذ على تحقيق الانسجام والمواظبة والالتزام في مهنته والمهام التي يقوم بها، ويتحدد ذلك في الدرجات التي يحصل عليها في استجاباته لبنود الاستبيان

■ **التوافق الاجتماعي:** وتعني مقدرة الأستاذ على اقامة علاقات اجتماعية مقبولة في وسطه المهني، مع زملائه ومسؤوليه، وكذا بين أسرته، من خلال صفات التعاون، أدب الحوار، تقبل الآخر، الاحترام، ويتحدد ذلك في الدرجات التي يحصل عليها في استجاباته لبنود الاستبيان

3.1. فرضيات الدراسة:

من خلال تساؤلات الدراسة نطرح الفرضيات التالية:

■ يرتفع مستوى التدريب المهني عن متوسطها الفرضي لاستجابات أفراد العينة على استبيان قياس ذلك المعتمد في هذه الدراسة.

■ ترتفع درجة التوافق النفسي المهني لدى الأساتذة عن متوسطها الفرضي لاستجابات أفراد العينة على استبيان قياس ذلك المعتمد في هذه الدراسة.

■ توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين التدريب المهني والتوافق النفسي المهني لدى الأساتذة حديثي التوظيف.

2. الإطار النظري للدراسة

1.2. تعريف التدريب المهني:

يعرف التدريب المهني وفقاً لبرنار مارتوري ودانيال كروزيه (Bernard Martori et Daniel Cruzet) بأنه "مجموعة من الأنشطة الموجهة التي تهدف إلى تزويد الأفراد بمعلومات اقتصادية، اجتماعية، وثقافية" (Barnard Maratori et Daniel Crozet, 2001, p. 12) كما يعرف بأنه عملية منظمة ومخططة تسعى إلى تحسين جودة التعليم من خلال توفير الخبرات المناسبة للمعلمين والعاملين في المدارس، مع تهيئة الإمكانيات والظروف الملائمة لتحقيق تدريس فعال. هذا النوع من التدريب يساهم في تعزيز النمو الفكري والعلمي والاجتماعي للطلاب. (الرشايدة، 2010، صفحة 44)

يتضح من التعريفين السابقين أن التدريب المهني هو عملية منظمة ومخططة ذات أهداف واضحة، تسعى إلى تحسين عمليتي التعليم والتعلم من خلال تزويد المعلمين بالمعلومات والمعارف والخبرات المتنوعة. كما يهدف التدريب إلى توفير الظروف الملائمة التي تمكن المعلمين من تحقيق تدريس فعال، مع تعزيز قدرتهم على التأقلم، التكيف، والتطوير المستمر في بيئة العمل التربوية. وعليه فالتدريب هو عملية تستهدف تعزيز المعارف، وتنمية المهارات، وتطوير السلوكيات، بهدف تحسين قدرات الأساتذة وتحديث معارفهم بما يتماشى مع المتغيرات والمستجدات. كما يساهم التدريب في تطوير مهاراتهم لتمكينهم من أداء مهامهم بكفاءة وفعالية عالية، وقد أوردت (حيمر، 2022، الصفحات 31-33) مجموعة من فوائد التدريب نوردها كما يلي:

- تعزيز قدرة العاملين على اتخاذ القرارات المثلى وتنمية مهاراتهم في حل المشكلات التي قد تواجههم في بيئة العمل.
- تحقيق أهداف الأفراد مثل الحصول على الحوافز والترقيات، مع تعزيز الاستعداد لتقبل مهام ومسؤوليات جديدة.
- تزويد الموظفين الجدد بالمهارات والمعارف اللازمة لأداء وظائفهم بكفاءة، مع تحسين أداء الموظفين القدامى من خلال مواكبة التطورات واكتساب مهارات جديدة.
- تطوير مهارات التفاعل الاجتماعي للعاملين وتعزيز ديناميكية العمل الجماعي.
- إعداد القيادات الإدارية من خلال تنمية مهارات القيادة، بما يساهم في توجيه الموارد المجتمعية وتحقيق أفضل استخدام لها.
- تعزيز قدرة الأفراد على التكيف مع التغيرات التنظيمية بشكل فعال.
- تحسين العلاقة بين الإدارة والعاملين، مع تعزيز التوجه الذاتي لخدمة أهداف المنظمة.

- توفير مناخ عمل إيجابي يحفز النمو والتواصل الفعال بين العاملين والمنظمة.
- تقليل حوادث العمل والإصابات من خلال تحسين مهارات العاملين وزيادة وعيهم بالإجراءات الوقائية.

- تأمين الكوادر البشرية المدربة لأداء الوظائف المطلوبة وفقا لمتطلبات التخصصات المهنية.
- تحسين كفاءة التكاليف في الجوانب الفنية والإدارية.

كما تشكل أساليب الإشراف التربوي أداة أساسية لدعم التطور المهني للأساتذة ، حيث توفر فرصا لتطوير الأداء، وتحسين جودة التعليم، وتعزيز التفاعل بين الأساتذة والمشرفين لتحقيق أهداف العملية التربوية بشكل مستدام. وتعدد أساليب التدريب والإشراف التربوي وتنوع، إذ لا يوجد أسلوب واحد يمكن استخدامه في جميع المواقف التعليمية. لكل موقف تعليمي أسلوب خاص يناسبه، وقد تتطلب بعض المواقف استخدام أكثر من أسلوب لتحقيق الأهداف المنشودة (صليوو، 2005، صفحة 59). وفيما يلي أبرز الأساليب المستخدمة في التدريب والإشراف التربوي:

■ **الزيارات الصفية:** تعد الزيارات الصفية عملية منظمة ومخططة وذات أهداف واضحة، يقوم فيها المشرف التربوي بمراقبة أداء الأساتذة والطلبة داخل الصف خلال المواقف التعليمية. الهدف منها هو تحليل الأداء بشكل تعاوني وتزويد الأستاذ بتغذية راجعة تساهم في تحسين جودة التعليم والتعلم (عزت، 2006، صفحة 60)، حيث تتيح الزيارة للمشرف فرصة تقييم عمليات التعليم والتعلم، والتركيز على مخرجات التعليم مثل تقييم أداء الأساتذة والطلاب، وقياس المهارات والمعارف المكتسبة، واكتشاف احتياجات الأساتذة التربوية والعلمية. كما تساعد في تحديد نقاط القوة والضعف لوضع خطط لتعزيز الجوانب الإيجابية ومعالجة أوجه القصور لديهم.

■ **الدروس التطبيقية:** يعتبر هذا الأسلوب نشاطا عمليا ينفذ من قبل المشرف التربوي أو أحد الأساتذة المتميزين بحضور مجموعة من المعلمين. الهدف منه هو تطوير النمو المهني للأساتذة (عزت، 2006، صفحة 78)؛ فيه تقدم الدروس التطبيقية في بيئة تعليمية طبيعية وظروف صفية اعتيادية، مما يمكن الأساتذة من ترجمة المعرفة النظرية إلى تطبيق عملي داخل الفصل. تعزز هذه الطريقة مهارات الأساتذة، وتزيد من خبراتهم، وتساهم في تحقيق الأهداف التربوية، خاصة في ظل التطورات والمناهج الجديدة التي تتبناها المؤسسات التعليمية.

■ **الندوات التربوية:** تعتمد الندوات التربوية على مناقشة قضايا أو موضوعات تعليمية محددة يقدمها قادة تربويون. يتم فتح المجال للمناقشة التفاعلية بين الحاضرين، مما يتيح للأساتذة فرصة التفاعل مع الموضوعات المطروحة وإثرائها من خلال تبادل الآراء والخبرات، تعد

هذه الندوات وسيلة فعالة لتحقيق النمو المهني للمعلمين، حيث تمكنهم من تحليل الأفكار المطروحة بشكل عميق، وتعزز التواصل الإيجابي بين المشاركين لتحقيق الفائدة المشتركة.

■ **التعليم المصغر:** يعتبر التعليم المصغر استراتيجية تدريبية تركز على تحسين المهارات التدريسية للأساتذة من خلال تحليل العملية التعليمية وأداء الأساتذة إلى مهارات سلوكية محددة. يُتيح هذا الأسلوب تعزيز تلك المهارات بشكل تدريجي لضمان أداء تعليمي أفضل، ففي التعليم المصغر، يقوم المتدرب بأداء مهارة تدريسية محددة أمام مجموعة صغيرة من زملائه (تتراوح بين 4 إلى 12 فرداً) خلال مدة زمنية قصيرة (5 إلى 20 دقيقة) بحضور المشرف (حسن عايل أحمد يحيى وسعيد جابر المنوفي، 1419هـ، صفحة 13). يساعد هذا الأسلوب في تقييم الأداء وتعزيز المهارات التدريسية بشكل دقيق ومنهجي.

2.3 التوافق النفسي:

يلاحظ أن العديد من الباحثين يعتبرون الصحة النفسية والتوافق مفهومين مترادفين، حيث ينظر إلى دراسة الصحة النفسية على أنها دراسة للتوافق، ويعد عدم التوافق مؤشراً على وجود خلل في الصحة النفسية. ومع ذلك، يرى بعض الباحثين أن السلوك التوافقي ليس مرادفاً للصحة النفسية، وإنما يمثل أحد مظاهرها. فالصحة النفسية تعرف على أنها حالة أو مجموعة من الشروط التي يعكسها السلوك التوافقي كدليل على تحققها، من جهة أخرى يرى بعض الباحثين أن مفهوم الشخصية السوية يعادل مفهوم الصحة النفسية، مما يبرز التداخل بين المصطلحين في الدراسات النفسية (علي. صبرة وعبد الغني أشرف، 2004، الصفحات 127-128).

تظهر التعاريف المتنوعة للتوافق النفسي تركيزاً على تفاعل الفرد مع ذاته ومع بيئته الاجتماعية، حيث ينقسم بعضها إلى ما يرتبط بالفرد نفسه، فيما يركز البعض الآخر على تأثير البيئة المحيطة والوسط الاجتماعي عليه. ومن أبرز هذه التعاريف:

أشارت (عسيري، 2003) إلى أن التوافق النفسي يعرف بأنه "تنظيم متسق بين العوامل العقلية والانفعالية للفرد، مما يساهم في تشكيل استجاباته التي تعكس اتزان الانفعالي وتوافقه الشخصي والاجتماعي، وتساعد على تحقيق ذاته". كما أوضحت أنه يعرّف أيضاً على أنه "حالة من التوافق التام أو التكامل بين الوظائف النفسية المختلفة، مصحوبة بقدرة الفرد على مواجهة الأزمات النفسية العادية التي قد يمر بها".

ويعرف الياسري (2017) التوافق النفسي بأنه "قدرة الفرد على تحقيق التوافق والانسجام مع ذاته ومع المجتمع الذي يعيش فيه. فالشخص السوي هو من يحقق رضا عن ذاته، ما يجعله قادراً على تحقيق السعادة مع نفسه ومع الآخرين، مستثمراً قابلياته وقدراته بشكل أمثل، وقادراً على

تحمل الإحباط والصراعات بمختلف أشكالها، مع الإلمام بأساليب مواجهتها دون استنزاف طاقته".
تشترك التعاريف السابقة وتتقاطع في الإشارة إلى أن التوافق النفسي هو حالة من الاتزان العقلي والانفعالي، تتيح للفرد تحقيق رضا عن ذاته، مما يمنحه القدرة على التفاعل الإيجابي مع محيطه الاجتماعي. كما تؤكد التعاريف على دور التوافق النفسي في تعزيز قدرة الفرد على مواجهة التحديات والأزمات المختلفة، دون انفعال زائد أو استنزاف لطاقاته.
ووفقا لما أشار إليه الياسري (2017)، تتجلى علاقة التدريب المهني بالتوافق النفسي في مساعدة الأفراد على تحقيق الأهداف التالية:

■ **التوافق الشخصي:** يتحقق التوافق الشخصي من خلال مساعدة الأفراد على حل الصراعات التي يواجهونها، وإبراز قدراتهم وإمكاناتهم غير المكتشفة واستثمارها بشكل سليم يضمن لهم الشعور بالراحة والاطمئنان النفسي، إضافة إلى الإحساس بالكفاءة الشخصية. ويعرف التوافق النفسي بأنه حالة يكون فيها الفرد راضيا عن نفسه، وتخلو حياته من التوترات والصراعات الشخصية المرتبطة بمشاعر الذنب والقلق والضيق. كما يشير (راشد، 2011، صفحة 708) إلى أن التوافق النفسي يقوم على إحساس الفرد بالأمن الشخصي.

■ **التوافق الاجتماعي:** يبرز التوافق الاجتماعي من خلال إقامة علاقات إيجابية مع الآخرين ضمن إطار الجماعة التي تتماشى مع طبيعة الفرد وميوله وقيمه. ويشترط أن يكون الفرد محترما لذاته داخل الجماعة، ليس فقط بقبول أفكارها بل بالمساهمة بفعالية في طرح أفكاره وآرائه. ويعرف التوافق الاجتماعي بأنه عملية يتمكن من خلالها الفرد من تحقيق الانسجام والاتزان في علاقاته مع أصدقائه وأفراد أسرته ومجتمعه، مما يمكنه من إشباع حاجاته مع احترام الالتزامات والمعايير الاجتماعية. (حشمت حسين وباهي مصطفى، 2006، صفحة 55).

■ **التوافق المهني:** يتحقق التوافق المهني عبر فهم طبيعة المهن المختلفة ومتطلباتها، واختيار مهنة تتناسب مع ميول الفرد وقدراته، ثم إعدادة للالتحاق بها وتطوير نفسه فيها لتحقيق التقدم المهني. ويلعب الإرشاد المهني دورا مهما في مساعدة الأفراد، حيث يزودهم بالمعرفة اللازمة والمهارات الضرورية لاتخاذ قرارات مناسبة لمسارهم المهنية. (سليمان نمر فرج وشادي إبراهيم عمرو، 2012، صفحة 12).

4.3. منهجية الدراسة

1.4.3 المجال المكاني: نظرا لطبيعة الموضوع قيد الدراسة، تم اختيار مركز تكوين الأساتذة المدمجين

بثانوية أول نوفمبر في مدينة طولقة، ولاية بسكرة، كميدان لإجراء الدراسة.

2.4.3 المجال الزمني: أجريت الدراسة الميدانية خلال الفترة الممتدة من 03 جويلية 2023 إلى 03 أوت 2023، بعد تحديد مكان الدراسة واختياره.

3.4.3 المجال البشري: شمل ميدان الدراسة 262 أستاذا متكونا من كلا الجنسين (ذكورا وإناثا). وتم اختيار عينة الدراسة، بطريقة عشوائية بسيطة، لتتكون من 120 أستاذا، ما يمثل نسبة 45.80% من إجمالي الأساتذة المتكونين. وقد وزعت استبيانات على أفراد العينة وتم استرجاعها جميعا.

4.4.3 المنهج: نظرا لأن الدراسة تهدف إلى تحديد العلاقة بين التدريب المهني والتوافق النفسي المهني لدى الأساتذة، تم اعتماد المنهج الوصفي الارتباطي لتحقيق أهداف الدراسة.

5.4.3 أدوات الدراسة: اعتمد الباحث في جمع البيانات على بناء استبيانين: الأول لقياس التدريب المهني، تم تصميمه استنادا إلى دراسة (حيمر، 2022) حول علاقة التدريب المهني بالكفاءة الإنتاجية للعاملين في مؤسسة صناعة النسيج TIFIB بسكرة. أما الاستبيان الثاني فكان مخصصا لقياس التوافق النفسي المهني، وقد تم تطويره بالاستناد إلى الدراسات السابقة؛ مثل تصنيف الياسري (2017) لأبعاد التوافق النفسي، واستبيان (جمال شفيق أحمد، أحمد عصمت السيد، منى محمد كمال الدين، محمد محمود أحمد، 2017) في دراسة الاحتراق النفسي وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى العاملين في القطاع الصحي، حيث ضم الاستبيان الأول 25 سؤالاً لقياس مستوى التدريب المهني تم الاعتماد على سلم ليكرت الثلاثي وهي على الترتيب (موافق، محايد، غير موافق)، بينما اشتمل الاستبيان الثاني على 29 سؤالاً لقياس التوافق النفسي المهني، تم الاعتماد على سلم ليكرت الثلاثي (دائماً، أحياناً، أبداً) لضمان سهولة الإجابة وتحليل البيانات، مع مراعاة تدرج الأسئلة وتسلسلها بما ينسجم مع أبعاد كل استبيان.

لتقييم ثبات الأدوات، تم استخدام طريقة التجزئة النصفية، حيث تم حساب درجات النصف الأول والنصف الثاني من كل استبيان وتصحيحها باستخدام معامل سيرمان براون. قدرت قيمة معامل الثبات للاستبيان الأول بـ 0.79، وللإستبيان الثاني بـ 0.80. كما تم حساب معامل الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ، حيث بلغت قيمته 0.82 للإستبيان الأول و 0.84 للإستبيان الثاني، مما يشير إلى مستوى عال من الثبات في كلا الأداتين.

تدل هذه النتائج على كفاءة أدوات القياس وقدرتها على تقديم بيانات موثوقة حول متغيري الدراسة بأبعادها المختلفة.

5.3 أساليب المعالجة الإحصائية:

تمت معالجة البيانات والمعلومات الإحصائية باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار 25 لشركة IBM ، وذلك بالاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية:

1. التكرارات والنسب المئوية: لتحديد استجابات أفرادها تجاه العبارات الواردة في أداة الدراسة.
2. معامل ارتباط ألفا كرونباخ: لقياس ثبات أداتي الدراسة وضمان موثوقية نتائجها.
3. معامل ارتباط سبيرمان براون للتجزئة النصفية: لحساب معامل ثبات الاستبيانين من خلال تقسيم كل منهما إلى نصفين متساويين.
4. المتوسط الحسابي: لتحديد درجة استجابات أفراد العينة تجاه كل محور من محاور الدراسة، وكذلك تحليل الاستجابات لكل عبارة بشكل منفرد.
5. الانحراف المعياري: لحساب درجة التشتت حول المتوسط الحسابي وتوضيح تباين استجابات العينة.

4. تحليل ومناقشة وتفسير نتائج الفرضيات:

1.4 تحليل ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى:

نصت الفرضية الأولى على أنه "يرتفع مستوى التدريب المهني عن متوسطها الفرضي لاستجابات أفراد العينة على استبيان قياس ذلك المعتمد في هذه الدراسة". وللتأكد من تحقق هذه الفرضية تم استخدام المتوسط الحسابي، المتوسط الفرضي، والفرق بينهما للاستبيان، ولكل محور من محاوره، مع المقارنة بين المتوسط الحسابي لاستجابات الأفراد على كل بعد من أبعاد التدريب المهني بالمتوسط الفرضي لهذه الأبعاد، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتائج التالية:

الجدول 01: نتائج تحليل آراء الأساتذة حول درجة التدريب المهني

الترتيب	المستوى	الانحراف المعياري	الفرق بين المتوسطات	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	حجم العينة	محاور الاستبيان
3	مرتفع	.2255	2.47	20.47	18	120	تنمية المعارف
1	مرتفع	.585	6.41	22.41	16	120	المهارات العملية
2	مرتفع	0.623	2.86	18.89	16	120	تدعيم الاتجاهات
	مرتفع	1.4335	11.57	61.57	50	120	مجموع المحاور

تشير نتائج الدراسة الحالية إلى تحقيق مستوى مرتفع في جميع محاور الاستبيان، حيث حصل محور "المهارات العملية" على أعلى متوسط حسابي (22.41) بفارق (6.41) عن المتوسط الفرضي،

مما يعكس فعالية البرامج التدريبية في هذا المجال. وبالتالي تحقق الفرضية، وتتوافق هذه النتيجة مع دراسة (محمد، 2021) التي أكدت على أثر برنامج تدريبي قائم على الذكاء الانفعالي في تنمية الصمود الأكاديمي والتوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة ، أما محور "تدعيم الاتجاهات" فجاء في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (18.89) وفارق (2.86)، مما يشير إلى تحسن ملحوظ مع تباين نسبي في استجابات العينة. في حين احتل محور "تنمية المعارف" المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (20.47) وفارق (2.47)، مما يبرز الحاجة إلى تعزيز هذا الجانب. تتوافق هذه النتائج مع دراسة (الرواحية، 2016) التي تناولت التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى الموظفين، وأظهرت أهمية التدريب في تحسين التوافق المهني، أما على المستوى الكلي، تجاوز المتوسط الحسابي الإجمالي (61.57) المتوسط الفرضي بمقدار (11.57)، مما يدل على تقدم إيجابي في مختلف المحاور. ومع ذلك، يعكس الانحراف المعياري الإجمالي (1.4335) تفاوتاً بين استجابات المشاركين، مما يتطلب استراتيجيات تدريبية أكثر تخصيصاً لتلبية الاحتياجات الفردية. تتوافق هذه النتائج مع دراسة (فؤاد صبيرة، ريم كحيلة عبير رقيق الناصر، 2014) التي أشارت إلى أن الضغوط النفسية تؤثر على التوافق المهني لدى المعلمين، مما يستدعي تطوير برامج تدريبية تدعم التوافق المهني.

بالمقابل، تختلف هذه النتائج مع دراسة (عطاف محمود أبوغالي. نادرة غازي بسيسو، 2009) التي تناولت التوافق المهني وعلاقته بأساليب إدارة الصراع لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة، حيث أشارت إلى أن التوافق المهني مرتبط بأساليب إدارة الصراع أكثر من ارتباطه بالتدريب المهني.

بناءً على ذلك، وجب بضرورة إعادة النظر في تصميم البرامج التدريبية، مع التركيز على تطوير المحتوى المعرفي وتخصيص التدريب وفقاً لاحتياجات الأساتذة الجدد، لضمان تحقيق توافق مهني واجتماعي وشخصي أفضل.

2.4 تحليل ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية:

نصت الفرضية الثانية على أنه "ترتفع درجة التوافق النفسي المهني لدى الأساتذة عن متوسطها الفرضي لاستجابات أفراد العينة على استبيان قياس ذلك المعتمد في هذه الدراسة."

وللتأكد من تحقق هذه الفرضية تم استخدام المتوسط الحسابي، المتوسط الفرضي، والفرق بينهما للاستبيان، ولكل محور من محاوره، مع المقارنة بين المتوسط الحسابي لاستجابات الأفراد على كل بعد من أبعاد التدريب المهني بالمتوسط الفرضي لهذه الأبعاد، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتائج التالية:

الجدول 01: نتائج تحليل آراء الأساتذة في حول درجة التوافق النفسي

الترتيب	المستوى	الانحراف المعياري	الفرق بين المتوسطات	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	حجم العينة	محاور المقياس
03	مرتفع	.2301	2.52	22.52	20	120	التوافق الشخصي
02	مرتفع	.3515	3.85	23.85	20	120	التوافق المهني
01	مرتفع	.6986	7.65	25.65	18	120	التوافق الاجتماعي
	مرتفع	1.2803	14.02	72.02	58	120	مجموع المحاور

تشير النتائج إلى أن أفراد العينة يتمتعون بمستوى توافق عام مرتفع في مختلف المحاور المدروسة، حيث أظهرت جميع المحاور (الشخصي، المهني، والاجتماعي) متوسطات حسابية أعلى من المتوسطات الفرضية، مما يعكس توافقًا إيجابيًا. وجاء التوافق الاجتماعي في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (25.65) بفارق (7.65) عن المتوسط الفرضي، مما يدل على أن العينة تتمتع بعلاقات اجتماعية قوية وقدرة جيدة على التفاعل والتكيف مع البيئة الاجتماعية المحيطة. أما التوافق المهني فقد جاء في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (23.85) بفارق (3.85) عن المتوسط الفرضي، وبدرجة متوسطة، مما يشير إلى رضا الأفراد عن بيئة العمل وقدرتهم على التكيف مع متطلبات العمل والتفاعل مع الزملاء. بينما حل التوافق الشخصي في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (22.52) وبفارق (2.52) عن المتوسط الفرضي وبدرجة متوسطة أيضًا، ما يعكس مستوى جيدًا من الوعي الذاتي والقدرة على إدارة الضغوط وتحقيق التوازن النفسي، ولكنه الأقل مقارنة ببقية المحاور. وتظهر قيم الانحراف المعياري أن محور التوافق الشخصي يتميز بأقل تشتت (0.2301)، مما يدل على تقارب وجهات النظر بين أفراد العينة في هذا الجانب، في حين كان التوافق الاجتماعي الأكثر تباينًا (0.6986)، مما يعكس اختلافًا نسبيًا في المستويات الاجتماعية بين الأفراد. وبشكل عام، فإن الفارق الإجمالي بين المتوسط الفرضي والحسابي لجميع المحاور بلغ (14.02) مع انحراف معياري إجمالي قدره (1.2803)، وهذا يعني تحقق الفرضية مما يشير إلى استقرار النتائج وارتفاع مستوى التوافق العام. وتدل هذه النتائج على أن أفراد العينة يتمتعون بتوازن ملحوظ بين مختلف جوانب التوافق، مع الحاجة إلى تعزيز مهارات التوافق الشخصي لتحسينه مقارنة ببقية الجوانب. بناءً على هذه النتائج، وعليه ينبغي تطوير برامج تدريبية تركز على تعزيز الوعي الذاتي والمهارات الشخصية، والاستفادة من التوافق الاجتماعي المرتفع لدعم بيئة مهنية أكثر إنتاجية وتعاونًا. عند مقارنة هذه النتائج بالدراسات السابقة، نجد توافقًا مع دراسة (الرواحية، 2016) التي أشارت إلى أن مستوى التوافق المهني كان مرتفعًا لدى الموظفين، مما يعزز فكرة أن التوافق المهني يساهم في تحقيق الرضا

الوظيفي والاستقرار النفسي، ومن ناحية أخرى، تختلف هذه النتائج مع دراسة (حموش، 2017) التي خلصت إلى أن أفراد العينة يمتلكون درجات متوسطة من التوافق النفسي ودرجات ضعيفة على مقياس التوافق المهني، مما يشير إلى تأثير العوامل البيئية والثقافية على مستويات التوافق المختلفة. بناء على ذلك، يمكن تفسير النتائج الحالية بأن البيئة الاجتماعية والثقافية للعينة قد ساهمت في تعزيز التوافق الاجتماعي والمهني، مع الحاجة إلى مزيد من التركيز على تطوير المهارات الشخصية لتعزيز التوافق الشخصي.

3.4 تحليل ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة

نصت الفرضية الثالثة على أنه "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين التدريب المهني والتوافق النفسي المهني لدى الأساتذة حديثي التوظيف".

الجدول 03: يوضح نتائج معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين متغيري التدريب المهني بأبعاده والتوافق

النفسي بأبعاده

التدريب المهني					
الدرجة الكلية	تدعيم الاتجاهات	المهارات العملية	تنمية المعارف		
0.520**	0.494**	0.473**	0.500**	التوافق الشخصي	التوافق النفسي
0.394**	0.372**	0.373**	0.322**	التوافق المهني	
0.441**	0.407**	0.429**	0.388**	التوافق الاجتماعي	
** الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)					

يبرز الجدول رقم (03) العلاقة بين التدريب المهني وأبعاد التوافق النفسي المهني من خلال معامل الارتباط بين المتغيرات المدروسة. بناءً على النتائج المحققة، يمكن توضيح هذه العلاقات كالتالي:

- بلغ معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للتدريب المهني والدرجة الكلية للتوافق النفسي المهني (0.557)، وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) على الرغم من أن العلاقة متوسطة من حيث القوة، إلا أنها تشير إلى وجود ارتباط موجب ذو دلالة إحصائية. يعكس هذا أن زيادة التوافق النفسي المهني ترتبط بزيادة مستوى التدريب المهني من وجهة نظر الأساتذة. بمعنى آخر، كلما ارتفع مستوى التدريب المهني، تحسن التوافق النفسي المهني للأفراد.

ويشير ذلك إلى أن التدريب المهني يساهم في تعزيز الجوانب النفسية المرتبطة بمهنة الأستاذ، مما يؤدي إلى تحسين أدائه ورضاه، فيكتسبون المهارات والمعارف التي تعزز شعورهم

بالكفاءة والقدرة على مواجهة التحديات المهنية، كما يساعد الأساتذة على فهم متطلبات عملهم بشكل أفضل، مما يقلل من التوتر والقلق المرتبطين بالمهام الوظيفية. كما يعزز شعورهم بالثقة الذاتية، لأنهم يشعرون بأنهم مجهزون بشكل جيد للتعامل مع متطلبات وظيفتهم المستقبلية، مما يساهم في زيادة شعور الأساتذة بالتقدير من زملائه وإدارته، ويعزز لديه الشعور بالانتماء والرضا المهني.

عندما تحسن الجوانب النفسية كالاتقالية، والثقة بالنفس، والقدرة على الإبداع، فإنه يدعم التوافق النفسي المهني بشكل شامل، وهذا يعد أساسيا لتحقيق بيئة عمل محفزة تساهم في رفع مستوى الأداء، وتحسين جودة الحياة المهنية للأفراد. وبالنظر إلى تحليل الارتباط بين التدريب المهني في درجته الكلية والأبعاد الفرعية للتوافق النفسي المهني نجد أن:

- بلغ معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للتدريب المهني ودرجة بعد التوافق الشخصي (0.520)، وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) وتعتبر متوسطة القوة. يشير هذا إلى وجود علاقة ارتباط موجبة وطردية بين التدريب المهني والتوافق الشخصي.

يعني ذلك أن العلاقة بين التدريب المهني والتوافق الشخصي هي علاقة تكاملية طردية، حيث يلعب التدريب المهني دورا محوريا في تعزيز الثقة بالنفس والشعور بالكفاءة المهنية. عندما يمنح للأساتذة تدريباً مهنيًا عالي الجودة، فإنهم يكتسبون المهارات والمعرفة اللازمة للقيام بمهامهم بشكل أفضل، مما يعزز لديهم شعورا بالإنجاز الشخصي والقدرة على التعامل مع التحديات. كما يتزايد وعيهم بتأثير أفكارهم ومساهماتهم في تطوير العمل. هذا الشعور يساهم في تقوية ارتباطهم ببيئة العمل وزيادة انتمائهم للمؤسسة، مما يعزز التوافق المهني لديهم.. على المستوى الاجتماعي، يمكن أن يعزز التدريب المهني احترام الآخرين للفرد، ويدعم الجوانب النفسية والشخصية التي تساهم في تحقيق التوافق الشخصي داخل المؤسسة وخارجها.

- بلغ معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للتدريب المهني ودرجة بعد التوافق المهني (0.513)، وهي أيضًا قيمة دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) وتعد متوسطة القوة. يوضح هذا وجود علاقة ارتباط موجبة وطردية بين التدريب المهني والتوافق المهني.

فالعلاقة بين التدريب المهني والتوافق المهني هي علاقة قائمة على تعزيز المهارات المهنية ودعم الشعور بالرضا والاندماج في بيئة العمل. فالتدريب المهني يزود الأساتذة بالمهارات العملية والمعرفة اللازمة لأداء مهامهم بكفاءة، مما يعزز شعورهم بأنهم جزء فعال في

المؤسسة، كما أن التدريب المهني أيضا يساعد في بناء الوعي الذاتي وتطوير قدرات حل المشكلات، مما يمكن الأساتذة من إدارة ضغوط العمل بشكل أكثر فعالية.

- بلغ معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للتدريب المهني ودرجة بعد التوافق الاجتماعي (0.394)، وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) وتُعد مرتفعة نسبياً مقارنة بالأبعاد الأخرى. يعكس هذا وجود علاقة ارتباط موجبة وطردية بين التدريب المهني والتوافق الاجتماعي.

يشير ذلك إلى أن زيادة مستوى التدريب المهني تساهم في تعزيز التوافق الاجتماعي، حيث يشعر الأساتذة بقدرتهم على التفاعل الإيجابي مع الآخرين، والتعاون المثمر داخل بيئة العمل، مما يؤدي إلى تحسين العلاقات المهنية والاجتماعية، كما يعمل تحسين قدرات الأساتذة على بناء علاقات إيجابية وفعالة مع زملائهم في بيئة العمل، حيث يكتسبون مهارات التواصل والتفاعل الاجتماعي، مما يساعدهم على تعزيز التعاون وتطوير روح الفريق، مما يؤدي إلى تحسين العلاقات المهنية والاجتماعية، وبالتالي تمكينهم من المشاركة الفعالة في مجتمع العمل، والتفاعل بشكل متوازن مع زملائهم، وبناء شبكات علاقات قوية تعزز الأداء والرضا العام في المؤسسة.

5. الخاتمة:

ما يمكن استنتاجه من هذه الدراسة: أن التدريب المهني له دور مهم في تحقيق التوافق النفسي المهني للعاملين، وأن التدريب القائم على منظور حديث يسعى إلى تذليل الصعوبات التي تواجههم وفق استراتيجيات نشطة يكون المتدرب هو الفاعل والمكتسب للمعارف والمهارات، بما يضمن مواكبته للمستجدات في ميدان العمل، والتكيف والمهام التي يقوم بها، ومواجهة كل التغيرات في ظل التطور والتغير الخارجي، وعليه يرى الباحثان بضرورة تفعيل برامج التدريب المهني للأساتذة خاصة المبتدئين منهم، وخاصة في جانبها المهاري، حيث يكتسب المتدرب فنيات واستراتيجيات التدريس النشطة، إدارة الصف، المعالجة البيداغوجية للمتعلمين المتأخرين، التقويم البيداغوجي...، بما يضمن لهم توافقا مهنيا جيدا وهذا ينعكس على صحتهم وراحتهم النفسية، ويجعلهم مقبلين على ممارسة المهنة محبين لها، ساعين إلى النمو والتطور في أدائهم.

الاقتراحات:

في ضوء ما أسفرت عليه الدراسة يمكن تقديم الاقتراحات التالية :

- الاهتمام بالتوافق النفسي المهني للأساتذة خاصة المبتدئين منهم، وذلك بإحداث التقارب الايجابي بين الجماعة التربوية (مفتش، أساتذة، إدارة)، بين الأساتذة فيما بينهم، بما يساعدهم على الاندماج في العمل دون قلق أو خوف واطلاعهم على المستجدات البيداغوجية والتربوية.
- وضع وتطوير البرامج التدريبية في المؤسسات التعليمية، والمواكبة للمستجدات والمعتمدة على الأساليب والاستراتيجيات النشطة في التدريب، حيث يكون المتدرب هو الناشط في العمل التدريبي، لا المتكون المتلقي المستمع.
- الوقوف على مشكلات الأساتذة، خاصة في توافقيهم الشخصي والمهني، من خلال زيارات المرافقة والتوجيه، عقد الأيام والملتقيات التوعوية والتحسيسية حول مهنة التدريس وأفاقها المهنية.
- إدراج التخصص في مرحلة التعليم الابتدائي، تخفيفاً من ضغط المهام وتعدد المواد، ومراعاة لملامح تخرج الأساتذة ضماناً لنوعية تعلم جيدة.
- اجراء المزيد من الدراسات التي يمكن من خلالها تطوير عمليات التدريب والمرافقة في المؤسسات التعليمية، والمحافظة على التوافق النفسي للأساتذة، فصلاح الأمة بصلاح أساتذتها.

6. قائمة المراجع:

- بشرى أحمد جاسم العكاشي، (ب،س) الصحة النفسية وعلاقتها بالذكاء الاجتماعي لدى الشابات الجامعيات في كلية التربية للبنات، قسم التربية وعلم النفس، كلية التربية للبنات، جامعة بغداد
- جمال شفيق أحمد، أحمد عصمت السيد، منى محمد كمال الدين، محمد محمود أحمد، (2017)، الاحتراق النفسي وعلاقته بالتوافق النفسي الاجتماعي لدى الأطباء والممرضين العاملين في المستشفيات الحكومية والخاصة، مجلة العلوم البيئية، معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس، المجلد 38، الجزء الأول ص ص 283 - 315
- جودت عزت عبد الهادي، (2006)، الاشراف التربوي مفاهيمه وأساليبه، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
- حداد رامي نجيب، (2015)، واقع الصحة النفسية واثرها على الإبداع الفني لطلبة كلية الفنون والتصميم في الجامعة الأردنية، مجلة دراسات نفسية وتربوية، مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية، العدد 15.

حسن عايل أحمد يحيى وسعيد جابر المنوفي. (1419هـ). المدخل إلى التدريس الفعال. الرياض: دار الصولتية للتربية.

حشمت حسين، باهي مصطفى، (2006)، التوافق النفسي والتوازن الوظيفي، دار العالمية للنشر والتوزيع، مصر.

حموش، أ. (2017). واقع التوافق النفسي والمهني لدى الشباب الجامعيين المدمجين في إطار عقود ما قبل التشغيل دراسة ميدانية على عينة من الشباب بولاية بومرداس. مجلة دراسات، 116 - 130.

الرواحية، ب. م. (2016). التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية. كلية العلوم والآداب

زهير عبد الكريم جعفر قبس، و كاظم تركي عي سنية. (2016). تأثير ثقافة المعلومات. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة (49)، 393.

سليمان نمر فرج، شادي إبراهيم عمرو، (2012)، الدليل التدريبي المساند للمرشد التربوي في تطبيق منهاج التربية والارشاد المهني، الادارة العامة للإرشاد والتربية الخاصة، فلسطين.

سهي نونا صليوو، (2005)، الاشراف والتنظيم التربوي، ط 1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.

صباح حيمر. (2022). علاقة التدريب المهني بالكفاءة الإنتاجية للعامل دراسة ميدانية على مؤسسة صناعة النسيج TIFIB بسكرة. بسكرة: أطروحة دكتوراه غير منشورة في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر.

عبير محمد عسيوي (2003)، علاقة تشكل هوية الأنا لكل من مفهوم الذات والتوافق النفسي والاجتماعي والعالم لدى عينة من طالبات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف، رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة: كلية التربية، جامعة أم القرى.

عطاف محمود أبوغالي. نادرة غازي بسيسو. (2009). التوافق المهني وعلاقته بإدارة أساليب الصراع لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة. مجلة الجامعة الإسلامية، 419 - 464.

علي. صبرة، عبد الغني أشرف، (2004)، الصحة النفسية والتوافق النفسي، دار المعرفة الجامعية، مصر

فؤاد صبيبة، ريم كحيله عبير رقيق الناصر. (2014). الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية دراسة ميدانية. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، 359 - 372.

محمد صبيح الرشادة، (2010)، مهارات في الإدارة والقيادة والإشراف التربوي، دار وائل للنشر، الأردن، عمان.

محمد يوسف أحمد راشد، (2011)، التوافق الدراسي والشخصي والاجتماعي بعد توجيه المسارات في مملكة البحرين، مجلة جامعة دمشق، المجلد 27.

محمد، أ.أ. (2021). أثر برنامج تدريبي على الصمود الأكاديمي والتوافق المهني لدى. مجلة كلية التربية عين شمس، 16 - 84.

وفية جبار محمد هاشم الياسري، (2017)، *الارشاد ودوره في الصحة النفسية للطلاب الجامعي، التاريخ:* <http://www.uobabylon.edu.iq>، 2021/04/26

يحي حسن عائل أحمد وآخرون، (1419 هـ)، المدخل إلى التدريس الفعال، ط2، دار الصولتية للتربية، الرياض.

Bernard maratori Et Daniel crozet, Gestion des Ressources Humain, *Dound*, Paris ,2001