



ISSN: 1817-6798 (Print)

Journal of Tikrit University for Humanities

available online at: <http://www.jtuh.tu.edu.iq>
JTUH
 مجلة جامعة تكريت للعلوم الانسانية
 Journal of Tikrit University for Humanities

M. Dr. Najah Hatem Hassoun

Ministry of Education / Karkh First Directorate
of Education* Corresponding author: E-mail :
najahhatam@gmail.com**Keywords:**professional compatibility,
exclusivity,
sharing,
educational counselors.**ARTICLE INFO****Article history:**

Received 31 Jan. 2021

Accepted 17 Feb 2021

Available online 13 Oct 2021

E-mail

journal.of.tikrit.university.of.humanities@tu.edu.iq

E-mail : adxxxxx@tu.edu.iq

Journal of Tikrit University for Humanities

Occupational Compatibility and Its Relationship to Uniqueness - sharing among Educational Counselors

A B S T R A C T

The research aims to identify the relationship between professional compatibility and uniqueness participation among educational counselors. In order to verify the objectives of the research, the researcher adopted the scale (Al-Ghurabi, 2017) for measuring psychological empowerment, and the scale (Honey, 2018) for measuring the exclusivity - participation. The researcher selected a random sample of (200) male and female mentors from Al-Karkh Education Directorates, then the researcher extracted the standard characteristics of the research measures to find out their suitability to the current sample, and after analyzing the answers to the research tools, the results of the research showed that the research sample possesses professional compatibility at a medium level, and possesses uniqueness - participation in a balanced manner, and that the correlational relationship was between individuals who are characterized by individualism is direct, but not significant, as for individuals who are characterized by participatory, the relationship was positive statistically significant, and in light of the research results, the researcher reached some recommendations and proposals.

© 2021 JTUH, College of Education for Human Sciences, Tikrit University

DOI: <http://dx.doi.org/10.25130/jtuh.28.2021.16>

التوافق المهني وعلاقته بالتفرد - التشارك لدى المرشدين التربويين

م . د نجاح حاتم حسن / وزارة التربية / مديرية تربية الكرخ الاولى

الخلاصة:

يهدف البحث الى التعرف على العلاقة بين التوافق المهني والتفرد - التشارك لدى المرشدين التربويين , وللتحقق من أهداف البحث تبنت الباحثة مقياس (الغرابي, ٢٠١٧) الخاص بقياس التوافق المهني , ومقياس (عسل, ٢٠١٨) الخاص بقياس التفرد - التشارك. وقد اختارت الباحثة عينة عشوائياً بلغت (٢٠٠) مرشد ومرشدة من مديريات تربية الكرخ , ثم قامت الباحثة باستخراج الخصائص القياسية لمقاييس

البحث لمعرفة مدى ملائمتها للعيينة الحالية، وبعد تحليل الاجابات على أدوات البحث أظهرت نتائج البحث أن عينة البحث تمتلك التوافق المهني بمستوى متوسط ، وتمتلك التفرد- التشارك بشكل متوازن ، وإن العلاقة الارتباطية كانت بين الأفراد الذين يتصفون بالتفردية هي طردية ولكنها غير دالة ، أما بالنسبة للأفراد الذين يتصفون بالتشاركية فكانت العلاقة طردية دالة احصائيا، وفي ضوء نتائج البحث توصلت الباحثة الى بعض التوصيات والمقترحات.

مشكلة البحث:

يعتمد نجاح العملية الارشادية على اسس متعددة من أهمها وجود مرشدين تربويين يتصفون بالإخلاص والصحة الجسمية والنفسية والثبات الانفعالي والقدرة على التعامل مع الآخرين ، واتساع معلوماتهم والقدرة على اتخاذ القرار ، والتمكن من الدور الذي يمارسونه في مهامهم التربوية والارشادية في المدرسة ، إذ لا تتمثل مشكلة المرشد في ضرورة الحصول على العمل، إنما المشكلة الحقيقية في أنه قد يحصل على العمل ولكنه لا يتوافق معه، حيث تظهر المشكلات النفسية والمهنية، والتي تتمثل في ضعف الفاعلية الذاتية، والقلق والاعتراب المهني وغيرها من المشاكل نتيجة عدم توافق المرشد مع مهنته.(الرواحية ، ٢٠١٦ : ٢).

وقد تؤثر مجموعة القيم التي تحرك سلوك الفرد وتحدد أسلوب حياته وتعامله مع الضغوط في توافقه المهني بشكل فردي أو ضمن مجموعة، وقد انتظمت هذه القيم في متغير(التفرد_ التشارك) الذي تم تداوله مؤخرا بقوة في الدراسات النفسية وبالأخص الأجنبيه منها. اذ يؤدي اختلاف الأفراد وفقا لهذا المتغير إلى اختلافهم في توافقه المهني، إذ يتجلى التفرد في موضوعات الإنجاز، والسلطة، والوضوح، والإنقان الذاتي، بينما يتجلى التشارك في مواضيع الحب والحوار والرعاية والمجتمع، ويركز على الذات في حدود تعلقها بالآخرين لا في حدود المصلحة الشخصية الفردية(McAdams & Pals, 2008: 309).

وقد تلمست الباحثة هذه المشكلة من خلال خبرتها الميدانية في مهنة الارشاد التربوي ، إذ لاحظت من خلال عملها كمرشدة تربوية سوء التوافق المهني لدى بعض المرشدين، والذي قد يعود في بعض الأحيان الى قيمهم المتمثلة بالتفرد والتشارك ، وذلك من خلال ظهور اتجاهات نحو عدم جدية القيام بالعمل المكلفين به واحترامه ، وضعف في حل المشكلات، وتدهور العلاقة بالزملاء ، وعدم معرفة

المرشد بالمهام والمسؤوليات الموكلة على عاتقه، ومتطلبات وظيفته، وامكانياته وقدراته، وعدم توفر فرص التطور الوظيفي والابداع ، مما يولد ضغوط كبيرة في العمل .

وفي ضوء ما طرح من مشكلة فيما سبق يمكن اختصار مشكلة البحث الحالي في التساؤل الاتي: هل المرشدين التربويين متوافقين مع مهنيًا وما درجة التفرد- التشارك لديهم , وما علاقة التوافق المهني بالتفرد والتشارك؟

أهمية البحث:

يعد الإرشاد النفسي ضرورة لتحقيق الأهداف التربوية العامة لأنه يهدف إلى تحقيق النمو الشامل والمتكامل لشخصيات المسترشدين وأن هناك علاقة مترابطة ومتداخلة بين العملية التدريسية والعملية الإرشادية، إذ إن التدريس يتضمن عملية التعلم والتعليم لدى الطلبة، أما الإرشاد النفسي فهو يسعى إلى التعرف على مصادر المشكلات التي تعيق عملية التعلم والتعليم، وهذا ما يحقق الأهداف العامة للتربية (Wilkerson, 2009,p:437). إذ تحظى مهنة الإرشاد النفسي بأهمية بالغة في تطوير ونمو

الطلاب، وهي من المهن التربوية الاجتماعية المجهدة، فالمرشد النفسي يتعرض إلى كثير من الضغوط التي تعيق أدائه لعمله ويكون في حالة من الاستنزاف الجسدي والانفعالي، نتيجة الأحداث الكثيرة والمواقف المتلاحقة والملحة التي يمكن أن تكون مزعجة أو محبطة، ويتمخض عنها بعض الانفعالات غير السارة مثل التوتر والغضب والإحباط ويؤثر ذلك سلباً في الحالة الصحية والنفسية والاجتماعية للمرشد النفسي، مما يؤثر بدوره على العمل، ومواجهة المشكلات الطلابية (الحربي، ٢٠١٠: ١٦).

ويعد مجال العمل من أهم الميادين التي على المرشد النفسي أن يحقق أكبر قدر ممكن من التوافق فيها، وذلك نظراً لكونه يقضي معظم وقته فيه، وأهمية في حياته ومكانته الاجتماعية. فالتوافق المهني يعكس رضا المرشد النفسي عن عمله وعن مكوناته البيئية وعلاقته مع زملائه وهو أمر ضروري لقيام المرشد النفسي بمهام عمله على أكمل وجه والنجاح في العمل، إذ إن التوافق العام مطلب ضروري ففي حال توافق المرشد النفسي مع نفسه ومع البيئة التي يعيش فيها ومع الآخرين فكل ذلك يساعد على تكوين مؤشر لتوافق المرشد مع المهنة التي يعمل بها (احمد، ١٩٩٩: ٢٩).

وقد تجلت أهمية التوافق المهني مع التقدم المعرفي والتطور العلمي الهائل الذي يشهده هذا العصر، وانفتاح الثقافات بشكل غير مسبوق، انعكس ذلك على حياة الإنسان بشكل عام، وعلى مجال العمل بشكل خاص إذ ظهرت الكثير من المهن، لا سيما المهن ذات الطابع الإنساني والتعاوني كالتعليم والإرشاد

النفسي، كما ظهرت بعض المعوقات والضغوط المختلفة التي تحول دون قيام الموظف بدوره المطلوب بشكل فعال، الأمر الذي يشعره بالعجز وعدم القدرة على أداء العمل بالمستوى الذي يتوقعه هو أو يتوقعه الآخرون عنه (الطواب وأخرون، ١٩٩٩: ١٦٩).

وتبرز أهمية أخرى للبحث الحالي تتمثل في التفرد والتشارك لدى المرشدين التربويين إذ عد المتخصصين هذين الجانبين من بين أكثر الثنائيات المؤثرة في علم النفس، وهذه التسمية النظرية التي صاغها (باكان، ١٩٩٦) قدّمت أطارا فعالاً لتمييز وتنظيم جانبين واسعين من القيم والبواعث والسمات والسلوك لدى البشر، لذلك ينظر إلى التفرد والتشارك على انهما من ركائز الشخصية الإنسانية المهمة والاساس من خلال الافادة من الذات والآخرين ، وبما ان كل اختيارات الأفراد ترتبط بشكل أساس وجوهري بنمط المعيشة أو التوجه نحو أسلوب حياة معين، فالإنسان المتفرد يسعى جاهدا لتحقيق طموحه من اجل التفوق وتحقيق الذات، أما الإنسان المتشارك فيسعى جاهدا لتحقيق ذاته من خلال التضحية من اجل الآخرين (Frimer,et al,2011:150) (عسل , ٢٠١٨: ١٢).

ومما تقدم يمكن القول أن أهمية هذا البحث تتجلى في الجوانب الآتية:

١. أهمية مهنة الارشاد اذ تعد ضرورة لتحقيق الأهداف التربوية العامة لأنها تهدف إلى تحقيق النمو الشامل والمتكامل لشخصيات المسترشدين.
٢. ما يمثله التوافق المهني من دور مهم وضروري في تعاملنا مع انفسنا ومع الآخرين، والذي يساعدنا على وصف مشاعرنا وحاجاتنا الداخلية وكذلك التعرف على مشاعر وانفعالات الآخرين، مما ينعكس إيجابا في التعامل مع الآخرين.
٣. أهمية التفرد والتشارك كقيم ، تحظى باهتمام بالغ على مستوى الدراسات الاجنبية ، الا انه هناك ندرة في الدراسات العربية والمحلية عن هذا المتغير ، لذا جاء هذا البحث لإيضاح أهمية هذه المتغيرات ودورها الفاعل في مهنة الارشاد.

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي التعرف الى:

١. مستوى التوافق المهني لدى المرشدين التربويين.
٢. التفرد والتشارك لدى المرشدين التربويين.
٣. قوة العلاقة بين التوافق المهني والتفرد والتشارك لدى المرشدين التربويين.

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي في :

الحدود الزمانية: العام الدراسي (٢٠٢٠ - ٢٠٢١)

الحدود المكانية: المديريات العامة لتربية الكرخ.

الحدود البشرية: المرشدين التربويين.

تحديد المصطلحات:

اولا/ التوافق المهني: عرفه كل من:

سكوت (Scott,1958):

(تلاؤم الفرد مع عمله بحيث يمثل مختلف العوامل البيئية المحيطة بعمله من جهة، وتكيفه للتغيرات في تلك البيئة من حيث الانسجام مع رؤسائه وزملائه من جهة أخرى) (Scott, 1958,p:52).

هيجان, (٢٠٠٤):

(بأنه العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد من أجل تحقيق التكيف والانسجام بينه وبين المهنة أو الوظيفة التي يؤديها, وبينه وبين بيئة العمل)(هيجان, ٢٠٠٤ :٩٧).

الداهري , (٢٠٠٥):

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

التعريف النظري:

من خلال التعريفات السابقة استنبطت الباحثة تعريف نظريا للتوافق المهني وهو (امكانية المرشد النفسي على تحقيق التلاؤم والانسجام بين دوافعه ورغباته وبين بيئة العمل المادية والاجتماعية, بما يحقق له إشباع حاجاته وتحقيق طموحاته وتطوير ذاته مما ينعكس على زيادة دوافعه للمهنة والنجاح فيها).

التعريف الإجرائي للتوافق المهني :

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

ثانيا/ التفرد والتشارك: عرفه كل من:

باكان (Bakan,1966):

بعد من الأبعاد الأساسية الكامنة وراء العمليات النفسية، يشكل التفرد طرفاً له يتصف بالحماية الذاتية، وتأكيد الذات، والتوسع الذاتي، فيما يشكل التشارك الطرف الآخر على أنه حماية الآخرين، والتضحية والترابط والتعاون (Bakan, 1966: 236).

شوارتز (Schwartz, 1992):

توجه يتكون لدى الفرد بفعل مجموعة من القيم المتقابلة المتناقضة التي تدفع به نحو التفرد من جهة لأنها تعزز وتقدم الذات مقابل القيم التي تدفع به نحو التشارك لأنها تعزز مصالح الآخرين من جهة أخرى، وهذه القيم المتقابلة في حالة توتر مستمر.

(Schwartz, 1992, 55)

مايك آدمز (1996):

توجهات حياتية عامة يمثل التشارك (Communion) فيها توجهها نحو الآخرين يركز على الاهتمام والعناية وخبرة المشاركة مع شخص آخر، ويمثل التفرد (Agency) توجهها نحو الذات، والاهتمام والعناية بها من خلال الطموح والتفوق الشخصي (Mc Adams, 1996: 8).

التعريف النظري:

اعتمدت الباحثة تعريف شوارتز (Schwartz, 1992) تعريفاً نظرياً لمفهوم التفرد - التشارك للبحث الحالي.

التعريف الإجرائي للتفرد والتشارك : الدرجة الكلية التي يحصل عليها المرشد التربوي في ضوء إجابته على فقرات مقياس التفرد- التشارك الذي اعتمد في هذا البحث.

إطار نظري:

أولاً: التوافق المهني :

مفهوم التوافق:

التوافق مفهوم أساسي في علم النفس بصفة عامة، وفي مجال الصحة النفسية بصفة خاصة، إذ يعدّ هذا المفهوم من المفاهيم النفسية التي حظيت باهتمام بالغ من قبل علماء النفس، واتخذ المهتمون بدراسته مناحي متعددة في سبيل تحديد مفهومه، ألا أنهم يجمعون بأنه عملية تفاعل ديناميكي مستمر بين قطبين أساسيين، أحدهما الفرد نفسه، والثاني بيئته المادية والاجتماعية، إذ يسعى الفرد من خلالها أن يشبع حاجاته البيولوجية والسيكولوجية ويحقق مطالبته المختلفة، متبعاً في سبيل ذلك وسائل مرضية لذاته، وملائمة للجماعة التي يعيش بين أفرادها (الخالدي، ٢٠٠٩: ٩٩) إذ يتضمن قدرة الفرد على تفسير سلوكه وعاداته عندما يواجه موقفاً جديداً أو مشكلة معينة، ويقصد بالتوافق بأنه حالة من الانسجام بين الفرد

وبيئته المادية والاجتماعية (الرحو، ٢٠٠٥: ٣٦٨)، ويرى (يونك , Young) بأن التوافق هو المرونة التي يشكل بها الفرد اتجاهاته وسلوكه، لمواجهة المواقف الجديدة بحيث يكون هناك نوع من التكامل بين تعبيره عن طموحه، وتوقعاته ومطالب المجتمع. أما (برونو, Brouno) يشير إلى التوافق بأنه بمثابة عملية انسجام بين الفرد وبيئته، بغية تحقيق مطالبه، وإشباع حاجاته المختلفة، وإنها تلك العملية التي تتطلب التغيرات الضرورية في سلوك الفرد كي يحقق علاقة انسجام بينما يطمح إلى تحقيقه من مطالب وبين ظروف بيئته المتغيرة. وهكذا يتضح التوافق بانه وسيلة الإنسان لتحقيق غاياته وإشباع دوافعه، من خلال تفاعله المرن مع مطالب الحياة المتغيرة، كي يضع نفسه في موقع أقرب إلى التوازن، حتى يكفل لنفسه البناء البيولوجي والسيكولوجي المناسب، حيث إن مجالات التوافق متعددة فأنه من المحتمل أن يكون الفرد متوافقاً في مجالاً ما , نظراً لاختلاف الأساليب التوافقية التي يتبعها الناس (الخالدي، ٢٠٠٩: ٩٩-١٠٠)

العوامل المؤثرة في التوافق المهني:

أوضح سارجنت وتري (Sargent & Terry, 1998) بأن هناك متغيرات متنوعة منها شخصي ومنها مرتبط ببيئة العمل المادية والاجتماعية وهذه المتغيرات تؤثر تأثيراً واضحاً على التوافق المهني للموظف (Sargent&Terry, 1998, 119). ومن هذه العوامل هي:

أولاً / عوامل تتعلق بالفرد نفسه:

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

١ - سمات الشخصية: وتتمثل في استعدادات الموظف للعمل وميوله ورغباته وطموحاته ومستوى اقتداره ومتاعبه الشعورية واللاشعورية. وتمثل قدرة الفرد على التعامل مع الآخرين وقدرته على مسايرة المعايير الاجتماعية والخلقية، و على ضبط نفسه ومنها أسلوبه في الحياة ومستوى طموحه ونضجه الانفعالي، وما يتصف به من مرح وانبساط ومثابرة، فان مزاج الفرد من المقومات الهامة للشخصية.

٢ - الحالة الصحية والنفسية: والتي ترجع إلى أساس فسيولوجي، وذلك أن أي خلل في التكوينات الجسمية يؤدي إلى خلل في وظائفها (عبد الحميد، ٢٠١١: ٣٩).

٣ - الذكاء: أوضح موريس وآخرون (Morris et al. 1995) إن الذكاء له دور فعال في إمكانية تشكيل التوافق مع ظروف العمل ومناخه النفسي والاجتماعي. كما يمارس دور فعال في تشكيل إمكانية التوافق

مع بيئة العمل وما تقتضيه من محاولات لتغير الذات وتطويعها في ضوء مستجدات البيئة وظروفها. وأوضح المختصون في المجال المهني إن الأفراد الأكثر ذكاءً كانوا الأكثر حكمة في اختيار المهنة الملائمة لهم أي كانوا أكثر استبصاراً في قدراتهم وميولهم، وقد ظهر أيضاً أن المهن المختلفة تتطلب حد ادنى من الذكاء، فبدونه يصبح النجاح في المهنة ما امراً صعباً، ومن خلال ما سبق ذكره يتضح إن الذكاء يلعب دوراً هاماً في تحديد العمل الذي يختاره الفرد وفي تحقيق التوافق المهني، لأنه يكون عاملاً مساعداً على التوافق والرضا عن العمل اذا كان متناسباً معه، والعكس صحيح أيضاً (المنسي، ١٩٩٨: ٤٥).

٤- الإنجاز: ويقصد به الإنجاز الناجح للعمل ونتائجه الذي يقوم به الفرد ومدى تقبله لهذا الإنجاز ويعكس درجة توافقه مع العمل وسعادته فيه والإشباع الذي يتحقق من خلاله، يعد إنجاز العمل والأبداع في من اهم العوامل الأساسية للتوافق المهني، كما يرتبط التوجه للإنجاز باهتمام الفرد بالعمل وإتقانه (الجبوري، ٢٠٠٦: ٥٥).

ثانياً / عوامل خارجية (عوامل بيئية):

١-العلاقات الاجتماعية : أن التركيز على بناء العلاقات الاجتماعية والإنسانية الفعالة داخل العمل الوظيفي له علاقة وثيقة وإيجابية بمستوى التوافق المهني وهذا ما أوضحته دراسة وكلمر (Winkler,1985)، بان للعلاقات الاجتماعية الإنسانية المبنية على أساس التعاون والاحترام لها دور فعال وإيجابي بمستوى توافق الموظف مع عمله ورضاه عنه، لأنها تخلق جو من والراحة النفسية للموظف. وقد أشارت بعض الدراسات بأن ارتباط التوافق المهني ارتباطاً إيجابياً بالعلاقات الاجتماعية والإنسانية داخل العمل أي مع الزملاء ومع إدارة المدرسة لان العلاقات الطيبة بين الزملاء تترك أثراً طيباً في نفسية الفرد، وتسهم في رفع روحه المعنوية وإحساسه بالانتماء إلى البيئة المدرسية، مما ينعكس إيجابياً على مستوى توافقه المهني. فكلما كان التفاعل القائم بين الفرد والجماعة يحقق منفعة للفرد كانت جماعة العمل مصدراً لتوافق المهني للشخص ورضاه عن عمله، أما إذا كان الارتباط بالجماعة يخلق جواً من التوتر أو يعوق إشباع حاجات معينة ، فان هذه العلاقة تكون مصدراً لعدم الارتياح والاستقرار والى سوء التوافق المهني وبالتالي ينعكس على أدائه بالعمل (حمادات ، ٢٠٠٨ : ٩٩).

٢- مكانة المهنة: ويتمثل بشعور العاملين بالسعادة والانتماء للدور الذي يقومون به وللنظام بشكل عام، وتتصل المكانة المهنية بالتوافق مع العمل والرضا عنه، ولا تتوقف مكانة المهنة على الطريقة التي ينظر بها الفرد نحوها فحسب، ولكنها تتوقف أيضاً على نظرة الآخرين الذين يُعتد برأيهم نحو تلك المهنة، فبعض الموظفون لا يرضون عن الأعمال التي لا تتميز بمكانة اجتماعية مرموقة وهذه القيم ثابتة نسبياً (دويدار، ١٩٩٥: ٦٥).

النتائج المترتبة على الشعور بالتوافق المهني:

يمكن أن نستدل على التوافق المهني للأفراد عن طريق بعض المظاهر التي تتصل بسلوكهم في العمل والتي تتمثل بالاتي :

١. الشعور بالأمن والاستقرار النفسي في العمل
٢. انخفاض معدلات الغياب وقلة الشكاوي وندرة الصراعات في مجال العمل.
٣. القيام بالأداء الوظيفي بشكل جيد.
٤. التعامل بذكاء مع المشكلات التي يواجهها في مهنته.
٥. الأبداع وتطوير العمل وتحسينه ، وانخفاض معدل دوران العمل.
٦. حبه لنوع العمل الذي يؤديه.
٧. مشاركة الزملاء في العمل في مختلف الأنشطة المنظمة وخاصة المشاركة الاختيارية التي تعكس التوافق المهني لدى الأفراد ، بعكس الذين يحجمون عن المشاركة (عوض, ١٩٨٨ : ١٢).

النظريات التي فسرت التوافق المهني:

هناك عدة نظريات فسرت التوافق المهني ولعدم امكانية تناول جميع هذه النظريات سيقوم الباحث باستعراض النظرية المتبناة في البحث الحالي وهي نظرية ماسلو (Maslow).

نظرية سلم الحاجات (ابراهيم ماسلو , A. Maslow):

يرى (ماسلو) إن إشباع الحاجات الفسيولوجية يُعد عاملاً ضرورياً لتحقيق الصحة النفسية والتوافق المهني لأنه يهيئ الإنسان لإشباع حاجاته الأخرى، إلا أنه لا يُعد الشرط الكافي، لان إشباع الحاجة إلى الأمن والطمأنينة أساس في الصحة النفسية والتوافق المهني ومهيئ لإشباع حاجاته النفسية الأخرى إلى أن يصل الشخص إلى تحقيق ذاته مما يدل على أن مثل هذا الشخص قد حقق غايته وحصل على مراده في الحياة، ولكن لا يعني هذا توقف حياته بعد أن حقق ذاته لان هذه تنمو بالإشباع وتضعف بالحرمان، ولأن الإنسان يتعرض إلى مواقف متباينة من الإشباع والحرمان فإنه سيكون في حالة عمل مستمر من أجل تحقيق ذاته التي تؤدي بالتالي إلى الصحة النفسية والتوافق المهني(محمد وموسى، ١٩٧٠ : ١١١) وقد حدد (ماسلو) خصائص الشخص المتوافق والمحقق لذاته بقائمة من الصفات نورد البعض منها:-

١. التقبل الموضوعي لنفسه والآخرين والبيئة التي يعيش فيها.
٢. التلقائية والبساطة والطبيعية والبعد عن الرياء الاجتماعي.
٣. التركيز على المشكلات اكثر من التركيز على الذات.
٤. التجدد المستمر للتذوق، إذ يميل إلى ادراك العالم بشكل جيد ومدهش ولا يأخذ الأشياء كأمر مسلم بها.

٥. التركيب الشخصي الديمقراطي، إذ يتميزون بالتسامح والتقبل والرغبة في التعلم من الآخرين ونبذ التعصب.

٦. العلاقات الاجتماعية، إذ تتميز علاقات المتزن انفعاليا بأصدقائه بكونها متينة وعميقة (Maslow, 1970,p:147).

وتتمثل علاقة الحاجات الإنسانية في التوافق المهني بإشباع تلك الحاجات إذ أن إشباعها يثير الدافع لدى الفرد نحو عمله، فكلما ارتقى الفرد في سلم الترتيب الهرمي حتى يصل إلى حاجة تحقيق الذات فقد تحقق توافقه ورضاه عن عمله وزادت رغبته بأداء عمله على أكمل وجه وبالتالي يتحقق التوافق المهني. ويرى ماسلو Maslow أن الشخص الذي يتمتع بصحة نفسية وتوافق مهني جيد هو الفرد الذي حظى بإشباع حاجاته الأساسية ومحقق لذاته، وإن الشخص المحقق لذاته وفق رأي (ماسلو) هو الفرد الذي انجز أعماله بمستوى عال من التوافق النفسي والمهني ويستطيع أن يصدر أحكاماً جديدة، ويمتلك القدرة على النمو الشخصي ومثل هؤلاء الأفراد يحصلون على المصدر الرئيسي للتوافق المهني من خلال نموهم وتطورهم، كما انهم لا يعانون من التهديد والقلق والصراعات والتوتر (التميمي، ٢٠١١: ٤٩).

ثانياً/ التفرد - التشارك: (Agency_Communion):

مفهوم التفرد - التشارك:

يُعد التفرد Agency والتشارك (A & C) Communion من بين أكثر الثنائيات المؤثرة في علم النفس، فهذه التسميات النظرية التي صاغها باكان (Bakan,1966) قدّمت أطارا نظرياً فعالاً لتمييز وتنظيم جانبيين واسعين من القيم والبواعث والسمات والسلوك لدى البشر، وفي ذات الوقت الذي قدّم فيه باكان عمله النظري، كان علماء النفس ذوو الاتجاه السيكو متري يطورون النموذج الدائري المركب The Circumplex Model للعلاقات الشخصية (بين الأشخاص) وهو نموذج نظري لصياغة مفهوم السلوك والسمات والبواعث بين الأشخاص، وتنظيمه وتقييمه.

ويمثل التفرد سعي الفرد إلى تشكيل فرديته، وتوسيع ذاته وأحراز أهدافه بكفاءة، ويشمل سمات مثل: قوي، مؤهل، نشط، وصاحب قرار. فيما يشير التشارك إلى سعي الفرد لا دماج نفسه في وحدة اجتماعية أوسع ويشتمل على سمات مثل: حنون، متعاون، جدير بالثقة، وصاحب إلفه أو محبوب، وقد يوصف التفرد بصورة موجزة بأنه الانطلاق نحو الأمام، بينما يوصف التشارك بأنه الانطلاق مع الآخرين (punlhus & Leonard, 2008: 37).

وأورد ليونارد (Leonard) ثلاثة مقاربات للتفرد - التشارك:

١. صيغ مفهوم التفرد والتشارك على أنهما نوعان من السمات الشخصية المتأصلة في الفرد، وأجزاء ثابتة من تكوينه، مع الاختلافات بين الأفراد والجماعات مثل الرجل والمرأة.

٢. صيغ مفهوم التفرد والتشارك أيضا بوصفها بواعث لكل سلوك البشر ومجموعة موضوعات تكمن وراء التغيرات (أو التحولات) على مدى الحياة .

٣. والمقاربة الأخرى ترى أيضا هذه المفاهيم بوصفها بواعث للبشر ولكنها تتحو نحو مقاربة اجتماعية وليست شخصية، بالتركيز على أوضاع الحياة، والطريقة التي يمكن بهما تعزيز كمية التفرد والتشارك والإشكال التي يمكن التعبير بها (Leonard,1997: 825).
العلاقة بين التفرد والتشارك:

لقد عرضت عدة تفسيرات للتفرد- التشارك على الرغم من قلة اختبارهما تجريبيا، فأغلب الدراسات بعد "باكان" (Bakan,1966) صورت التفرد والتشارك أما على نحو الارتباط بينهما، أو بوصفها متعارضين، فعلى سبيل المثال، أشار "ويكينز" (Wiggins,1991) إلى أن هذين المفهومين لا علاقة بينهما وانهما مستقلين، ووضع التفرد على سلسلة متصلة بطرفين أقصاهما حالة الهيمنة والثقة، من طرف وعدم الارتباط والعدائية من الطرف الآخر للبعد ، مع كون الأفراد قادرين على اخذ موقع متقدم في التفرد والتشارك في أن واحد.

وكشف "ماك ادمز" (Mc Adams,1985) في عمله عن القوة التوليدية، عن الحاجة لكل من التفرد والتشارك من اجل عمل مساهمات متفرقة، وليس هناك ما يوحي بان يعارض كل منهما الآخر، وان احدهما يبطل الآخر، ومع ذلك فقد اظهر "باكان" نفسه نموذجا تعارضيا يكبح فيه قدر كبير من التفرد والتشارك، وفي هذا النموذج التعارضى لا يكون ثمة فعل أو فكرة أو شعور مما ينسب إلى قوة تفردية عالية وتشاركية عالية في ذات الوقت (Leonard,1997: 827).

النظريات المفسرة للتفرد - التشارك:

هناك عدة نظريات فسرت التفرد- التشارك ولعدم امكانية تناول جميع هذه النظريات ستقوم الباحثة باستعراض النظرية المتبناة في البحث الحالي وهي نظرية (Schwartz, 1992).

نظرية شوارتز (Schwartz, 1992):

اعتمدت هذه النظرية على القيم كمعايير تحدد التوجه، نحو التفرد والتشارك لا بصفتها كصفات متأصلة في الكائنات، إذ ان قيم تعزيز الذات وتقويتها عند "شوارتز"، التفرد تشتمل على السلطة أو القوة والإنجاز، ضمن هذا النظام لأنها بواعث لتعزيز وتقديم الذات، وعلى الجانب المقابل في متعامد الكومبلكس circumplex هي قيم التعالي على الذات (أو تجاوز الذات)، (وهي العطف أو الخير والشمول) التي تشتمل على التشارك لأنها قيم تعزز مصالح الآخرين ، والتفرد والتشارك عنده في حالة توتر، إذ أن تقبل الآخرين بوصفهم مساوين لنا والاهتمام بسعادتهم يتداخل ويتعارض مع سعي الفرد وراء نجاحه النسبي الخاص وهيمنته على الآخرين . وينظر "شوارتز الى أبعاد قيم التفرد والتشارك انها تستلزم

تعارضاً أساسياً على مستوى الاختلافات الفردية، ضمن الثقافة الواحدة أو ضمن الثقافات المتعددة، ومفهوم (ترقية أو تعزيز الذات)، فإن التفرد يستلزم بواحد تدفع للتقدم بالذات ضمن التسلسل الهرمي للمجتمع مثل: الإنجاز، السلطة الاجتماعية أو الثروة المادية، ومن مفهوم (التعالي على الذات، أو تجاوز الذات)، فإن التشارك يُعبر عنه إكرام الآخرين، والاهتمام الشامل لسعادة المحرومين أو الاهتمام بالمحافظة على البيئة. (Schwartz, 1992: 18).

يُميز شوارتز (Schwarz,) بين عشرة أنواع من القيم تبعاً لمضمون الباعث السائد فيها: السلطة، الإنجاز، المتعة، التحفيز، توجيه الذات، الشمول، الخير، الانسجام أو التوافق، التقاليد، والأمن، إذ توصل شوارتز إلى أن كل قيمة من القيم العشر تضم في بنيتها على قيم أخرى، فالقيم التشاركية مثل الشمولية أو العالمية تضم قيم (التسامح والتمدن والمساواة) الخير يحتوي على قيم (الثقة بالآخرين والصدق) وتحتوي قيم الامتثال (الإيثار كبح الغرائز والرغبات وتفضيل الآخرين والشفقة) وتضم قيم التقاليد (الإخلاص والأدب وتحتوي قيم الأمان على (الأمانة والتواضع) أما القيم الفردية مثل القوة فتتكون من (الثروة والسلطة والاعتراف والتقدير) وتتكون قيم المؤهلات من (الطموح والتأثير والنفوذ والإنجاز) وتتكون قيم المتعة (المتعة والسرور واللذة) وتحتوي قيم التحفيز على (الأثارة والجسارة) وتحتوي قيم التوجه الذاتي التفوق والاستقلالية. (Schwartz & Huismans, 1995: 79).

دراسات سابقة:

١. دراسة تناولت التوافق المهني:

دراسة (الغرابي، ٢٠١٧):

هدفت هذه الدراسة التعرف على الفهم الانفعالي والتوافق المهني وعلاقتها بحل المشكلات لدى المرشدين التربويين، وتألّفت عينة الدراسة من (٢٠٠) مرشد ومرشدة اختيروا من المجتمع الأصلي للمرشدين التربويين في المديرية العامة لتربية النجف والبالغ عددهم (٢٦٥) مرشداً ومرشدة، أما بالنسبة لأدوات البحث فقد قام الباحث ببناء مقاييس البحث الثلاثة، وقد استخرج الباحث مؤشرات الصدق والثبات للمقاييس الثلاثة، وتوصلت الدراسة إلى الآتي :

١. يتصف المرشدين التربويين بالفهم الانفعالي والتوافق المهني والقدرة على حل المشكلات.

٢. وجود علاقة ارتباطية طردية قوية بين المتغيرات الثلاثة .

وبناء على هذه النتائج التي خرجت بها الدراسة صاغ الباحث توصيات ومقترحات لها .

٢. دراسة تناولت التفرد - التشارك:

دراسة (عسل , ٢٠١٨):

هدفت هذه الدراسة التعرف على استراتيجيات المواجهة وعلاقتها بالاستعجال والتفرد- التشارك لدى المرشدين التربويين في محافظة بغداد, وتألفت عينة الدراسة من (٤٠٠) مرشد ومرشدة اختيروا من المجتمع الأصلي للمرشدين التربويين في المديرية العامة لتربية محافظة بغداد والبالغ عددهم (١٨٤٨) مرشداً ومرشدة , أما بالنسبة لأدوات البحث فقد قامت الباحثة ببناء مقياسي الاستعجال والتفرد- التشارك للمرشدين التربويين, وترجمة مقياس استراتيجيات المواجهة الذي أعده (كارفر وآخرون, 1989) , وقد استخرجت الباحثة مؤشرات الصدق والثبات للمقياس الثلاثة, وتوصلت الدراسة إلى ان القائمين بمهنة الارشاد يختلفون فيما بينهم في استخدام الاستراتيجيات. , ولم يظهر استعجال لدى أفراد العينة, وهناك توجهات متوازنة للتفرد والتشارك , وقد اختلفت قوة واتجاه العلاقة بين متغيرات البحث ,ومن خلال النتائج التي توصلت اليها الباحثة صاغت توصيات ومقترحات لها في ضوء النتائج.

منهجية البحث واجراءاته :

اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي في بحثها الحالي, اذ يعد من أكثر المناهج ملائمة للواقع , ويعتمد على دراسة الظاهرة كما هي, ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كمياً و كيفياً (ملحم ,٢٠١٠: ٣٧٠).

مجتمع البحث:

تحدد مجتمع البحث الحالي بـ(المرشدين من الجنسين كليهما) , الذين يعملون في مدارس مديريات تربية الكرخ (الاولى, الثانية الثالثة) للعام الدراسي (٢٠٢٠ - ٢٠٢١) , وبكافة المراحل الدراسية , اذ بلغ عددهم (١٨٤٨) مرشداً ومرشدة بواقع (٦٥١) ذكور (١١٩٧) إناث, وكما مبين في الجدول(١).

جدول (١) مجتمع البحث بحسب المديريات والجنس

المديرية	الجنس				المجموع	%
	ذكور	%	اناث	%		
مديرية تربية الكرخ الاولى	٨٤	٣٢%	١٨٢	٦٨%	٢٦٦	٢٧%
مديرية تربية الكرخ الثانية	١٠٥	٣٠%	٢٤٩	٧٠%	٣٥٤	٣٥%
مديرية تربية الكرخ الثالثة	١٦٤	٤٣%	٢٢٠	٥٧%	٣٨٤	٣٨%
المجموع الكلي	٣٥٣	٣٥%	٦٥١	٦٥%	١٠٠٤	١٠٠%

عينة البحث:

تم اختيار عينة للبحث الحالي بطريقة عشوائية متناسبة من مجتمع البحث الاصلي، اذ بلغ حجم العينة (٢٠٠) مرشد ومرشدة ، اذ بلغ عدد المرشدين الذكور (١٣٠) وبلغ عدد المرشدات الاناث (٧٠) وتشكل نسبة (٢٠%) من مجتمع الدراسة ، والجدول (٢) يوضح ذلك.

جدول (٢) عينة البحث بحسب المديريات والجنس

المديرية	الجنس				المجموع	%
	ذكور	%	اناث	%		
مديرية تربية الكرخ الاولى	١٧	٣٢%	٣٧	٦٨%	٥٤	٢٧%
مديرية تربية الكرخ الثانية	٢١	٣٠%	٤٩	٧٠%	٧٠	٣٥%
مديرية تربية الكرخ الثالثة	٣٣	٤٣%	٤٣	٥٧%	٧٦	٣٨%
المجموع الكلي	٧١	٣٥%	١٢٩	٦٥%	٢٠٠	١٠٠%

أدوات البحث :

لغرض التحقق من أهداف البحث لا بد من توافر ادوات لقياس المتغيرات المعتمدة وقد قامت الباحثة بتوفير تلك الادوات وكما يأتي:

١. مقياس التوافق المهني: تبنت الباحثة مقياس (الغرابي, ٢٠١٧) الخاص بقياس التوافق المهني المبني وفق نظرية ماسلو (Maslow), وقد عرف الباحث التوافق المهني وفق هذه النظرية بأنه (قدرة المرشد النفسي على تحقيق التلاؤم والانسجام بين دوافعه ورغباته وبين بيئة العمل المادية والاجتماعية, بما يحقق له إشباع حاجاته وتحقيق طموحاته وتطوير ذاته مما ينعكس على زيادة دوافعه للمهنة والنجاح فيها). ويتألف المقياس من (٤٠) فقرة , وبأربع مجالات هي (عوامل الدافعية ,العلاقات الاجتماعية , النمو المهني, الشعور تجاه المهنة), ووفقاً لما صاغه الباحث من فقرات فقد استخدم تدرج ليكرت الخماسي لتقدير استجابات الافراد على الفقرات الخاصة بالمقياس وهي (تنطبق عليّ دائماً ، تنطبق عليّ غالباً ، تنطبق عليّ أحياناً ، تنطبق عليّ نادراً ، لا تنطبق عليّ أبداً) وتكون درجات التصحيح لها (١,٢,٣,٤,٥) على اذا كانت الفقرات ايجابية , ويعكس التصحيح في حال كون الفقرات سلبية .

٢. مقياس التفرد - التشارك : اعتمدت الباحثة على مقياس (عسل, ٢٠١٨) الخاص بقياس التفرد - التشارك المبني وفق نظرية (Schwartz,1992) التي عرفت التفرد- التشارك بأنه (توجه الفرد المتكون بفعل مجموعة من القيم المتقابلة المتناقضة التي تدفع به نحو التفرد لأنها تعزز وتقدم الذات مقابل القيم التي تدفع به نحو التشارك لأنها تعزز مصالح الآخرين، وهذه القيم المتقابلة في حالة توتر مستمر).. ويتألف المقياس من (٢٤) فقرة , وتكون فقرات المقياس اجبارية الاختيار اي ان البديل الأول يمثل

(التشارك) والبديل الثاني يمثل (التفرد) وكل بديل يتضمن ترج في شدة الإجابة تبدأ من (١) يمثل اعلى شدة في التشارك وتنتهي بـ (٦) وتمثل اعلى شدة في التفرد.

صلاحية فقرات المقياسين :

لا بد لكل مقياس قبل تطبيقه استخراج الصدق الظاهري له اذ قامت الباحثة بعرض المقياسين على ذوي اختصاص , بلغ عدد (١٠) مختصين , حتى يتسنى الباحثة معرفة ملاحظاتهم وتوجيهاتهم على المقياسين من ناحية تمثيلهما للسمة المقاسة وصلاحية بدائل كل اداة على حدة, واثاء جمع ملاحظات المختصين تبين للباحثة موافقة جميع المختصين على الاداتين , ونسبة (١٠٠%).

التحليل الإحصائي لفقرات المقياسين:

أولاً: تمييز الفقرات:

لقد تحققت الباحثة من قوة الفقرات في التمييز بين الافراد بتطبيق المقياسين على عينة التحليل الإحصائي والبالغة (٢٠٠) مرشد ومرشدة , علما ان تطبيق المقياسين كان الكترونياً من خلال انشاء رابط للمقياسين وتطبيقه بصورة الكترونية، وقد صُحِّحت الإجابات، ثم حسبت الدرجة الكلية لكل استمارة، وقد رتب جميع الاستمارات من أعلى درجة كلية إلى أدنى درجة كلية، بعد ذلك حددت المجموعتين الطرفيتين بنسبة (٢٧ %) من الافراد وبذلك أصبح عدد الأفراد في كل مجموعة (٥٤) مرشد ومرشدة وبعد تطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفرق بين المجموعتين الطرفيتين في درجات كل فقرة من فقرات المقياسين تبين أنَّ القيم التائية المحسوبة لمقياس التوافق المهني تتراوح بين (٢,٥١٢ - ٩,٣٤٦) , ومقياس التفرد - التشارك تراوحت بين (٤,٥٤٦ - ١٢,٦٣٢) وهي أكبر من القيمة الجدولية التي تبلغ (١,٩٨) بدرجة حرية (١٠٦) ومستوى ثقة (٠,٠٥) .

ثانياً: أسلوب الاتساق الداخلي :

تمَّ حساب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياسين باستعمال معامل ارتباط بيرسون، لعينة التحليل الإحصائي (٢٠٠) مرشد ومرشدة ، وقد تراوحت قيم معامل ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس بين (٠,٤٦٦ - ٠,٥٩٨) وهي أعلى من القيمة الحرجة لمعامل الارتباط عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٩٨) والبالغة (٠,١٣٩) .

ثبات المقياسين:

تم التأكد من ثبات المقياسين عن طريق استخدام معادلة الفاكرونباخ , اذ ان فلسفة هذه المعادلة تستند إلى التباين للمقياس ككل والتباين للفقرات (نورندايك وهيجين، ١٩٨٩ : ٧٩), وقد استخدمت إجابات عينة التحليل الإحصائي البالغ حجمها (٢٠٠) مرشد ومرشدة , وقد بلغت قيمة معامل ثبات الفاكرونباخ (٠,٨٢) لمقياس التوافق المهني , و(٠,٨٥) لمقياس التفرد - التشارك.

المقاييس بصورتها النهائية :

بعد استخراج الصدق والثبات لمقياسي البحث , تكون مقياس التوافق المهني من (٤٠) فقرة , ومقياس التفرد التشارك (٢٤) فقرة , وتكون مجموع درجة الفرد بجمع درجاته عن فقرات كل مقياس على حدة , وعليه يمكن القول ان اعلى استجابة لمقياس التوافق المهني هي (٢٠٠) واقل استجابة (٤٠) والمتوسط النظري له (١٢٠) , اما فيما يخص مقياس التفرد التشارك ان اعلى للمقياس هي (١٤٤) واقل استجابة (٢٤) والمتوسط النظري له (٨٤).

الوسائل الاحصائية

استخدمت الباحثة الوسائل الاحصائية المناسبة واستعانت بالحقيبة الاحصائية (SPSS) في معالجة البيانات واستخراج النتائج , وكما يأتي :

- ١- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) : استخراج معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياسين واستخراج العلاقة الارتباطية بين المتغيرين.
- ٢- الاختبار التائي لعينة واحدة : لمعرفة دلالة الفرق بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي للمقياسين.
- ٦- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين : لاستخراج التمييز لفقرات المقياسين.
- ٧- معادلة الفاكرونباخ : لاستخراج الثبات للمقياسين.

عرض النتائج وتفسيرها :

يتضمن هذا الجزء من البحث عرض لنتائج البحث وفقا للأهداف المعتمدة ووضع تفسيرات مناسبة لهذه النتائج وبالتالي صياغة توصيات ومقترحات مبنية عليها :

الهدف الاول : التعرف على التوافق المهني لدى المرشدين التربويين

لتحقيق هذا الهدف استخرجت الباحثة الاجابات الخاصة بعينة البحث البالغة (٢٠٠) مرشد ومرشدة , على مقياس التوافق المهني وأشارت النتائج إلى أن المتوسط الحسابي لدرجات عينة البحث على المقياس قد بلغ (١٢٢,٧٨٩) درجة وبانحراف معياري قدره (٢٣,٥٦٠) درجة، وعند معرفة دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي الذي بلغ (١٢٠) درجة ، تبين أن الفرق كان غير دال إحصائيا عند مستوى (٠,٠٥)، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (١,٦٧٤) وهي اصغر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦)، وبدرجة حرية (١٩٩)، وهذا يشير إلى عينة البحث تتصف بتوافق مهني بدرجة متوسطة والجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣)

النتائج الخاصة بالتعرف على التوافق المهني

المتغير الأول	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية		الدلالة (٠,٠٥)
					المحسوبة	الجدولية	
التوافق المهني	٢٠٠	١٣٢,٧٨٩	٢٣,٥٦٠	١٣٠	١,٦٧٤	١,٩٦	خير حالة

تشير هذه النتيجة الى ان عينة البحث كان توافقها المهني بدرجة متوسطة وتفسر الباحثة هذه النتيجة في ان كثرة الواجبات التي يكلف بها المرشد التربوي والتي ليست من ضمن اختصاصه مثل المراقبة على الامتحانات ولجان الامتحانات وواجبات اخرى تثقل كاهل المرشد , وبالتالي فانه لا يحقق اشباع لحاجاته وطموحة في المهنة بسبب هذه المؤثرات لذلك جاء توافقه المهني متوسطا وليس عاليا. وهذا جاء منسجماً مع نظرية ماسلو (Maslow) للدوافع والحاجات التي تبنتها الباحثة في تفسير النتائج, والذي بين دورها في مجال العمل, وحسب هذه النظرية فأن تحقيق التوافق المهني يتم من خلال الطريق الذي يسلكه الفرد إلى مهنة ما بقصد اشباع حاجاته وتحقيق طموحاته, وتفترض هذه النظرية أن الأفراد وفي محيط العمل يدفعون للأداء برغبة للإشباع مجموعه من الحاجات الانسانية(سعيدة, ٢٠١٤: ١٢٤). إذ أكد ماسلو ضرورة اشباع هذه الحاجات وتجنب احباطها لدى الفرد, مبيناً ان حالات سوء التوافق وعدم الاستقرار النفسي تتولد من احباط الحاجات الأساسية, وان احباط الحاجة هو العامل الرئيس في النمو غير المتكامل للشخصية, وهو السبب الرئيس لسوء التوافق المهني, فضلاً عن ذلك فإن احباط الحاجات يجعل الفرد يتذمر من الحياة, ويشعر بالفراغ والملل من القيام بالأعمال المختلفة .

الهدف الثاني : التعرف على التفرد - التشارك لدى المرشدين التربويين

لتحقيق هذا الهدف استخرجت الباحثة الاجابات الخاصة بعينة البحث البالغة (٢٠٠) مرشد ومرشدة , على مقياس التفرد - التشارك و اشارت النتائج إلى أن المتوسط الحسابي لدرجات عينة البحث على المقياس قد بلغ (٨٣,٤٥٥) درجة وبانحراف معياري قدره (١٠,٧١٢) درجة, وعند معرفة دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي الذي بلغ (٨٤) درجة , تبين أن الفرق كان غير دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥), إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (٠,٧٢٠) وهي اصغر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦), وبدرجة حرية (١٩٩), وهذا يشير إلى ان عينة البحث يمتلكون مستوى متوازن من التفرد - التشارك وجدول (٤) يبين النتائج.

جدول (٤)

النتائج الخاصة بالتعرف على التفرد - التشارك

المتغير الثاني	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية		الدلالة (٠,٠٥)
					المحسوبة	الجدولية	
التفرد - التشارك	٢٠٠	٨٣,٤٥٥	١٠,٧١٣	٨٤	٠,٧٣٠	١,٩٦	غير حالة

وترى الباحثة أن هذه النتيجة تعد منطقية بسبب انهم يمتلكون قيم إنسانية فردية واجتماعية مختلفة تحدد توجهاتهم العامة أو طرق معيشتهم، فتوجهاتهم تجمع ما بين الطموح الشخصي والتفوق وحب التميز وبين التوجه الاجتماعي وتلبية حاجات الآخرين والتضحية من أجلهم وقد أشار Bakan,1966 إلى تعريف الصحة النفسية والسعادة أنها توازن أبعاد التفرد والتشارك بين الأفراد والمجتمع، ولذلك فإن "معادلة" التفرد والتشارك أو الموازنة بينهما تعطي هدفاً مناسباً للفرد خلال الحياة (Bakan,1966: 236) وأشار "شوارتز" ١٩٩٢ إلى أنه من المسلمات الأساسية أن كل الأفراد يحملون مزيجاً من القيم، وأن هذه القيم تشكل سلسلة متصلة من الدوافع، والبواعث ذات الصلة التي تحدد توجه الفرد فالقيم المتقابلة علاقتها متوترة ومتناقضة الدوافع أما القيم المتجاورة علاقتها متوافقة وتؤدي إلى بواعث مشتركة التي يعترف بها الناس في جميع الثقافات. وتحدد العلاقات الديناميكية فيما بينها (Madarie, 2017: 82).

وانفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (عسل ، ٢٠١٨) ، التي بينت أن المرشدين التربويين يمتلكون مستوى متوازن من التفرد - التشارك.

الهدف الثالث : تعرف العلاقة الارتباطية بين التوافق المهني والتفرد - التشارك لدى المرشدين التربويين :

لتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة بالتعرف على عدد الافراد الذين يتصفون بالتفرد والافراد الذين يتصفون بالتشارك من خلال الاطلاع على درجاتهم الخام ، اذ اعتمدت على معيار (الوسط الحسابي زائد الانحراف المعياري) ، وبما ان المتوسط الحسابي للعينة بلغ (٨٣,٤٥٥) والانحراف المعياري بلغ (١٠,٧١٣) لذلك ستكون درجات الافراد الذين يتصفون بالتفرد (٩٤) فما فوق ، ودرجات الافراد الذين يتصفون بالتشارك (٧٣) فما دون ناتجة من طرح الوسط الحسابي من الانحراف المعياري، وقد بلغ الافراد الذين يتصفون بالتفرد (٤٥) ، اما الافراد الذين يتصفون بالتشارك (٧٣) ، اما الافراد الباقين البالغ عددهم

(٨٢) فانهم يقعون في الفئة المتوسطة, وبعدها قامت الباحثة باستخراج درجات المتفردين والمتشاركين على المقياسين واستعملت معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation) ، فكانت النتائج كما مبينة في الجدول (٥) .

الجدول (٥)

العلاقة الارتباطية بين التوافق المهني والتفرد والتشارك لدى المرشدين التربويين

مستوى الدلالة (٠.٠٥)	القيمة التائية		قيمة معامل الارتباط بين التوافق المهني والتفرد - التشارك	العدد	الفئة
	الجدولية	المحسوبة			
غير دالة	٢,٠٢١	١,٧٣٥	٠,٢٥٥	٤٥	المتفردين
دالة	٢,٠٠	٤,٧٥٧	٠,٤٩٠	٧٣	المتشاركين

يتبين من خلال الجدول اعلاه الاتي :

١. إن هناك علاقة طردية غير دالة بين التوافق المهني والتفرد ، اذ كانت القيمة التائية المحسوبة البالغة (١,٧٣٥) اصغر من القيمة التائية الجدولية البالغة (٢,٠٢١) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٤٣) .

٢. إن هناك علاقة طردية دالة بين التوافق المهني والتشارك ، اذ كانت القيمة التائية المحسوبة البالغة (٤,٧٥٧) اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (٢,٠٠) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٧١) .

وترى الباحثة أن هذه النتيجة منطقية فكلما كان الفرد يتصف بالتشارك يرتفع مستوى التوافق المهني لديه , فقد أشار "Schwartz 1992" إن التوجه نحو التشارك تحدده قيم (العطف و الخير وحسن الظن والشمول) والتي تشتمل على التشارك لأنها قيم تعزز مصالح الآخرين والحفاظ عليها من خلال اللجوء

الى أساليب تعامل مع المشكلات والمواقف الحياتية ، تمكنه من الحصول على المساعدة من الآخرين، لان المرشد التشاركي، لديه من القيم الاجتماعية التضامنية مع الآخرين، أو من أجل الآخرين لذلك يرتفع التوافق المهني لديه . وقد اشار (ماسلو) الى ان عمل الفرد او المهنة هي المجال الاساس لإشباع حاجاته فإن كان ذلك العمل لا يوفر أجواء ملائمة لإشباعها فهذا من شأنه ان يخلق توترات نفسية حادة للفرد تفرض عليه وضعاً قد يؤدي الى سوء التوافق المهني.

التوصيات:

من خلال ما توصلت اليه الباحثة من نتائج ، توصي بالاتي :

١. ضرورة قيام وزارة التربية بإقامة دورات تدريبية وتطويرية لتعزيز نتائج البحث الحالي والاهتمام بجوانب الدافعية واتباع الوسائل الضرورية التي تؤدي الى اشباع حاجات المرشدين والتي تحقيق توافقهم المهني .
٢. فسح المجال أمام المرشد لتطوير قدراته وإمكانياته والاهتمام بصحته النفسية بالاشتراك في المؤتمرات والندوات خارج وداخل العراق.
٣. ضرورة قيام وزارة التربية اصدار القرارات الضرورية التي تحد من تكليف المرشد النفسي بأداء اي مهام ادارية خارج نطاق عمله الارشادي.

المقترحات:

١. عمل دراسة قريبة لهذه الدراسة تكون عينتها مدرء المدارس.
٢. إجراء دراسات اخرى عن متغيرات لها دور في التمكين النفسي مثل الشعور باعتبار الذات.
٣. إجراء دراسة ارتباطية عن علاقة التفرد – التشارك والفهم الانفعالي

Sources:

- Ahmed, Soheir Kamel (1999): Mental Health and Compatibility, Alexandria Book Center, Egypt. Public Administration, 4 (36), 20-18. .- Al-Tamimi, Mahmoud Kazem Mahmoud (2011): Mental Health, Al-Yamamah Library, Bab Al-Moadham, Baghdad, Iraq.
- Thorndike, Robert and Heegan, Elizabeth (1989): Measurement and Evaluation in Psychology and Education, translated by: Abdullah Al-Kilani and Abdul-Rahman Adas, Arab Book Center .
- Al-Jubouri, Ahmed Ali Muhammad (2006): Class leadership and its relationship to the position of control and job satisfaction among university teachers, (unpublished doctoral thesis), Ibn Rushd College of Education, University of Baghdad.
- Al-Harbi, Nayef bin Ibrahim bin Muhammad (2010) Psychological stress and its relationship to some variables among student counselors in scientific institutes in the Riyadh region, College of Social Sciences in Riyadh, Psychology, Saudi Arabia, published master's thesis .
- .- Hamadat, Muhammad Hussein (2008): Organizational behavior and future challenges in educational institutions, Dar Al-Hamid Publishing, Amman, Jordan.
- Al-Khalidi, Adeeb Muhammad (2009): The reference in mental health (a new theory), Wael Publishing House, Amman, Jordan .
- Al-Dahery, Saleh Hassan (2005): The Psychology of Professional Guidance and Its Theories, Wael Publishing House, Amman, Jordan .
- Dowidar, Abdel-Fattah Muhammad (1995): The Psychology of Human Behavior, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Beirut.
- Raho, Janan Saeed (2005): Fundamentals of Psychology, Beirut: Arab House of Sciences, 1st Edition .
- Al-Rawahiah, Badriya Muhammad Yousef (2016): Professional compatibility and its relationship to perceived self-efficacy among a sample of employees, an unpublished master's thesis, College of Science and Arts, University of Nizwa .
- Al-Tawab, Sayed and Kamer, Mahmoud and Faraj, Adnan, Fakhro, Hessa, and Al-Shara'a, Hussein, Turki, Amna (1999): Psychological stress among male and female teachers in the schools of the State of Qatar in the light of some demographic factors, Qatar University, College of Education, No. (15 . (
- Abdel Hamid, Aya Nabil (2011): Self-management skills of general education teachers and their relationship to their professional compatibility (unpublished master's thesis), Faculty of Education, Mansoura University.
- Assal, Kadhimiya Muhammad (2018): Strategies of confrontation and their relationship to urgency and exclusivity - participation among educational counselors, unpublished doctoral thesis, University of Baghdad, College of Education Ibn Rushd .
- Awad, Abbas Mohamed (1988): Studies in Industrial and Occupational Psychology, University Knowledge House, Alexandria.

- Al-Ghurabi, Alaa Abbas (2017): Emotional understanding and professional compatibility and their relationship to problem solving among educational counselors, unpublished PhD thesis, University of Baghdad, College of Education Ibn Rushd .
- Muhammad, Muhammad Odeh, and Musa, Kamal Ibrahim (1970): Mental health in the light of psychology and Islam, Dar Al-Qalam, Kuwait.
- Al-Mansi, Hassan (1998): Mental health and personality psychology, University Library, Alexandria .
- Hayjan, Abdel Rahman (2004): Lights on the family and society through Islam, Abul-Magd House for Printing, Cairo.
- McAdams, D. P., & Pals, J. L. (200[^]). A new Big Five: Fundamental principles for an integrative science of personality. *American Psychologist*, 61, 204–217
- Wilkerson, K. :(2009): **An Examination of Burnout among School Counselors** Guided By Stress-Strain-Coping Theory. *Journal of Counseling and Development*, 87(4) 428-437.
- Scott, T.B. (1958): **A Definition of work Adjustment** U.S.A, In dustrial Relations Center university Minnesota.
- Bakan, D. (1966). The duality of human existence: An essay on psychology and religion. Chicago, IL: Rand McNally
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretica advances and empirical tests in 20 countries. In M. P. Zanna (Ed.) *Advances in experimental social psychology* (Vol. 25, pp. 1–66). San Diego,CA: Academic Pres
- McAdams,(1996): of agency and communion in significant autobiographical scenes. *Journal of Personality*, 64, 339–377
- Sargent, L. D. & Terry, D. J. (1998): **The Effect of Work Control and Job Demands On Employee Adjustment And Work performance** , *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, Vol. 71(3), pp:219-236.
- Maslow, A. H (1970): **Motivation and personality**, (2nd), Harper and row publishers Inc, New York.
- Paulhus, D. & Trapnell,P (2008) Self-presentation of personality: An agency-communion framework. In O. P. John, R. W. Robins & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality psychology: Theory and* (pp. 492-517). New York:
- Leonard, R. (1997): Theorizing the relationship between agency and communion, *Theory and Psychology*, 7(6): 823-835