

الخصائص السيكومترية لمقياس التوافق المهني ----- كيلاني عبدالرحمن محمد كناني
أ.د/ زينب عبدالعليم بدوي
د/ منال شمس الدين احمد

الخصائص السيكومترية لمقياس التوافق المهني

إعداد

كيلاني عبدالرحمن محمد كناني*
أ. د/ زينب عبدالعليم بدوي**
د/ منال شمس الدين احمد عفيفي***

مقدمة:

يعتبر التوافق المهني جزء من التوافق العام، ويعد أحد مظاهره ومن مكونات البيئة ورضا الفرد عن عمله وعلاقته بزملائه لأن أساس التوافق المهني مرتبط بالنجاح في العمل وتوافقه مع البيئة التي يعمل بها لكي يتحقق أكبر قدر من التوازن ويكون متوافقاً مهنياً وقد اتخذ المهتمون في دراسة التوافق جوانب متعددة في هذا المفهوم وأجمعوا على أنه عملية دينامية مستمر بين قطبين أساسيين أحدهما الفرد نفسه والثاني البيئة المهنية.

مشكلة البحث:

تبرز مشكلة البحث من الواقع الذي يعيشه الطلاب الدعاة والظروف الصعبة التي يواجهونها من حيث إن الالتحاق بشعبة الدعوة بكليات أصول الدين والدعوة لا يتم عادة عن طريق إرشاد سليم ولا عن رغبة وميل حقيقي عند الطالب نحو مهنة الدعوة، ولكنه يتم في معظم الأحوال نتيجة لدرجته في الثانوية الأزهرية، ولا يستخدمون اختبارات شخصية أو نفسية أو اختباراً للاتجاه نحو مهنة الدعوة وغيرها من المقاييس النفسية والتربوية، وأن هناك ضعفاً في الخطط ومن هنا كان من الأهمية أن يقوم الباحث بإعداد مقياس للتوافق المهني، ويكمن سؤال البحث في ما يلي:
ما الخصائص السيكومترية لمقياس التوافق المهني؟

* بحث مشتق من رسالة كتوراة تحت إشراف:

** أستاذ علم النفس التربوي، كلية التربية - جامعة قناة السويس

*** مدرس علم النفس التربوي، كلية التربية - جامعة قناة السويس

اهداف البحث:

- يهدف البحث الحالي الي تصميم مقياس للتوافق المهني وهي تمثل خمس ابعاد للتوافق المهني للتحقق منه اثناء التطبيق في البيئة العربية، وهدف البحث الحالي هو:
- التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس الذكاء الانفعالي.
- أهمية البحث: تتضح أهمية البحث الحالي فيما يلي:
- ١- يعتبر التوافق المهني وخصائصه السيكومترية الذي توصل اليه البحث إضافة إلى التراث السيكولوجي، ذات أهمية للخريج الدعاة بوزارة الاوقاف.
 - ٢- يمكن الاستفادة من المقياس في حل بعض القضايا والمشكلات المجتمعية التي تقابل الدعاة.
 - ٣- الحاجة الي مقاييس تقيس ابعاد التوافق المهني في البيئة العربية.
 - ٤- فتح افاق جديدة لدراسة التوافق المهني وخصائصه السيكومترية للتطبيق في البيئة العربية

حدود البحث :

- ١-حدود مكانية :خريجي الجامعة من الائمة والخطباء بوزارة الاوقاف .
- ٢-حدود زمانية: تم التطبيق علي الائمة والخطباء بوزارة الاوقاف -مديرية اوقاف الشرقية- ادارتي فاقوس الاول والثانية بتاريخ ٧-٩-٢٠١٨ وحتى ٢٢-٩-٢٠١٨ .

عينة البحث:

تضمنت عينة الدراسة (١٥٠) امام وخطيب ومدرس بمديرية اوقاف الشرقية .

مفهوم التوافق المهني : Professional compatibility

يعرف بديع القاسم (٢٠٠١: ١٩) التوافق المهني بأنه "قدرة الفرد على التوافق السليم، والتوائم مع بيئته المادية والاجتماعية والمهنية، والتوافق مع نفسه والآخرين". بينما عرفه فرج طه (٢٠٠١: ٢٦) بأنه "مقدرة الفرد بأن يعقد صلات اجتماعية مرضية مع من يشرفون عليه أو يعملون معه، كما يتضمن قدرة الفرد على الانسجام مع بيئة العمل".

وعرفه محمود أبو النيل (٢٠٠٥: ١٦) بأنه "توافق الفرد مع بيئة عمله، فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه في التغيرات التي تطرأ على هذه العوامل بمرور الزمن، وتوافقه وخصائصه الذاتية، فالتوافق المهني هو توافق الفرد مع صاحب العمل، ومع المشرف عليه، ومع زملائه، وكذلك توافقه مع مطالب العمل نفسه، وتوافقه مع ظروف السوق المتغيرة والخاصة بالعمل، وتوافقه مع قدراته الخاصة، وميوله، ومزاجه.

الخصائص السيكو مترية لمقياس التوافق المهني ----- كيلاني عبدالرحمن محمد كناني

أ.د/ زينب عبدالعليم بدوي

د/ منال شمس الدين احمد

وعرفته عائشة جو خب (٢٠٠٩ : ٩) التوافق المهني بأنه "العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التوافق وانسجام بينه وبين عمله ويجعله راضياً عن عمله ومرضياً عنه والمحافظة على هذا التوافق بتكيف الشخص مع عمله الذي يؤديه بنجاح". بينما عرفته رو يم فايز (٢٠١٥ : ٧٤) بأنه "التلاؤم المستمر للعامل مع ظروف ومتطلبات بيئته المهنية، وذلك بالتوفيق بين خصائصه الشخصية وطبيعة العمل وظروفه وعلاقاته بالعاملين معه للوصول إلى حالة توازن".

وتعرف زروقي أحمد (٢٠١٥ : ٢٨) التوافق المهني بأنه "عملية التوفيق بين قدرات الفرد الجسمية والعقلية وخصائصه الشخصية من جهة ومتطلبات العمل وظروفه من جهة أخرى وقدرة تلاؤمه المستمر فيما بينهم، وكذلك علاقاته بالعاملين معه وذلك للوصول إلى حالة التوازن والتوافق في عمله".

ويعرفه الباحث التوافق المهني: هو حالة من التوافق والانسجام بين الفرد وعمله ، تجعله راضياً عن عمله ومرضياً عن نفسه. وهذا التعريف يضع الباحث في ضوءه مقياس التوافق المهني.

أبعاد التوافق المهني

يوجد عدد من الأبعاد التي ترتبط بالفرد وترتبط بالمجال المحيط به، وتعمل منه شخصاً متوافقاً مع ذاته ومع مهنته، وهذا بدوره يساهم في إفادته لها واستفادته منها في نفس الوقت، ويمكن إدراج هذه الأبعاد تحت محورين رئيسيين كالتالي:

١-الرضا: ويشير إلى الموقف الذي يتبناه الفرد تجاه عمله على نحو يعكس نظريته وتقديره لعنصر أو أكثر من العناصر الموجودة في محيط العمل، أي اتجاهات الفرد نحو مختلف جوانب عمله، ومنها ما يلي:

-طبيعة العمل والمؤسسة: يعتبر الرضا عن المؤسسة من العوامل الهامة التي تساعد على خلق الرضا العام للفرد، وبدون ذلك لا يمكنه أن يرضى عن الجوانب النوعية كطبيعة العمل داخل المؤسسة وظروفه، ويعد ما تتمتع به المؤسسة من شهرة وتأثير واتساع نفوذ ومدى توفر البيانات وحدائتها وتطويرها بصورة مستمرة تزيد من رضا العمال ورفع معنوياتهم .(محمد يحيى، ٢٠٠٣ : ٤٤٦).

-الرضا عن المسؤول: يؤثر اتجاه الفرد نحو المسؤول وعلاقاته به تأثيراً مباشراً على مشاعر الفرد تجاه عمله ونواحيه المختلفة، فكلما شعر الفرد باحترام مسؤوله له وتقديره لما يقوم به زاد شعوره بالرضا نحو العمل وأخذ في بذل جهود مضاعفة ، وينبغي على المؤسسة الجادة تحسين التوافق المهني للفرد، أن تسود العلاقات الاجتماعية والنفسية الصحيحة بين الرئيس والمرؤوس (فرج طه، ٢٠٠١: ٥٧).

-الرضا عن الزملاء: يشتمل الرضا عن العمل رضا العامل عن زملائه العاملين معه وعلاقاته بهم النفسية والاجتماعية والمهنية، حيث ان طبيعة العمل تقتضى وجود علاقة نفسية بين العامل وزملائه، وبين المشرف وزملائه، فالمجال النفسي لكل فرد في جو المؤسسة الصناعية يتضمن غيره من الأفراد، وخاصة الزملاء والتفاعل النفسي يبني على علاقة ذات طرفين هما الأخذ والعطاء (فرج طه، ٢٠٠١: ٥٨).

-الرضا عن ظروف العمل: يقصد بظروف العمل الشروط والوسائل المادية التي توفرها المؤسسة والضرورية للعمل .

-الرضا عن الأجر: تعتبر المكافآت المادية من العوامل الأساسية التي يتوقف عليها الأفراد في المؤسسة وقيامهم بالعمل المنظم، ولهذا تعمل بعض المؤسسات على رفع الأجور وتقديم المكافآت المادية بغية إرضاء العاملين ورفع من جهودهم (محمد يحيى، ٢٠٠٣: ٤٣٥).

٢ -الإرضاء: ويشير الإرضاء إلى اتجاهات المسؤول والزملاء نحو العامل، وتشكل هذه الاتجاهات من خلال ما يقدمه هذا العامل من علاقات وكفاءة في العمل وانضباط، واتباع نظام سير العمل، ويشمل الإرضاء ما يلي:

-إرضاء المسؤول والزملاء: يعد الانطباع الذى يتركه العامل لدى مسؤوله وزملائه العاملين من العوامل العامة التي تحدد العلاقة التي تربطه بهم سواء فيما يتعلق بالعمل أو خارجه، ويعتبر هذا الانطباع بمثابة محك يقاس به وكلما كان هذا الانطباع إيجابياً تبين من خلاله إيجابية العامل وقدراته النفسية والاجتماعية والمهنية، وأدى هذا إلى إرضاء الآخرين وتوطيد علاقتهم به وتعاونهم معه والعكس صحيح (زروقى أحمد، ٢٠١٥: ٣٣).

-الانضباط : إن التزام العامل بمواعيد العمل وانضباطه معها دون تأخر أو تغيب دليل على مدى إخلاصه للعمل واهتمامه به، ويعود هذا إيجابياً على أدائه لكل المهام المنوطة به بالقدر اللازم من المسؤولية دون تأجيل أو إلغاء أو إهمال، وبهذا تتحقق الكفاية اللازمة في الانتاج والاتصال المستمر مع باقي العمال والتكامل معهم دون حدوث أي إتكالات تسيئ في انطباعهم نحو علاقاتهم به (زر وقى أحمد، ٢٠١٥: ٣٣).

الخصائص السيكو مترية لمقياس التوافق المهني ----- كيلاني عبدالرحمن محمد كناني
أ.د/ زينب عبدالعليم بدوي
د/ منال شمس الدين احمد

-إتباع نظام سير العمل بالمؤسسة: أن الشخص سيء التوافق تكون له إصابات ومشاكل أكثر من غيره فيما يتعلق بمخالفة النظام في العمل (فرج طه، ٢٠٠١: ٥٣).
وأكد فهري (fahri & isa, 2018) على أن أبعاد التوافق المهني متمثلة في الرضا- والإرضاء متمثلا في طبيعة العمل والمؤسسة التي يعمل بها الفرد والرضا عن المسئول لان الرضا عن المسئول يزيد من شعور العامل بالرضا عن العمل وبذل الجهد المرجو منه ويتم تحسين عملية التوافق لديه والإرضاء يكون متمثل في رضا المسئولين والزلاء في المؤسسة التي يعمل بها والمحافظة على وقت العمل وكلما زاد الرضا زاد توافق الفرد وتحقيق متطلباته وزيادة الإنتاج في العمل وبذلك يحدث الرضا التام والإرضاء عن العمل.

مظاهر التوافق المهني

إستدل فرج طه (٢٠٠١: ٢٨) على التوافق المهني من خلال مظهرين أساسيين كما يلي:

١. الرضا عن العمل: ويشمل الرضا الإجمالي عن العمل ويتمثل في رضا الفرد عن مشرفه، وزملائه، والمؤسسة التي يعمل بها ووقت عمله، وأجره، ونوع العمل الذي يشغله، كما يشمل الجوانب المعنوية في الشخص نفسه المتمثلة في إشباع حاجاته وتحقيق الطموح لديه ورغباته.
٢. الإرضاء في العمل: هو كل ما يعبر عن مدى كفاءة العامل وإنتاجه، كما يقدر زملاؤه والمسؤولين والمشرفين ويعبر عنه بشكل إيجابي من خلال إتباع التعليمات، وتوظيف قدراته ومهاراته لتلبية متطلبات العمل، ويظهر بشكل سلبي في الغياب المتكرر للعامل، وتأخره عن مواعيد العمل وعدم إستقراره، ويظهر ذلك عن طريق الإنتاج في عمله ومهاراته في العمل والبقاء فيه الى مدة زمنية طويلة.

وترى غانج وفان وآربونا (Phang, Fan & Arbona, 2018) أنه الشعور بالراحة النفسية جراء الإنصياع والإلتزام بالقواعد المهنية تجعل الفرد يعيش في رضا تام و في جو إنفعالي في عمله ومع نفسه ومع الآخرين الذين يعملون معه في المؤسسة.

وأكدت ويتمر وهوبكنز (Wittmer & Hopkins, 2018) أن الارضاء في العمل يحدث عندما يلتزم العامل بمسارات التوجيه القيادي داخل المؤسسة التي يعمل بها، وهي جانب مكمل للنمو المهني للأفراد.

الدراسات السابقة

توجد العديد من الدراسات التي ربطت الذكاء الانفعالي بالتوافق المهني ومنها دراسة السيد إبراهيم السمودي (٢٠٠١). والتي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الذكاء الانفعالي للمعلم وتوافقه المهني واثره النسبي في توافق المعلم المهني، وقد استخدم عينة قوامها (٣٦٠) معلما ومعلمة بالمدارس الثانوية بمحافظة الغربية، وقام بتقسيم العينة الى (٢٠٠) معلما و(١٦٠) معلمة، وتوصلت النتائج الى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائية بين درجات الذكاء الانفعالي للمعلم والتوافق المهني لديه في الدرجة الكلية والفرعية، كما انه يمكن التنبؤ بالتوافق المهني للمعلم من خلال الذكاء الانفعالي بأبعادهما وأشارت الدراسة الى أن سنوات الخبرة لها تأثير على الدرجة الكلية للذكاء الانفعالي.

وتحققت دراسة سالي حسن حبيب (٢٠٠٥) من إسهام أبعاد الذكاء الانفعالي في التوافق المهني للمعلم، والتعرف على العلاقة بين الذكاء الانفعالي والتوافق المهني، على عينه من (٢١٠) معلما ومعلمة بالمرحلة الإعدادية بمحافظة الإسماعيلية ، منهم (١٠٠) معلم، و(١١٠) معلمة، واستخدام مقياس الذكاء الانفعالي المصمم تبعا لنموذج جو لمان ومقياس التوافق المهني، و توصلت الدراسة أن بعدى الوعى بالذات وإدارة الانفعالات من ابعاد الذكاء الانفعالي لهما القدرة على التنبؤ بالتوافق المهني لمعلمي المرحلة الإعدادية بالإسماعيلية، وأن بعد الذكاء الانفعالي تسهم في التوافق المهني للمعلم، كما توصلت ايضا إلى وجود علاقة بين الذكاء الانفعالي والتوافق المهني لمعلمي المرحلة الاعدادية بمحافظة الاسماعيلية.

ودرست إيمان قنديل (٢٠٠٥) علاقة الذكاء الوجداني بالتوافق المهني لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة، وتمثلت عينة الدراسة في (١٥١) من معلمي ومعلمات التربية الخاصة بمدارس التربية الخاصة بفئاتها الثلاث (التربية الفكرية ،الصم، المكفوفين) بمحافظة القليوبية، واشتملت الأدوات على اختبار الذكاء الانفعالي (إسماعيل بدر (٢٠٠٢)، ومقياس التوافق المهني لمعلمي ومعلمات التربية الخاصة (إعداد الباحثة). وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة وذات دلالة إحصائية بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة. وهدفت دراسة محمد ساعد الجعيد (٢٠١١) الى التعرف على مستوى الذكاء الانفعالي وعلاقة بالتكيف النفسي والاجتماعي لدى طلبة جامعة تبوك وقد استخدم الباحث عينة قوامها (٦١٦) طالباً وطالبة منهم (٢٣١) و(٤٠٣) طالبة، وأسفرت نتائج الدراسة الى وجود علاقة ارتباطية ايجابية ودالة احصائيا بين الذكاء الانفعالي والتكيف النفسي والاجتماعي و الى عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائيا في درجة الذكاء الانفعالي والتكيف النفسي الاجتماعي.

الخصائص السيكو مترية لمقياس التوافق المهني ----- كيلاني عبدالرحمن محمد كناني
أ.د/ زينب عبدالعليم بدوي
د/ منال شمس الدين احمد

مقياس التوافق المهني "إعداد الباحث"

قام الباحث بإعداد مقياس التوافق المهني باتباع الخطوات الآتية:

■ الهدف من المقياس:

يهدف المقياس إلى قياس التوافق المهني لدى الائمة والخطباء والمدرسين بمديرية أوقاف الشرقية - إدارة فا قوس الأولى وإدارة فا قوس الثانية بمحافظة الشرقية, من خلال استجاباته على مفردات مقياس التوافق المهني ويشتمل على طبيعة العمل الدعوى, العائد المادي المناسب, علاقات العمل, العلاقة برئيس العمل, الترقية والتطوير في العمل.

■ خطوات بناء وتصميم مقياس التوافق المهني:

بعد اطلاع الباحث على العديد من الدراسات والبحوث السابقة التي تناولت دراسة التوافق المهني مثل: دراسة القاسم (٢٠٠١), فرج طه (٢٠٠١), صبري على (٢٠٠٤), محمود ابو النيل (٢٠٠٥), عائشة جو خب (٢٠٠٩), ثروت احمد (٢٠١٥), ريم فايز (٢٠١٥) و العديد من الدراسات الاخرى العربية والاجنبية و بعض مقاييس التوافق المهني مثل مقياس: عائشة جو خب (٢٠٠٩) و على الاطار النظري والادبيات التي تناولت التوافق المهني فلقد قام الباحث بأعداد مقياس التوافق ليتناسب مع عينة الدراسة والهدف من البحث, كما استفاد من إيجابيات المقاييس السابقة وتكون المقياس من خمسة أبعاد يتكون كل بعد من عشرة مفردات .

- طبيعة العمل الدعوى: استمرار الفرد في العمل الدعوى لتحقيق اهدافه , وسعيه الى اتقان العمل بناء على شعوره بالسعادة , ويتكون هذا البعد من (١٠) مفردات تبدأ من المفردة (١) إلى المفردة (١٠).

- العائد المادي المناسب: رضا الفرد في ممارسة الانشطة و المهام مهما كانت طويلة او صعبة , و بذل المزيد من الجهد لوجود العائد المادي المناسب, ويتكون هذا البعد من (١٠) مفردات تبدأ من المفردة (١١) إلى المفردة (٢٠).

- علاقات العمل: ويقصد بعلاقات العمل علاقة الفرد مع زملائه وطلابيه في العمل وما تضمنه من مشاعر الوفاء والاخلاص والتنافس الشريف في العمل, ويتكون هذا البعد من (١٠) مفردات تبدأ من (٢١) إلى المفردة (٣٠).

- العلاقة برئيس العمل: علاقة الفرد برئيسه داخل العمل وتمتعه بروح إيجابية و التعامل معه بروح المحبة والتسامح , وحل مشكلاته , و تبصيره بأمور عمله, ويتكون هذا البعد من (١٠) مفردات تبدأ من (٣١) إلي المفردة (٤٠).

- الترقية و التطور في العمل: هي شعور و رضا الفرد بنظام الترقى داخل العمل المكلف به و مدى شعوره بالرضا و السعادة منه او القلق و عدم الرضا و عدم السعادة منه, ويتكون هذا البعد من (١٠) مفردات تبدأ من (٤١) المفردة (٥٠).

تصحيح المقياس

تصحح مفردات المقياس من ثلاث بدائل -تنطبق دائما -تنطبق احيانا-لا تنطبق -بحيث يعطي للبدل تنطبق دائما ثلاث درجات -تنطبق احيانا درجتان -لا تنطبق درجة واحدة

▪ الخصائص السيكومترية لمقياس التوافق المهني:

(١) صدق مقياس التوافق المهني:

تم حساب صدق مقياس التوافق المهني كما يأتي:

١. صدق المحكمين:

بعد صياغة مفردات المقياس قام الباحث بعرض مفردات المقياس في صورتها الاولية على مجموعة من المتخصصين في علم النفس التربوي والصحة النفسية (١٠ محكمين) و قد تم ذلك بالحكم على مدى صلاحية كل مفردة لقياس ما وضعت لقياسه في ضوء البعد الذى تنتمى اليه وفي ضوء التعريف الاجرائي وكذلك الحكم على الصياغة اللغوية لمفردات المقياس وقد ابداء المحكمون اراءهم بتعديل بعض المفردات , وكانت نسبة الاتفاق بين المحكمين حوالي ٩٠٪.

٢. صدق التحليل العاملي الاستكشافي:

تم إجراء التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة تحليل المكونات الرئيسية (Principal Components Analysis), كما أُجري التدوير المتعامد للأبعاد من خلال طريقة (Varimax Rotation), وقد اعتمد محك كايزر (Kaiser), وهو من أكثر المحاكات شيوعاً ويعتمد على كون قيمة الجذر الكامن واحداً صحيحاً أو أكثر, وتم حساب مصفوفة الارتباطات لمفردات المقياس, وبيّنت نتائج التحليل العاملي وجود خمسة عوامل قيم الجذور الكامنة لها أكبر من الواحد الصحيح, وقيم تشبع المفردات على كل عامل تزيد عن (٠.٣٠), وهي أقل قيمة للتشبعات الدالة, وكانت قيمة مؤشر (KMO) لحساب مدى مناسبة مصفوفة الارتباط لا دخالها للتحليل العاملي هي (٠.٦٨٤) وهي تزيد عن الحد الأدنى لمقبولية البيانات للتحليل وهي (٠.٦) علماً بأن قيمة اختبار (KMO) تتراوح بين الصفر والواحد الصحيح, وهي مناسبة للتحليل, وبالتالي

الخصائص السيكومترية لمقياس التوافق المهني ----- كيلاني عبدالرحمن محمد كناني

أ.د/ زينب عبدالعليم بدوي

د/ منال شمس الدين احمد

يمكن أن نحكم بمناسبة حجم العينة لإجراء هذا التحليل، ويوضح الجدول (٢) العوامل المستخرجة وتشعبها بعد التدوير المتعامد لمصفوفة مفردات مقياس التوافق المهني كما يأتي:
جدول (١) العوامل المستخرجة وتشعبها بعد التدوير المتعامد لمصفوفة مفردات مقياس التوافق المهني.

م	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	م	العامل الخامس	العامل الرابع	العامل الثالث	العامل الثاني	العامل الأول	م
١					٢٦			٠,٤٦١			
٢					٢٧			٠,٦٤٢			
٣					٢٨			٠,٦٢١			
٤					٢٩			٠,٥١٤			
٥					٣٠			٠,٥٤٨			
٦			٠,٤٣٠		٣١			٠,٤٦٣			
٧			٠,٧٧٢		٣٢			٠,٥٠٤			
٨			٠,٤٦٢		٣٣			٠,٦٨٨			
٩			٠,٧٧٥		٣٤			٠,٥٦٠			
١٠			٠,٥٢٩		٣٥			٠,٦٣٢			
١١			٠,٧٢٦		٣٦				٠,٣٥٤		
١٢			٠,٤١٨		٣٧				٠,٧٤٤		
١٣			٠,٣٢٣		٣٨	-	-	-	-	-	
١٤			٠,٤٧٦		٣٩				٠,٧٢٩		
١٥			٠,٧٤٠		٤٠				٠,٦٣٩		
١٦	٠,٥٦١				٤١				٠,٦٧٩		
١٧	٠,٤٢٩				٤٢				٠,٨٠٠		
١٨	٠,٤٣٩				٤٣				٠,٦٦٨		
١٩	٠,٦٢٤				٤٤				٠,٥٢٣		
٢٠	٠,٥٩٠				٤٥				٠,٧٣٦		
٢١	٠,٤٨٣				٤٦		٠,٥٣٧				
٢٢	٠,٥٤٠				٤٧	-	-	-	-	-	
٢٣	٠,٤١٤				٤٨		٠,٣٧٢				
٢٤	٠,٦٢٧				٤٩		٠,٣٦١				
٢٥	٠,٥١٣				٥٠		٠,٧٠٢				
						الجذر الكامن					
						نسبة التباين					
						٤,١٥٨	٣,٩٤٠	٣,٨٢٨	٣,٥٧٠	٣,١٩٣	
						٪٨,٣١٦	٪٧,٨٧٩	٪٧,٦٥٧	٪٧,١٤٠	٪٦,٣٨٧	

يتضح من الجدول (١) تحديد المفردات التي تشعبت على كل عامل بعد التدوير كما يلي:

- العامل الأول تشعب عليه (٩) مفردات، وهي (١١، ١٢، ١٤، ١٥، ١٦، ١٧، ١٨، ١٩، ٢٠)، وكان الجذر الكامن (٤.١٥٨)، بنسبة تباين (٨.٣١٦٪)، وبالتالي يُمكن تسمية هذا العامل بـ (العائد المادي المناسب).

- العامل الثاني تشعب عليه (١٠) مفردات، وهي (٣١، ٣٢، ٣٣، ٣٤، ٣٥، ٣٦، ٣٧، ٣٨)، وكان الجذر الكامن (٣.٩٤٠)، بنسبة تباين (٧.٨٧٩٪)، وبالتالي يُمكن تسمية هذا العامل بـ (العلاقة برئيس العمل).

- العامل الثالث تشيع عليه (١٠) مفردات، وهي (١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٧، ٨، ٩، ١٠)، وكان الجذر الكامن (٣.٨٢٨) بنسبة تباين (٧.٦٥٧٪)، وبالتالي يُمكن تسمية هذا العامل بـ (طبيعة العمل الدعوي).

- العامل الرابع تشيع عليه (٩) مفردات، وهي (٢١، ٢٣، ٢٤، ٢٥، ٢٦، ٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٠)، وكان الجذر الكامن (٣.٥٧٠)، بنسبة تباين (٧.١٤٠٪)، وبالتالي يُمكن تسمية هذا العامل بـ (علاقات العمل).

- العامل الخامس تشيع عليه (١٠) مفردات، وهي (٤١، ٤٢، ٤٣، ٤٤، ٤٥، ٤٦، ٤٧، ٤٨، ٤٩، ٥٠)، وكان الجذر الكامن (٣.١٩٣) بنسبة تباين (٦.٣٨٧٪)، وبالتالي يُمكن تسمية هذا العامل بـ (الترقية والتطور في العمل).

كما يتضح أن المفردات رقم (١٣، ٢٢) لم يكن لها أي تشعبات دالة إحصائياً، وبالتالي تم حذفها من المقياس، وبذلك يصبح عدد مفردات المقياس (٤٨) مفردة.

(٢) ثبات مقياس التوافق المهني:

تم التأكد من ثبات مقياس التوافق المهني بطريقتين، وهما طريقة ألفا كرو نباخ وطريقة التجزئة النصفية كما يأتي:

١. طريقة ألفا كرو نباخ:

تم التأكد من ثبات مقياس التوافق المهني بطريقة ألفا كرو نباخ، حيث تم استخدام معامل ألفا كرو نباخ لحساب الثبات لكل بُعد من أبعاد المقياس كل على حدة، ويوضح الجدول رقم (٣) قيمة معامل الثبات بطريقة ألفا كرو نباخ لأبعاد مقياس التوافق المهني بعد حذف المفردة كما يأتي:

جدول (٢) قيمة معامل الثبات بطريقة ألفا كرو نباخ لأبعاد مقياس التوافق المهني بعد حذف

المفردة

الدرجة الكلية للبُعد	ثبات ألفا بعد حذف المفردة	الارتباط المصحح	م	ثبات ألفا بعد حذف المفردة	الارتباط المصحح	م	ثبات ألفا بعد حذف المفردة	الارتباط المصحح	م	البُعد
٠,٧٨٦	٠,٧٨٦	٠,٤٥٧	٩	٠,٧٦٥	٠,٤٨١	٥	٠,٧٧٦	٠,٣٨٥	١	طبيعة العمل الدعوي
	-	-	-	٠,٧٧٧	٠,٣٧٣	٧	٠,٧٦٢	٠,٥٠٣	٣	
	-	-	-	٠,٧٥٣	٠,٥٧٢	٨	٠,٧٧٣	٠,٤١٥	٤	
	-	-	-	٠,٧٦٨	٠,٤٥٧	٩	٠,٧٧٦	٠,٣٨٥	١	
٠,٨٥١	٠,٨٣٥	٠,٥١٥	١٨	٠,٨٢٠	٠,٥٢٣	١٥	٠,٨٥١	٠,٢٥٩	١١	العائد المادي المناسب
	٠,٨٢٧	٠,٤٥١	١٩	٠,٨١٦	٠,٥٥٥	١٦	٠,٨٠٨	٠,٦٣٠	١٢	
	٠,٨٠٨	٠,٦٣٠	٢٠	٠,٧٩٧	٠,٧٢٧	١٧	٠,٨١٠	٠,٦٠٩	١٤	
٠,٧٤٩	٠,٧٤٩	٠,٥٧٠	٢٨	٠,٧١٨	٠,٤٧٤	٢٥	٠,٧٢٤	٠,٤٢٥	٢١	علاقات العمل
	-	-	-	٠,٧٣٩	٠,٣٤١	٢٦	٠,٧٤٦	٠,٢٧٧	٢٣	
	٠,٧٤٥	٠,٣٠٦	٣٠	٠,٦٨٠	٠,٦٥٤	٢٧	٠,٧٤٣	٠,٢٨٢	٢٤	

■ وصف الصورة النهائية للمقياس:

بعد حساب الخصائص السيكو مترية لمقياس التوافق المهني من صدق وثبات، وما ترتب عنها من حذف بعض المفردات أصبح المقياس في صورته النهائية يتكون من (٤٧) مفردة تمثل أبعاد التوافق المهني، ويوضح الجدول رقم (٥) توزيع أرقام مفردات الصورة النهائية لمقياس التوافق المهني كما يلي:

جدول (٤) توزيع أرقام مفردات الصورة النهائية لمقياس التوافق المهني

م	الأبعاد	أرقام مفردات الصورة النهائية لمقياس التوافق المهني	الإجمالي
١	طبيعة العمل الدعوي	١-٢-٣-٤-٥-٦-٧-٨-٩	٩
٢	العائد المادي المناسب	-١٢-١٣-١٤-١٥-١٦-١٧-١٨	٧
٣	علاقات العمل	١٩-٢٠-٢١-٢٢-٢٣-٢٤-٢٥-٢٦-٢٧	٩
٤	العلاقة برئيس العمل	٢٨-٢٩-٣٠-٣١-٣٢-٣٣-٣٤-٣٥-٣٦-٣٧	١٠
٥	الترقية والتطور في العمل	٣٨-٣٩-٤٠-٤١-٤٢-٤٣-٤٤-٤٥-٤٦-٤٧	١٠
	إجمالي المفردات	٤٧	٤٥

يتضح من الجدول (٤) أن إجمالي مفردات مقياس التوافق المهني بعد حساب الخصائص السيكو مترية (٤٥) مفردة، ومن ثم فإن الدرجة العظمى للمقياس (١٣٥) درجة، وأدنى درجة للمقياس (٤٥) درجة، وتدل الدرجة المرتفعة على ارتفاع مستوى التوافق المهني، بينما تدل الدرجة المنخفضة على انخفاض مستوى التوافق المهني.

الخصائص السيكو مترية لمقياس التوافق المهني ----- كيلاني عبدالرحمن محمد كناني
أ.د/ زينب عبدالعليم بدوي
د/ منال شمس الدين احمد

المراجع

- بديع القاسم (٢٠٠١) : علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق . عمان: مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع .
- سعد محمد عثمان ،(٢٠٠٦).دراسات في علم النفس الصناعي سيكولوجية التوافق المهني للعامل دراسة ميدانية الاسكندرية :مؤسسة شباب الجامعة .
- سامي خليل فحجان (٢٠١٠) : رسالة ماجستير بعنوان التوافق المهني و ا لمسئولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الانا لدى معلمي التربية الخاصة الجامعة الاسلامية , غزة كلية التربية , قسم علم النفس التربوي.
- سعد محمد عثمان ،(٢٠٠٦).دراسات في علم النفس الصناعي سيكولوجية التوافق المهني للعامل دراسة ميدانية الاسكندرية :مؤسسة شباب الجامعة .
- صلاح الدين فرج عطا الله ،(٢٠٠١) : مقياس التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة , جامعة الملك سعود , مجلة العلوم التربوية للدراسات الاسلامية .
- عزيز بن فطيمة (٢٠١١). تأثير طرق الانتقاء في التوظيف على التوافق المهني . رسالة ماجستير غير منشورة جامعة منتوري ،قسنطينية ،الجزائر.
- علالي دلال (٢٠١٦) : الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مدرء الطور الابتدائي رسالة ماجستير في التربية دراسة ميدانية بمدارس عين مليلة , جامعة العربي بن مهيدي - ام البواقي - كلية العلوم الاجتماعية والانسانية .
- عبدالله عبدالعزيز ا لسماري (٢٠٠٦).التوافق المهني وعلاقتها بضغوط العمل في الاجهزة الامنية، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة نايف العربية للعلوم الامنية ،الرياض.
- فيفر محمد الهادي عبدالرازق (٢٠٠٧).ضغوط الحياه وعلاقتها بالتوافق المهني ،دراسة مقارنة بين المرأة العاملة في المجال الأكاديمي ،حوليات ،عين شمس ،١٤٦٠، ٣٥، ١٤٦٧.
- قواري حنان (٢٠١٤) .الضغط المهني وعلاقته بدافعية الانجاز لدى أطباء الصحة العمومية دراسة ميدانية -الدوس -،رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة محمد خضير بسكرة ،كلية العلوم الانسانية والاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية ،الجزائر .

ماهر عطوة الشافعي (٢٠٠٢). التوافق المهني للممرضين العاملين في المستشفيات الحكومية وعلاقتهم بسماتهم الشخصية , رسالة ماجستير منشورة , الجامعة الاسلامية غزة , كلية التربية قسم علم النفس التربوي.

محمد مكناسي (٢٠٠٧) . التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية . رسالة ماجستير غير منشورة , جامعة منتسوري، قسنطينة , الجزائر
محمود احمد ابومسلم، فؤاد حامد الموافي، اية نبيل عبدالحميد (٢٠١٢). مهارات ادارة الذات وعلاقتها بالتوافق المهني للمعلم ,مجلة البحوث التربوية النوعية،(٢٤).

Bubnys, & kybitskiy, R. (2019). A Journey of Self-Reflection in Students' Perception of Practice and Roles in the Profession. Sustainability, 11(1), 194.

Rstof, M. D. (2015). The relationship between Emotional intelligence and Professional Compatibility.

Sarah, O., & Smeth-Wan, A. K. (2011). Relationships between Professional compatibility and Professional motivation and Physical activity for college students. psychology and health Journal, 12, 23, 3- 33

Tang, S. Y. F., Wong, A. K. Y., & Cheng, M.M.H. (2016). Configuring the three-way relationship among student teachers competence to work in schools, professional learning and teaching motivation in initial teacher education. Teaching and teacher Education, 60,344-354.

الخصائص السيكومترية لمقياس التوافق المهني ----- كيلاني عبدالرحمن محمد كناني
أ.د/ زينب عبدالعليم بدوي
د/ منال شمس الدين احمد

الملخص

هدف هذا البحث للتعرف علي الخصائص السيكومترية للتوافق المهني لدي خريجي الجامعة وتكونت عينة البحث (١٥٠) امام وخطيب ومدرس بمديرية أوقاف محافظة الشرقية. واستخدم الباحث المنهج الوصفي، واعد الباحث مقياساً للتوافق المهني لدى عينة البحث، وتوصلت نتائج الدراسة وفسرت النتائج في ضوء الاطار النظري للبحث . وتحقق من خصائصه السيكومترية من الثبات والصدق للتأكد من صلاحية استخدام المقياس، وأشارت النتائج إلى أن معاملات الصدق والثبات مقبولة علمياً، مما يشير إلى إمكانية استخدام المقياس في دراسات وبحوث لاحقة على ذات العينة.

Abstract

The aim of the research is to identify the psychometric characteristics of the of Professional compatibility of university graduate

The research sample consisted of (150) imams, preachers and teachers at the directorate of Awqaf of Sharkia Governorate.

The researcher used the descriptive method and prepared a measure of Professional compatibility in the research sample in the light of the theoretical frame work of the research and verify the properties of the psychometric stability and honesty to ensure the validity of the use of the scale.

The results indicated that the coefficients of honesty and consistency are scientifically acceptable, indicating that the scale can be used in subsequent studies and research on the same sample