



كلية التربية للعلوم الانسانية  
College of Education for Human Sciences

ISSN: ١٨١٧-٦٧٩٨ (Print)

Journal of Tikrit University for Humanities

JTUH  
مجلة جامعة تكريت للعلوم الانسانية  
Journal of Tikrit University for Humanities

available online at: <http://www.jtuh.com>

Omar Kadhim Ali Ahmed

Department of Educational and Psychological  
Sciences  
College of Education for Human Sciences  
University of Tikrit  
Tikrit, Iraq

**Keywords:**

Vocational Adjustment  
Professional compatibility  
Adler's theoryM

**ARTICLE INFO**

**Article history:**

Received ١٠ jun. ٢٠١٧  
Accepted ٢٢ January ٢٠١٧  
Available online ٠٥ xxx ٢٠١٧

Journal of Tikrit University for Humanities Journal of Tikrit University for Humanities Journal of Tikrit University for Humanities

**Professional Compliance with the staff of  
the University of Tikrit  
A B S T R A C T**

This practice represents an interactive co-evaluation activity among students, involving such elements as motivation, cooperation and collaborative work. It promotes meaningful learning experiences in a competitive environment. The goal of this activity is to examine topics which are explored during the semester through games that are created by students, as well as to promote holistic development and diversity through the investigation of a wide range of global cultures. Further, the activity seeks to enhance the internationalization of the pedagogic model that guides our collective educational philosophy. An empirical method of research is adopted in the current study which is based on observing students during an activity. Since the activity enhances students' creativity for a better contextualization of the country to be presented. It replaces the traditional way of testing (the written tests) and gives the students the opportunity to see the level of the acquired learning in an interactive and fun context

© ٢٠١٨ JTUH, College of Education for Human Sciences, Tikrit University

DOI: <http://dx.doi.org/10.250130/jtuh.25.2018.05>

**التوافق المهني لدى موظفي جامعة تكريت**

م.م عمر كاظم علي احمد/جامعة تكريت/كلية التربية للعلوم الانسانية

**الخلاصة**

يعد التوافق المهني لموظفي الجامعة أحد المؤشرات المهمة في نجاحهم في اداء المهام الملقاة على عاتقهم في العمل إذا ان انخفاض مستوى توافق المهني قد يؤدي الى عدم شعورهم بالرضا الوظيفي ، ومن ثم قد يصل الى ضغوط نفسية ، لا سيما اذا كان عدم التوافق المهني مستمراً نتيجة ظروف العمل المادية والنفسية والاجتماعية السيئة و توافق هو شعور الفرد بارتياح والسعادة ، يحدث نتيجة توازن في اشباع حاجات الجسمية والنفسية والروحية بدون افراط ولا تفریط في اي منها ويحثهم على الفرد بذل الجهد المستمر لمواجهة الصعوبات التي تتعرضه في حياته سعياً وراء حلماً ،اذ يهدف البحث الحالي الى:-

١- اعداد مقياس التوافق المهني لموظفي جامعة تكريت

٢- التعرف على التوافق المهني لموظفي جامعة تكريت .

عينة البحث :- تكونت عينة البحث من (٤٠٨) موظف في جامعة تكريت .  
 أداة البحث :- قام الباحث ببناء مقياس التوافق المهني والتي تكونت من (٣٤) فقرة بعد استخراج صدقه وثباته .  
 الوسائل الاحصائية :- استخدم الباحث العديد من الوسائل الاحصائية الاتية:  
 ( مربع كاي ) الاختيار التائي لعينتين مستقلتين، معامل ارتباط بيرسون ، الاختبار التائي لعينة واحدا ، الاختبار الثاني للكشف عن دلالة المعنوية ) .  
 توصل البحث الى ان موظفي جامعة تكريت يمتلكون توافق مهني بمستوى عالٍ .

## الفصل الاول

### مشكلة البحث

**التوافق المهني Vocational Adjustment** هو توافق الفرد لبيئة العمل ، وهو يتضمن توافقه مع العوامل البيئية المحيطة به ويعمله وتوافقه مع جميع خصائصه الذاتية ، أي انه يتوافق مع رؤسائه ومرؤوسيه ومع متطلبات العمل نفسه ومع الظروف الاقتصادية للعمل كما يتوافق مع استعداداته الذاتية وميوله ومزاجه . (عوض ، ١٢:١٩٨٨) .

ويعد التوافق المهني لموظفي الجامعة أحد المؤشرات المهمة في نجاحهم في اداء العمل وواجباتهم مع زملائهم ومع رؤسائهم. إذا ان عدم تمتعهم بالتوافق المهني قد يؤدي الى عدم شعورهم بالرضا الوظيفي ، ومن ثم قد يصل الى ضغوط النفسية تؤدي الى الاحتراق النفسي ، لا سيما اذا كان عدم التوافق المهني مستمراً نتيجة ظروف العمل المادية والنفسية والاجتماعية السيئة ، اذ اكدت بعض الدراسات وجود علاقة بين التوافق المهني الاحتراق النفسي واضطرابات الصحة النفسية ( طه ، ٢٨:١٩٨٠) . فقد توصلت دراسة ميللور ( Mellon : ١٩٨٠ ) الى وجود علاقة بين التوافق المهني والرضا عن الحياة ( ٣٧ : ١٩٨٠ : Mellon ) ، وتوصلت دراسة (العنزي ، ١٩٨٥) الى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين القلق والتوافق المهني ( العنزي ، ١٤٣:١٩٨٥).  
 اما دراسة ( النجار ، ١٩٩٨ ) فقد توصلت الى وجود علاقة ارتباطية موجبه وبين التوافق المهني والانتاجية العمل ( الخيار ، ١٩٩٨ ؛ ٩٨) اما دراسة ( السماري ٢٠٠٦) فقد توصلت الى وجود علاقة بين التوافق المهني وضغط العمل (السماري ، ٢٠٠٦ : ١٤١) .  
 لذا فان عدم تحقيق مستوى افضل من التوافق المهني قد يوفر خرقا لحسن استغلال الامكانيات والموارد الاقتصادية للطاقات البشرية العاملة بالمجتمع يصل الى افضل المستويات (غالي ، ١٩٨٠ : ١١٨) .

### اهمية البحث

منذ ان وجد الانسان على سطح الكرة الارضية وهو يسعى الى تحقيق توافقه الداخلي بين الجانب الروحي والجسدي من ناحية ، وتوافقه الخارجي مع بيئة الاجتماعية والمادية من ناحية اخرى اسواء كان مفهوم التوافق مفهوما قديما قدم الانسان نفسه ام مفهوما حديثا ذكره العديد من علماء النفس ، فهو موضوع ذو اهمية في حياة الانسان (عوض ، ١٩٧٧ : ٣) ، لان حياة الانسان سلسلة متصلة الحلقات من محاولات التوافق (دويرار ، ١٩٩٤ : ٥٣٤) . وينظر الاسلام الى التوافق على انه شعور الفرد بارتياح والسعادة ، يحدث نتيجة توازن في اشباع حاجات الجسمية والنفسية والروحية بدون افراط ولا تقريط في اي منها  
 ( مرسي ١٩٨٨ : ٤٦) ، ويحثهم على الفرد بذل الجهد المستمر لمواجهة الصعوبات التي تتعرضه في حياته سعيا وراء حلما ، فاذا وافق كان حسن التوافق ، واذا اخفق احج سيء التوافق (الهابط ، ١٩٨٥ : ٢٩)

وينظر ايزيك وارفول ( Eysenk & Arnold ، ١٩٧٩ ) الى التوافق بأنه حالة التي تكون فيها حاجات الفرد من جهة ومتطلبات البيئة من جهة اخرى شعبة ويحدث توافق الفرد مع البيئة عن طريق الاستجابات الملائمة للمواقف .لذا يعد التوافق المهني ركيزة اساسية لنجاح اي عمل لكونه شكل مصوراً لدافع العاملين نحو اداء مهامهم ( Blair,e+al,١٩٧٥:٦٠٢ ) . اذ يرى سوبر Super ان صلاحية الفرد للعمل في مهنته تتوقف على ما لديه من قدراته وامكانياته وميول ، لان المهنة التي تتلاءم مع قدراته وامكانياته تؤدي الى الرضا عن العمل وتوافقه معه .

أما ماسلوا ( Maslow, ١٩٧٠ ) فيرى ان التوافق في العمل كما في غيره من مجالات الحياة الاخرى مرتبط بالحاجات الانسانية ، حيث ان اشباع ما يثير الدافع لدى الفرد نحو العمل والاستمرار في تحسين ادائه يؤدي الى التوافق المهني اي كلما ارتقى في الترتيب الهرمي

للحاجات زادت رغبة واهتمامه في ان يكافح لتحقيق ذاته ( Maslow , ١٩٧٠:٩٦ ) .

ويتكون التوافق المهني من قسمين اساسين هما الرضا Satis Faction ، الارضاء Satis Factoriness ، الرضا يشمل الرضا الاجمالي عن العمل والرضا عن مختلف جوانب البيئة المتصلة بذات العمل التي يعمل فيها وساعات عمله والاجر ونوع العمل ، كما يشمل اشباع حاجاته وتحقيق طموحاته وتوقعاته واتفاق ميوله المهنية وميول معظم الافراد الناجحين الذين يعملون في مهنته . اما الارضاء فإنه يتضح من انتاجية الفرد وتقانيه وفي الطريقة التي ينظر بها ليه مشرفه وزملائه في المؤسسة التي يعمل بها ( طه ، ١٩٩٢ : ٥١ ) وقد تعددت المصطلحات المستخدمة للتعبير عن مشاعر الفرد النفسية نحو عمله ، ودى قدرته على التوافق معه ومن هذه المصطلحات الرضا الوظيفي والروح المعنوية والاتجاه النفسي نحو العمل ، فإذا كان العامل متوافقاً مهنياً مع عمله تكون لديه الرغبة في العمل والدافع نحو الاداء الوظيفي المميز الذي يحقق الرضا الوظيفي له دعنه من قبل المسؤولين عن العمل(الزيان : ١٩٨٠ : ٣٨).

اما في مجال الفرق بين الجنسين فقد توصلت بعض الدراسات الى وجود فروق في التوافق المهني بين الذكور والاناث مثل دراسة موتكريف ( Muncrief, ١٩٧٩ ) (دراسة الجبوري : ١٩٩٠ ) ودراسة ( قنديل ، ٢٠٠٦ ) التي كانت نتائجها ان الذكور يتمتعون بالتوافق المهني اكر من الاناث في حين توصلت دراسة ( جبار ، ٢٠٠٦ ) الى ان لمدة الخدمة تأثيراً في التوافق المهني لدى منتسبي ( عبد المعطي ، ٢٠٠٧ ) التي اظهرت عدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات وقتاً لعدد سنوات العمل بالمدرسة (عبدالمعطي ، ٢٠٠٧ : ٩٧).

#### أهداف البحث

يهدف البحث الحالي الى :

١- بناء مقياس التوافق المهني لموظفي جامعة تكريت .

٢- التعرف على مستوى التوافق المهني لموظفي جامعة تكريت.

#### حدود البحث :

يختصر البحث الحالي على موظفي جامعة تكريت للعام (٢٠١٦-٢٠١٧) .

#### تحديد المصطلحات:-

أولاً :- التوافق / عرف كل من :

١- كوررت Corret (١٩٧٠) ( علاقة بين رغبات الفرد واحتياجاته وبيئته ( Corret, ١٩٧٠:٥٥ )

٢- ميشيل Mitchell (١٩٧٩) (بأنه العملية التي من خلالها يدخل الفرد في علاقة صحيحة ومتناسقة مع البيئة ( Mitchell, ١٩٧٩ : ٣ ) .

٣- الشرقاوي (١٩٨٣) ( علاقة الرضية للإنسان مع البيئة المحيطة به (الشرقاوي ، ١٩٨٣:٢٩) .

٤- وعرفه الباحث ( علاقة جيدة في تحقيق حاجاته ورغباته البيئية لسد حاجاته التنفسية والاجتماعية )

ثانياً :- التوافق المهني/ عرفه كل من :

١- دسوقي (١٩٧٤) ( توافق الفرد بالطريقة الصحيحة والسليمة وهو ما تسميه الرضا عن العمل )

( دسوقي ، ١٩٧٤:٣٥٤ ) .

٢- غالي (١٩٧٤) ( جانب من جوانب الفهم الكلي للتردد وهو مظهر نمائي يظهر بصورة ايجابية من خلال اشباع اكبر قدر ممكن من دوافع الفرد) (غالي ، ١٩٧٤ : ١٤١) .

٣- طه (١٩٨٨) ( نجاح الفرد في عمله ويظهر ذلك نجاح في جانبين اساسين هما الرضا عن عمله وحببه وسعادته به ، ورضا المسؤولين والمشرفين عليه في العمل بوجود هذا الفرد في العمل وكفاءته وانجازه وتوافقه مع زملائه ) ( طه ، ١٩٨٨ : ١٥٣ ) .

٤- ويعرف الباحث التوافق المهني اجرائيا بانه الدرجة التي يحصل عليها المستجيب على فقرات مقياس التوافق المهني الذي اعده الباحث.

#### الموظف الجامعي:

وهو يعين بقرار رئيس الجامعة بناء على توصية عميد الكلية ويتم تحديد صلاحياته بموجب النظام الجامعي وبما يتفق مع قانون التعليم

العالي والبحث العلمي رقم ٤٠ لسنة ١٩٨٨ (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ٤٠ لسنة ١٩٨٨) .  
ادبيات ودراسات سابقة:-

اولا: الادبيات

### ١- مفهوم التوافق

يعد التوافق من المفاهيم الرئيسية في علم النفس عامة والصحة النفسية خاصة الى الحد جعل من العالم فن Munn ان يعرف علم النفس بأنه العلم الذي يهتم بعمليات التوافق العام للكائن الحي ويدرسها ، وعد التوافق عملية معقدة الى حد كبير تتضمن عوامل جسمية واجتماعية (مرحاب ١٩٨٨ : ١٩ ) ومفهوم التوافق من اكثر المفاهيم شيوعا واستخداما في المجالين النفسي والاجتماعي (عوض ، ١٩٧٧ : ٢١ ) وفهم الاختلاف في النمو البيولوجي التي تهىء الصفات الشخصية والتي تحدد بدورها فعاليات الفرد المتوافقة وينظر البعض الى التوافق على انه مصطلح اجتماعي استخدمه علماء النفس الاجتماعيون ويقصدون به العلمية التي يدخل بها الفرد مع علاقة متناسقة او صحيحة مع بيئة مادية والاجتماعية فالتوافق هو توافق السلوك او تكيفه مع البيئة وتكوين سلوك توافقي او سلوك تكيفي (المغني ، ١٩٩٤ : ٢٢ )، والتوافق يتمثل في سعي الفرد الدائم للموائمة بين مطلوبة وظروفه ومطالب وظروف البيئة المحيطة به واني قد تكون مصدراً يحول دون اشباع حاجاته البيولوجية والنفسية الاجتماعية ( الهابط ، ١٩٨٥ : ٢٩) .

### ٢- معايير التوافق

#### ١- المعايير الاسلامية

يمتاز المعيار الاسلامي باعتماده قواعد تتناسب وفطرة الانسان الخيرة ، ويدركها عقله السليم فقط ربط المعيار الاسلامي التوافق بالعقل الحسن وجعل من العقل او قبحة مرهونين بحكم الله فيه وتعد قواعد للسلوك ثابتة لا تختلف باختلاف الزمان والمكان . (مرسي ، ١٩٨٨ : ١٦٨ )

#### ٢- المعيار الاجتماعي

يتحكم معيار الاجتماعي الى معايير المجتمع وقيمة في الحكم على السلوك بالسواء او عدم السواء ويعتبر ما يقبله المجتمع ويرضى عنه سلوكا سوياً وما يرفضه سلوكا منحرفا ، فالسواء صفة لكل سلوك يتفق مع معايير المجتمع وقيمة والانحراف صفة لكل سلوك فيه خروج عليها ولا يعد سلوك منحرفا مادام المجتمع يغلبه ويوافق عليه لان الانحراف عنوانه يضمها المجتمع لكل سلوك يرفضه ويسخط عليه لخروج على معايير وشذوذه عن التوافق الاجتماعية (Ullmann & Krasner , ١٩٦٥ : ٢٢١) فالسلوك السوي بالنتيجة يؤدي الى التوافق اما السلوك المنحرف فانه يؤدي الى سوء التوافق (مرسي ، ١٩٨٨ : ١٦) .

### ٣- التوافق المهني

التوافق المهني هو العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد يحقق التلازم بيه وبين البيئة المهنية - المادية والاجتماعية (عوض ، ١٩٨٥ : ٣) وتوضح هذه العملية في تحقيق قدر من التماثل بين حاجات واهداف الفرد من جهة واهداف وحاجات المؤسسة من جهة اخرى بحيث يحقق لكل منها الشعور بالرضا (الداهري ، ١٩٩٩ : ٧٩ ) والتوافق المهني هو جزء من التوافق العام للفرد في شتى مجالات حياته ويشمل توافقه مع محيط العمل بما يتضمنه هذا المحيط من عوامل بيئية واجتماعية وما يطرا هذه البيئة من تغيير من وقت الاخر وتتضمن البيئة المهنية الاداريين والمشرفين والمرؤوسين وظروف وساعات ونوع العمل (الطيب ، ١٩٩٤ : ٢٩ ) وهناك علاقة بين الصحة النفسية والتوافق المهني اي بطاقة العمل الانتاجية وعلاقاته في اطار العمل (عوض ، ١٩٨٨ : ٣١ ) ، ولا تعني الصحة النفسية مجرد خلو الفرد من الاعراض الشاذة انما في حالة تتميز بخصائص ايجابية تبرز في قدرة الفرد على الانتاج المعقول في حدود طاقاته وقدرته على عقد علاقات اجتماعية ناجحة تتسم بالتعاون والايثار والتسامح (فهمي ، ١٩٦٣ : ٧٨ ) ، وهناك اسباب وعوامل عديدة تكمن وراء سوء التوافق المهني لدى العاملين ومن اهمها :-

أ- اسباب تعود للعامل نفسه مثل عدم شعور بالأمن والحساسية الزائدة والخوف والقصور الإدراكي والحوادث .

ب- اسباب تعود للعمل مثل سياسية التدريب والتوظيف شخصيات المدراء والمشرفين والرؤساء المحطين به  
ت- اسباب تعود للبيئة تتعلق بظروف غير الملاءمة منها مرض احد افراد العائلة وسوء الحالة المادية وصراعات داخل الاسرة (القاسم ، ٢٠٠١ : ٥١ ) .

#### ٤- نظريات التي فسرت التوافق المهني

##### أ- نظرية ادلر

اشار ادلر ان اصعب ما يفعله الانسان هو ان يعرف نفسه ويسعى لتغييرها ، وان الانسان اكثر من مجرد كائن حي لديه استعدادات تخضع لماضيه الغريزي ، واكثر من كونه نتاج البيئة ، بل انه مفسر الحياة ومترجمها ، ينتمي تراكيب اللذان من ماضيه الموروث ، ويترجم انطباعات حياته اليومية ويبحث عن خبرات جديدة للإشباع حاجاته نحو تحقيق الذات أو حمايتها وهو الهدف الاول الذي يندرج عنه كل انماط السلوك الانساني ( غنيم ، ١٩٧٣ : ٩٩٣ ) ويتعلم الفرد كيف يساهم مع الاخرين في بناء حياتهم المشتركة من خلال علاقات اجتماعية متبادلة تهدف الى تكامل المجتمع وتوافقهم ، وان ارتباط الافراد بعضهم البعض الاخر هدف مشترك لهم جميعاً ، وان سعي الفرد نحو التفوق والكمال يأتي من خلال التعاون مع الاخرين وليس بعيداً عنهم لان هذا التعاون يحقق التوافق بين افراد المجتمع ، اما مهمة العمل فلا يمكن ان تحل دون التعاون بين الافراد والذي يمثل التوافق المهني كما ان توزيع العمل ضرورياً لرفاق الجنس البشري فمن خلال تقسيم العمل يستطيع الافراد ان يقدموا مساهمة اكيدة لمجتمعهم ، غير ان مشكلات العمل وتوزيعه بأفضل السبل ما تزال بعيدة عن الحل الذي يكمل الاحساس بالاهتمام الاجتماعي العالي لدى كل فرد المجتمع ( صالح ، ١٩٨٧ : ١٢٢ )

##### ب- نظرية فروم

اكد فروم ان الشخصية المتوافقة هي تخضع لتنظيم موجه في الحياة ولديها القدرة على التحمل وان تكون مقبلة نحو الاخرين مندفعة عليهم وامكانية استخدام قدرات الذات على التعبير عن الحب للأخرين بدون قلق عما قد يعقب ذلك ( Velez, 1977, 99 ) ، وان هناك حاجات ذات طبيعة اجتماعية نفسية تتشكل لدى الانسان وصنفها الى خمس حاجات هي :-

أ- الحاجة الى التجذر .

ب- الحاجة الى الهوية .

ت- الحاجة الى التجاوز .

ث- الحاجة الى الترفع

ج- الحاجة الى اطار مرجعي ( غالي ، ١٩٧٤ : ١٣٧ )

وان كل هذه الحاجات تتكامل جميعاً لتكون المنظور الواقعي الذي يعتمد عليه الفرد للتوجه نحو الكون الذي يعيش فيه بما في ذلك العلاقات الاجتماعية وان هذا المنظور الواقعي يتطور تدريجياً ابتداء من مرحلة الطفولة حتى يتعلم الفرد كيف يستخدم امكانية الفعلية وصورة الخيالية يشكل منتج في التعامل مع المشاكل التي يصادفها والظواهر المعقدة التي يواجهها وان الاسلوب الذي تشبع فيه هذه الحاجات الخمس تعتمد على الظروف الاجتماعية وعلى الفرص التي تقدمها الثقافة السائدة وعلى التوافق الذي يحققه الفرد بهذه الحاجات والظروف التي يعيشها الطريق الى التوافق مع المجتمع ونتيجته لهذه التوقعات والمستويات يكون الفرد بيئة شخصية ( صالح ، ١٩٨٨ : ٤٧ ) .

##### ثانياً- دراسة سابقة

١- دراسة مونكريف Muncrief (١٩٧٩) استهدفت الباحث من هذه الدراسة قياس مستوى التوافق المهني لدى مدرسي المدارس الهئية وتحقيقاً لذلك اعد الباحث مقياساً للتوافق المهني مكون من (١٠٠) فقرة مصاغة بأسلوب العبارات التقديرية وامام كل فقرة (٥) بدائل متدرجة الاجابة وتألفت عينة التحليل الاحصائي للفقرات من (٣٢٢) مدرس ومدرسة في المدارس الثانوية وقد تم التحقق من صدق المقياس بمؤثر الصدق المحكي وذلك من خلال تمييزه بين المدرسين الناجحين والدارسين الذين هم اقل نجاحاً وذلك بتطبيق فقرات المقياس على عينه مكونة من (١٦١) مدرس ومدرسة ممن يعملون في المدارس الصناعية والتجارية والاقتصاد المنزلي والذين يعدون ناجحين في عملهم وعينة اخرى مكونة من (١٦١) مدرس ومدرسة من الذين يعدون اقل نجاحاً في مهنة التدريس وفيما يتعلق ببيان المقياس فقد استخدمت معادلة الفا كرونباخ وبلغ معامل الثبات (٠,٨٢) وذلك

بتطبيق فقرات القياس على (٦٠) مدرس ومدرسة واطهرت النتائج تتمتع المدرسين في المدارس الهيئة بتوافق مهني عالي وان هنالك فروق ذات دلالة احصائية بين ذكور والاناث لصالح الذكور (Muncrif, ١٩٧٩:١٧)

## ٢- دراسة الجبوري (١٩٩١)

استهدفت الدراسة بناء مقياس مقنن للتوافق المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية والتعرف على مستوى التوافق المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية وقد اعد الباحث مقياسه اعتماداً على معنى الرضا اي رضا المعلم عن عمله وقد تم اعداد (٦٢) فقرة مصاغة بأسلوب العبارات التقديرية وامام كل فقرة (٥) بدائل متدرجة للإجابة وقد تم التحقق من صدق القياس بثلاث مؤشرات هي الصدق الظاهري وصدق البناء من خلال التحقق من القوة التمييزية للفقرات وارتباط درجة الفقرات بالدرجة الكلية للمقياس وذلك بتطبيق فقرات المقياس على (١٠٠) معلم ومعلمة اختيروا بأسلوب الطبقي العشوائي وفيما يتعلق بثبات القياس فقد استخدمت معادلة الفا كرونباخ وبلغ معامل الثبات (٠,٨٣) وذلك بتطبيق فقرات المقياس على (١٠٠) معلم ومعلمة يعدها طبق القياس على عينة مكونة من (١٦٧) معلم ومعلمة اختيروا بأسلوب طبقي عشوائي واطهرت النتائج ان مهني المرحلة على مستوى القطر يتمتعون بتوافق مهني عالي ، وان الذكور اكثر توافقاً من الإناث مهنياً ( الجبوري ، ١٩٩٠ : ح - و )

## الفصل الثالث

يتضمن هذا الفصل عرضاً لأجرات البحث وتحديد مجتمع وعينة البحث وبناء مقياس يتسم بالصدق والثبات فضلاً عن تحديد وسائل الاحصائية.

أولاً :- مجتمع البحث :- شمل مجتمع الحالي موظفي كليات جامعة تكريت ورئاسة الجامعة للعام الدراسي ٢٠١٦-٢٠١٧ والبالغ عددهم (٢٣٠٢) كما مبين في جدول (١)

جدول (١) مجتمع البحث

ت	اسم الكلية	العدد
١	رئاسة الجامعة	١٠٢٧
٢	هندسة النفط والمعادن	٣٨
٣	الآداب	٦٧
٤	طب الاسنان	٩٠
٥	العلوم السياسية	٢٢
٦	الهندسة	١١٣
٧	الادارة والاقتصاد	٧١
٨	التربية الاساسية / الشرفاء	٢٩
٩	التربية للعلوم الصرفة	٣٨
١٠	الحقوق	٣٨
١١	الزراعة	١٢٣
١٢	الصيدلة	٦٧
١٣	العلوم	٥٣
١٤	العلوم الاسلامية	٥٠
١٥	علوم الحاسوب والرياضيات	٥٥
١٦	الطب البيطري	٥٩
١٧	التربية البدنية وعلوم الرياضة	٤٧
١٨	التربية البنات	٧٥

١٦	التمريض	١٩
٦٥	التربية الانسانية	٢٠
١٣٨	الطب	٢١
٢٣٠٢	المجموع	

## ثانياً :- عينة البحث

اعتمد الباحث عينة عشوائية من مجتمع البحث مع موظفي رئاسة الجامعة وبنسبة ٢٥% حيث بلغ حجم العينة (٤٠٨) موظف كما في جدول (٢) .

## جدول (٢) عينة البحث

ت	اسم الكلية	العدد
١	هندسة النفط	١٠
٢	طب الاسنان	٢٣
٣	هندسة	٢٨
٤	صيدلة	١٧
٥	علوم	١٣
٦	آداب	١٧
٧	علوم الانسانية	١٦
٨	تربية بنات	٤
٩	تربية البدنية وعلوم الرياضة	١٢
١٠	علوم الاسلامية	١٢
١١	رئاسة الجامعة	٢٥٦
١٢	المجموع	٤٠٨

## أداة البحث

من اجل تحقيق اهداف البحث في التعرف على مستوى التوافق المهني لموظفي جامعة تكريت قام الباحث بأعداد مجموعة من الفقرات ومن خلال اطلاعه على دراسات وادبيات سابقة ومجموعة من المقاييس ذات العلاقة.

## الصدق الظاهري:

يعد التحليل المنطقي للفقرات ضرورياً في بداية اعداد الفقرات لأنه يتضمن مدى تمثيل الفقرات ظاهرية للسمة المراد قياسها والفقرات الجديدة في صياغتها والتي ترتبط بالسمة كموضوع الدراسة وتسهم في رفع قوتها التمييزية ومعامل صدقها (الكبيسي ،٢٠٠١: ١٧١) وعلى هذا الاساس قام الباحث بعرض فقرات القياس قام الباحث بعرض فقرات القياس البالغة (٣٤) فقرة على (٨) محكماً من المختصين في العلوم التربوية والنفسية وابداء حكمهم على مدى صلاحية الفقرات من عدم صلاحيتها في قياس مستوى التوافق المهني لموظفي الجامعة مع اجراء بعض التعديل والاضافة او الحذف ان ستوجب الامر وبعد جمع اراء المحكمين تم استخدام مربع كاي ( البياتي ، ١٩٧٧:٢٩٣) ، لمعرفة دلالة الفرق بين المحكمين من حيث صلاحية الفقرات وكذلك استخرجت النسبة المئوية الآراء المحكمين الموافقين واعتمدا الباحث نسبة (٨٠%) فأكثر من اراء الحكمين جدول (٣) .

## جدول (٣) اراء الخبراء جدول مدى صلاحية الفقرات

تسلسل الفقرات	صالحة	تعديل	حذف
---------------	-------	-------	-----

عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة
٩ ، ٨ ، ٧ ، ٦ ، ٥ ، ٤ ، ٣ ، ٢ ، ١					
٣٤	١٠٠				
١٥ ، ١٤ ، ١٣ ، ١٢ ، ١١ ، ١٠ ،					
٢١ ، ٢٠ ، ١٩ ، ١٨ ، ١٧ ، ١٦					
٢٢ ، ٢٣ ، ٢٤ ، ٢٥ ، ٢٦ ، ٢٧ ،					
٢٨ ، ٢٩ ، ٣٠ ، ٣١ ، ٣٢ ، ٣٣ ،					
٣٤					

## التحليل الاحصائي

## تتميز الفقرات:

من اجل تحقيق من تمييز الفقرات المقياس قام الباحث بالخطوات الاتية :-

تم تطبيق القياس على عينة من موظفي رئاسة جامعة والبالغ عددها (١٧٠) موظف حسب العنوان الوظيفي .

تم تصحيح اجابات العينة ورتبت الدرجات ترتيباً تنازلياً من اعلى درجة الى ادنى درجة .

تم اختبار نسبة ٢٧% من درجات العليا لتمثل المجموعة العليا والتي بلغت (٤٨) موظف وتم اختبار ٢٧% من ادنى الدرجات لتمثل المجموعة الدنيا والتي بلغت (٤٨) موظف .

بعد استخدام الاختبار الثاني لعينتين مستقلتين للكشف عن القوة التمييزية للفقرات وجد الباحث ان القيمة الثانية المحسوبة اكبر من القيمة الثانية الجدولية والبالغة (١,٩٦) عند مستوى ادلالة (٠,٠٥) ودرجة الحرية (٩٤) وهذا يدل على ان جميع الفقرات تتميز بقوة جيدة جدول (٤) .

## جدول (٤) تمييز فقرات مقياس التوافق

رقم الفقرة	قيمة الثانية المحسوبة	رقم الفقرة	قيمة الثانية المحسوبة	رقم الفقرة	قيمة الثانية المحسوبة
١	٤,١١	١٣	٢,٧١	٢٥	٢,٢١
٢	٣,٩٢	١٤	٢,٩٣	٢٦	٢,٣٧
٣	٤,٠٤	١٥	٦,٨٨	٢٧	٣,١٠
٤	٥,٢٨	١٦	٥,٧٤	٢٨	٢,٩٤
٥	٢,٣٩	١٧	٣,٣٧	٢٩	٢,٥٨
٦	٣,٦٢	١٨	٣,٦٥	٣٠	٥,٤٧
٧	٣,١٩	١٩	٢,٨٣	٣١	٦,١٢
٨	٢,٩٥	٢٠	٢,٦٤	٣٢	٢,٤٩
٩	٣,٧٤	٢١	٣,٣٢	٣٣	٢,٦٣
١٠	٢,٦٦	٢٢	٤,٠١	٣٤	٤,٢٤
١١	٣,٣٣	٢٣	٥,٧٣		
١٢	٢,٤٦	٢٤	٥,٣٨		

## علاقة الدرجة بالفقرة

تعد علاقة درجة الفقرة بالمجموع الكلي لفقرات المقياس من مؤشرات صدق البناء ارتباط درجة كل فقرة في المقياس بالدرجة الكلية للمقياس



والفقرات التي لا تظهر ارتباطاً عالياً مع الدرجة الكلية للمقياس تحذف ( عودة ، ٢٨٩:١٩٩٢ ) .  
 قام الباحث بتحويلها الى القيمة التائية المحسوبة اذ تبين ان قيمة معاملات الارتباط تراوحت ما بين ( ٠,٣٤ - ٠,٥٣ ) وتراوحت القيمة التائية المقابلة لها بين ( ٣,٥٨ - ٦,٢٢ ) وعند مقارنة القيمة المحسوبة مع القيمة التائية الجدولية والبالغة ( ١,٩٨ ) نجد ان القيمة التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية وهذا يدل على ان معاملات الارتباط ذات دلالة احصائية كما في جدول (٥) .

#### جدول (٥)

#### معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس التوافق

رقم الفقرة	معامل الارتباط	قيمة ت	رقم الفقرة	معامل الارتباط	قيمة ت	رقم الفقرة	معامل الارتباط	قيمة ت
١	٠,٤٩	٥,٥٦	١٣	٠,٤٠	٤,٣٢	٢٥	٠,٤٧	٥,٣٠
٢	٠,٣٨	٤,٠٨	١٤	٠,٤٥	٥,٠١	٢٦	٠,٤٣	٤,٧٢
٣	٠,٤٣	٤,٧٢	١٥	٠,٤٩	٥,٦٠	٢٧	٠,٥٣	٦,٢٢
٤	٠,٣٦	٣,٨٢	١٦	٠,٤١	٤,٤٥	٢٨	٠,٥٢	٥,٩٤
٥	٠,٤٠	٤,٣٢	١٧	٠,٣٨	٤,٠٨	٢٩	٠,٤٩	٥,٦٠
٦	٠,٥٣	٦,٢٢	١٨	٠,٥١	٥,٩٠	٣٠	٠,٣٨	٤,٠٨
٧	٠,٤٧	٥,٣٠	١٩	٠,٣٨	٤,٠٨	٣١	٠,٣٧	٣,٩٤
٨	٠,٥٢	٦,٠٦	٢٠	٠,٤٣	٤,٧٢	٣٢	٠,٤٢	٤,٥٩
٩	٠,٤٣	٣,٨٣	٢١	٠,٤٩	٥,٦٠	٣٣	٠,٣٧	٣,٩٤
١٠	٠,٣٤	٣,٥٨	٢٢	٠,٣٦	٣,٨٢	٣٤	٠,٤٩	٥,٦٠
١١	٠,٤٠	٤,٣٢	٢٣	٠,٣٥	٣,٧١			
١٢	٠,٥٣	٦,٢٢	٢٤	٠,٣٩	٤,٢١			

#### ثبات القياس

تم استخراج ثبات القياس بطريقتين هما :-

#### اعادة الاختبار ( Test - retest )

تم تطبيق المقياس على عينة تكونت من (٣٠) موظف من موظفي رئاسة الجامعة وبعد مضي فترة اسبوعين تم اعادة تطبيق القياس على نفس العينة وباستخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين ووجد ان قيمة معامل الثبات (٠,٨٩) وهذا يعد مؤشراً جيداً للثبات فمعامل الثبات المقبول يجب ان يتراوح بين (٠,٧٠ - ٠,٩٠) (حمودي ، ١٩٠٠:٢٠٠٠).

#### طريقة التجزئة النصفية ( Split - Half )

وهي طريقة شائعة الاستعمال نظراً لان تقدير الثبات يتم فيها من خلال تطبيق الاختبار مرة واحدة مما يوفر الكثير من الوقت والجهد الا ان هذه الطريقة لا تصلح لحساب معامل الثبات للاختبارات التي لا تنقسم الى اجزاء متكافئة ( الظاهري ، ٢٠٠٢ : ١٤٥ ) . ولغرض التحقق من توفير خاصية الثبات بطريقة التجزئة النصفية فقد قام الباحث بتطبيق المقياس التوافق المهني على عينة الثبات نفسها البالغة (٣٠) موظف تم تقسيم فقرات المقياس الى تصنيف ( زوجية وفردية ) ، ومن ثم تم حساب قيمة معامل الثبات بين نصفي القياس باستخدام معامل ارتباط بيرسون وذلك لمعرفة العلاقة بين الدرجات فبلغت قيمة الارتباط بين النصفين (٠,٨٠) واستخدمت معادلة سبيرمان بران لنصحیح معامل الارتباط ( ليكوست ، ١٩٧٢ : ٣٤٤ ) وقد بلغ معامل الثبات (٠,٨٨) وهو معدل ثابت عالي .

#### الوسائل الاحصائية

في معالجة الاحصائية للبيانات الواردة في البحث الحالي استخدم الباحث الحقيبة الاحصائية SPSS والتي تشمل الادوات الاتية:

١- مربع كاي لعينة واحدة : استخدم لمعرفة الفرق بين الحكمين المراقبين وغير المراقبين على فقرات مقياس البحث ( البياتي ،

. ( ٢٩٣ : ١٩٧٧ ) .

- ٢- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ( T-Test ) استخدم لحساب القوة التمييزية لفقرات (حبيب ، ٢٠٠٠ ، ١٩٠) .
- ٣- معامل ارتباط بيرسون : استخدم في استخراج معامل الثبات بطريقة التجزئة التصفية ( حمودي ، ٢٠٠٠ : ١٩٠) .
- ٤- الاختبار التائي لعينة واحدا :- استخدم لمعرفة بين التطبيق النهائي والمتوسط النظري لمقياس التوافق المهني ( البياتي ، ١٩٧٧ : ٢٦٠ )
- ٥- الاختبار التائي للكشف عن دلالة المعنوية لمعامل ارتباط فقرات بالدرجة الكلية ( عودة ، ١٩٩٨ : ٣٦٦) .
- ٦- معامل سبيرمان - براون : استخدم لتصحيح قيمة ارتباط بيرسون للثبات المستخرج بطريقة التجزئة النصفية.

## الفصل الرابع

### عرض النتائج ومناقشتها

التعرف على مستوى التوافق المهني لموظفي جامعة

يوضح جدول (٦) ان الوسط الحسابي المتحقق لعينة موظفي الجامعة على مقياس التوافق المهني كانت ( ١٠٥,٣٠ ) والمتوسط النظري (٨٠) ويانحرف معياري (٤,٠٤) وبعد استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة اظهرت ان القيمة التائية المحسوبة هي (٣٤,٣٤) وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠٥,٠٠) اتضح ان هناك فرق ذات دلالة احصائية .

جدول (٦) عرض النتائج ومناقشتها

نوع العينة	عينة البحث	الوسط الحسابي	المتوسط النظري	الانحراف المعياري	القيمة التائية	عند مستوى الدلالة
موظفي جامعة تكريت	٤٠٨	١٠٥,٣٠	٨٣	٤,٠٤	٣٤,٣٤	٠,٠٥

أظهرت النتائج ان افراد العينة يملكون مستوى عالٍ من التوافق المهني وقد تعزى هذه النتيجة الى المكانة الاجتماعية وكذلك نتيجة للتغيير الكبير في مستوى دخل الموظف الجامعي اذا اثبت ان موظف الجامعة يمتلك توافق مهني عالي وهذا يتفق مع دراسة (الجبوري ، ١٩٩١).

### الاستنتاجات:

في ضوء نتائج البحث توصل الباحث الى مايلي.

- ١- ان موظفي الجامعة في الكليات الانسانية والعلمية يمتلكون مستوى عالي من التوافق المهني.
- ٢- ان المكانة التي يعيشها موظف الجامعة في المجتمع اتيح له التوافق المهني .

### التوصيات:

- ١- الحفاظ على مستوى التوافق المهني لموظفي الجامعة وعلى تهيئة جميع السبل من اجل تحسين هذا المستوى .
- ٢- الاستفادة من هذا مقياس من التوافق المهني للتعرف علي مستوى التوافق المهني لدى موظفي الجامعة بشكل دوري.

### المقترحات:

- ١- اجراء دراسات علمية اخرى مشابهة للبحث الحالي على شرائح وظيفية اخرى.
- ٢- اجراء دراسات اخرى تتناول علاقة التوافق المهني بمتغيرات ديموغرافية ونفسية لم يتناولها البحث الحالي.
- ٣- اجراء دراسات تجريبية لاحقة تتناول اثر بعض البرامج الارشادية في تنمية التوافق المهني.

جدول (٧) اسماء الخبراء

ت	الاسم	الالقب العلمية	العنوان الوظيفي
---	-------	----------------	-----------------

١	أ.د حميد سالم خلف	استاذ	جامعة تكريت
٢	أ.د نضال مزاحم رشيد	استاذ	جامعة تكريت
٣	أ.م.د. اديب محمد نادر	استاذ	جامعة تكريت
٤	أ.م.د. كاظم علي احمد	استاذ مساعد	جامعة تكريت
٥	أ.م.د. صباح مرشود منوخ	استاذ مساعد	جامعة تكريت
٦	أ.م.د. نمير ابراهيم الصميدعي	استاذ مساعد	جامعة تكريت
٧	أ.م.د. زكريا عبد احمد	استاذ مساعد	جامعة تكريت
٨	أ.م.د. اوان كاظم عزيز	استاذ مساعد	جامعة تكريت

بسم الله الرحمن الرحيم

جدول (٨)

جامعة تكريت

كلية التربية

قسم العلوم التربوية

مقياس التوافق المهني بصورته النهائية

الاستاذ الفاضل ..... مع التقدير .

تحية طيبة :

يروم الباحث اجراء بحثه الموسوم ( التوافق المهني لدى موظفي الجامعة ) . وبغيت تحقيق اهداف البحث نضع بين مجموعة من الفقرات التي تعيها ضمن حياتك المهنية لدى نرجو قرأه كل فقرة بدقة ووضع علامة (√) امام كل فقرة في المكان الخاص بالبديل المختار والذي ينطبق عليك اكثر من البدائل الاخرى ، وفيما يلي مثال يوضح كيفية الاجابة على الفقرات .

ت	الفقرة	دائما	غالبا	احيانا	ابدا
-١	ارى ان اجواء العمل في القسم العلمي مبني على التعاون		√		

علما ان بأن التوافق المهني ( هو العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد ليحقق التلاؤم بينه وبين البيئة الفنية والاجتماعية ) .

مع التقدير ....

م.م عمر كاظم علي

ارات	دائما	غالبا	احيانا	ابدا
ر ان مهنتي تساعدني على استثارة قدرتي وتطويرها				
ر ان مهنتي تساعد في تحقيق ذاتي				
د ان عملي يساعدني على معرفة قدراتي بشكل اعتيادي				
ر ان مهنتي ساهمت في تنمية ذوقي للجمال				
ر ان علاقتي بزملائي مبنية احترام متبادل				

				اعتقد ان مهنتي توفر لي ولعائلتي امتيازات مادية كبيرة
				اشعر ان فرصتي في مزاولة عمل اخر غير ممكنة
				اعتقد ان مهنتي توفر لي الشعور بالاستقرار النفسي
				اعتقد ان زملائي في العمل يبادلوني مشاعر الحب والاحترام
				ارى ان اجواء العمل في القسم العلمي مبني على التعاون
				اشعر ان ممارستي لمهنتي هي مهنة تلبني طموحاتي نوعا ما
				اعتقد ان نجاحي في مهنتي يمنحني احترام الآخرين
				ارى ان حياتي المهنية تتخللها المخاطر في بعض الاوقات
				ارى ان جميع الزملاء يؤدون عملهم بشكل اعتيادي
				اشعر برضا عندما اقوم ممارسة عملي بإخلاص
				عندما افكر في تطوير قدراتي وقابليتي فاني لن اجد افضل من مهنتي
				اعتقد ان زملائي في العمل يحبون ممارستهم لا عمالهم بشكل جيد
				اشعر ان عملي في الكلية يهيئ لي فرصة الاكمال دراستي العليا
				عدم وجود التقنيات الحديثة في القسم العلمي يجعلني اشعر بالضيق
				اشعر ان عملي في القسم العلمي يساعدي على ان اكون اكثر تنظيما
				ارى ان الاجراءات الامنية المتبعة في الكلية تعمل على حمايتي بشكل جيد
				اشعر بالأمان عند دخولي الى الكلية في بعض الاحيان
				اشعر ان مهنتي الحالية تمثل اتجاه نحو الحياة ممتاز
				عندما امارس مهنتي اميل الى الاحساس بالتناسق
				ارى ان استعمال الاجهزة الحديثة في القسم العلمي يؤدي الى تنمية قدراتي العقلية
				ارى ان افراد المجتمع ينظرون الى مهنتي باحترام كبير
				عندما يثار نقاش عن اخر التطورات والمستجدات العلمية في مهنتي فاني اشارك فيه بحماس
				ارى ان مهنتي تحقق لي ذاتي بوصفها مهنة علمية
				اعتقد ان تكاليف اجور المواصلات من والى الكلية مكلفة جدا
				عندما اقع في مشكلة ما فان رئيس القسم يقف معي ويساعدي
				عندما تحصل مشكلة داخل العمل فاني اسعى الى حلها مع زملائي
				ارى ان حياتي المهنية تتخللها المخاطر
				اشعر برضا عندما اقوم ممارسة عملي بإخلاص
				ارى ان رئاسة القسم توفر لي التأمينات اللازمة في حالة تعرضي لحوادث في العمل

## المصادر

- ١- الجبوري ، عبدالحسين رزوقي . ( ١٩٩٠ ) ، بناء مقياس متضمن للتوافق المهني المرحلة الابتدائية . رسالة ماجستير ( غير منشورة ) ، بغداد ، جامعة بغداد ، كلية التربية - أبن رشد .
- ٢- السماوي ، عبدالله عبدالعزيز ، ( ٢٠٠٦ ) . التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل في الاجهزة الامنية في الرياض . رسالة ماجستير ( غير منشورة ) ، الرياض ، جامعة نايف للعلوم الامنية .

- ٣- الشرقاوي ، مصطفى خليل ، (١٩٨٣) ، علم الصحة الشخصية ، بيروت ، دار النهضة العربية .
- ٤- عبدالمعطي ، حسن مصطفى ، (٢٠٠٧) ، التوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات بالمرحلة الابتدائية في القاهرة ، رسالة ماجستير ( غير منشورة ) ، القاهرة : جامعة الزقازق . كلية التربية .
- ٥- عوض ، عباس محمود ، (١٩٧٧) ، الموجز في الصحة النفسية ، القاهرة : دار المعارف .
- ٦- العنزي ، عويد سلطان مشعان ، (١٩٨٥) . علاقة التوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات في المرحلة الابتدائية بالكويت . رسالة ماجستير ( غير منشورة ) ، الكويت : جامعة الكويت . كلية التربية .
- ٧- غالي ، محمد احمد ، ( ١٩٧٤ ) التوافق المهني بين المعلمين بمدينة الكويت مجلة كلية الاداب والتربية . جامعة الكويت : (٤)٣ ، ١٢٣ - ١٤٣ .
- ٨- غنيم ، سعيد محمد ، (١٩٧٣) ، سيكولوجية الشخصية ، محدواتها ، قياس نظرياتها ، القاهرة : دار النهضة .
- ٩- المغني ، عبد المنعم ، ( ١٩٩٤ ) ، موسوعة علم النفس والتحليل النفسي ، ط٤ ، القاهرة : مكتبة مدبولي .
- ١٠- الطيب ، مصطفى ، (١٩٩٤) ، مبادئ الصحة النفسية ، الاسكندرية ، دار المعرفة .
- ١١- الهايط ، محمد السيد ، ( ١٩٨٥ ) التكيف والصحة النفسية ، القاهرة : دار المعارف للنشر .
- ١٢- مرسي . كمال ابراهيم (١٩٨٥) الدخول في علم الصحة النفسية ، الكويت ، دار القلم .
- ١٣- طه ، فرج عبدالقادر ، (١٩٨٠) ، سيكولوجية الشخصية العرفية ، القاهرة ، مكتبة الخانجي .
- ١٤- دريرار ، عبدالفتاح محمد ، (١٩٩٤) ، علم النفس المرضي الإكلينيكي، بيروت ، دار النهضة العربية .
- ١٥- البياتي ، عبدالجبار ، (١٩٧٧) الاحصاء الوصفي والاستدلالي في التربية وعلم النفس مؤسسسة ، الثقافة العالمية : بغداد .
- ١٦- القاسم ، بديع محمود مبارك ، (٢٠٠١) ، علم النفس المهني ، عمان مؤسسة الوراق .
- ١٧- الكبيسي ، كامل ثامر ، (٢٠٠١) العلاقة بين التحليل المنطقي والتحليل الاحصائي ل فقرات القياس النفسية ، مجلة الاستاذ العدد (٢٥) تصدر عن كلية التربية ابن رشد - جامعة بغداد .
- ١٨- مرحاب ، صلاح احمد ، (١٩٨٨) سيكولوجية التوافق ومستوى الطموح دراسة مقارنة بين الجنسين في المرحلة المراهقة ، الرباط - كلية التربية ، جامعة محمد الخامس .
- ١٩- مرسي ، سيد عبدالحمد ، (١٩٧٥) ، الارشاد النفسي والتوجيه التربوي والمهني ، مكتبة الخانجي ، القاهرة : مصر .
- ٢٠- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، قانون ٤٠ لسنة ١٩٨٨ ، دار الحكمة للطباعة ، جمهورية العراق .
- ٢١- حمودي ، سعدي شاكر ، ( ٢٠٠٠ ) ، مبادئ علم الاحصاء وتطبيقاته في الجانبين التربوي والاجتماعي ، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الاردن .
- ٢٢- الدركزلي ، عامر سامي محمد ، (٢٠٠٨) التوافق المهني لدى ذوي المهن الصحية في مستشفيات جراحة القلب في العراق وعلاقتها ببعض التغيرات ، بغداد - الجامعة المستنصرية .
- ٢٣- قنديل ، ايمان رجب ، (٢٠٠٦) الذكاء الوجداني والتوافق المهني لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة ، رسالة ماجستير ( غير منشورة ) مصر - جامعة طنطا - كلية الآداب .
- ٢٤- Arkoff , A . B (١٩٩٦) , Adjustment and Mantel Heath Now York : Hill .
- ٢٥- Blair , M : Glem , M. et al . (١٩٧٥) . Educational Psychology . V.S.A : McMillan , publishing Co . Inc .
- ٢٦- Underwood ,I: & Hardy , E (١٩٨٥) Psycholognh Quartly. Journal of Haman Behavior , ٢٢ (٢) ٢-٣٣ .
- ٢٧- Maslow , A, # (١٩٧٠) , Motivation and personali y cd Harper & Row .
- ٢٨- Muncrief, M(١٩٧٩) Work Adjstment of Vocational Education Teacher. Journal of roation Edunca tional Resareh , ١, (٤) ,٣٧-٤٦ .

- 
- Michael, W. P. : Ronald. E. S. (٢٠٠١) Psychology Frontiers and Application . New York : -٢٩  
McGraw Hill .
- Eysnck, H. J . (١٩٧٢ ) The Structure of Human personality London :Methuen . -٣٠
- Ebel , R, (١٩٧٢) Essentials of Educational Measurement , ٢<sup>nd</sup> ed Pevntic Hall , New Jersey , -٣١  
p , ٥٥٥.

