

## القيم الاقتصادية والسياسية وعلاقتها بالتوافق المهني

لدى هيئة التدريس الجامعي

سفيان بوعطيط

جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة (الجزائر)

### Economic and political values and their relationship to professional consensus At the university faculty

Soufiane Bouatite

University of August 20, 1955 Skikda (Algeria)

#### الملخص:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن القيم الشخصية (الاقتصادية والسياسية) وعلاقتها بالتوافق المهني لدى هيئة التدريس الجامعي، حيث قمنا بدراستنا هذه في ثلاث جامعات من الشرق الجزائري هي : جامعة 20 أوت 1955 بسكيكدة، جامعة الأمير عبدالقادر بقسنطينة، جامعة باجي مختار بعنابة، وللتحقق من هذا الهدف استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من 80 أستاذا جامعيًا، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من تخصصات مختلفة: علم النفس، علوم اقتصادية، علوم سياسية، علوم شرعية وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقات إيجابية وأخرى سلبية بين قيم الفرد وتوافقه مهنيًا .

**الكلمات المفتاحية:** القيم (الاقتصادية ، السياسية) ، التوافق، التوافق المهني

#### Abstract :

Given the importance of personal values in building the personality of the individual, and their multiple effects. Because they operate as motivation or stimulation, thereby promoting himself -In continuous efforts in order to optimize performance and thus ensure its professional adjustment,

Firstly ; and their importance in its reasoning , even in its stimulation , which promotes home continuous efforts in order to optimize performance and thus ensure its professional adjustment, on the other hand , our present study suggests about personal values and their relationship adjustment ( adequacy ) professional, especially at the instance of university education in different departments and different faculties and universities.

**Keywords :** economic values, political values , aesthetic ,adjustment , professional adjustment

## مقدمة:

لأن الثقافات تؤثر وتتأثر بغيرها فإن القيم والمعايير كأحد أركان الثقافة تتأثر بهذه الحركة فتتغير، فقد يحدث التغيير على سبيل المثال لا الحصر في حالة التعامل مع التقانة، أو بعبارة أخرى قد يحدث من خلال محاولة التلاؤم مع مظاهر التغيير المادي، فالتطور التقني يتطلب تغييرا في القيم و ذلك لكون أن نتاج الصناعة مواد جامدة معدة لاستخدام البشر، وعندما تستخدم فإنها ستستخدم في مجالات واسعة وبأشكال متعددة وبالطبع هذه المجالات ستطال العلاقات الاجتماعية.

لا شك في أن المجتمع الجزائري وكغيره من المجتمعات يمر خلال السنوات الأخيرة بمرحلة تغير على نطاق واسع، يبدو هذا في التغيير الذي حدث على المحيط والإمكانيات ونمط معيشة الأفراد وقد طال هذا التغيير النسق الثقافي فتقافة المجتمع ليست محصنة ضد التغيير والتبدل، لكن قد يلاحظ أن حجم وسرعة التغيير في الجوانب المختلفة للثقافة ليست واحدة، وأن استجابات الأفراد للتغيير ليست متساوية، فحين يقبل بعض أعضاء نفس المجتمع على القيم الجديدة، يحرص آخرون على التمسك بالقيم القديمة، وهذا بالطبع قد يتوقع منه وكما حدث في مجتمعات أخرى أن تكون سرعة التغيير في مجال القيم أكبر من مقدرة بعض أعضاء المجتمع على التكيف والتوافق السليم مع ما قد يشار إليه بنظام حياة جديدة، و بعبارة أخرى قد يفشل بعض أعضاء المجتمع في مسايرة نمط التغيير في نسق القيم، إذ لا يستجيب الجميع لتغيير القيم بنفس الكيفية، و قد يفقد كل هذا إلى أن يفشل البعض في التعرف على القيم المناسبة، وهنا قد تضطرب الأمور، وتظهر على السطح أشكال كثيرة من أنماط السلوك التي تبدو وكأنها صادرة عن حالة من حالات الارتباك وسوء التوافق والاضطراب في التمييز بين المشروع والممنوع .

و لكون المؤسسات الجامعية مجتمعات علمية تهتم بالبحث عن الحقيقة وخدمة المجتمع وتسعى إلى تحقيق أهدافها، وبلوغ غاياتها والوصول إلى المكانة العلمية المتميزة، من خلال ما تقوم به من مهام، وما تؤديه من وظائف بأعلى مستوى من الكفاءة والفاعلية معتمدة في ذلك على مجموعة من الركائز والدعائم، لعل أهمها أعضاء هيئة التدريس، حاولنا ومن خلال هذا العمل القيم الشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني أن نسلط الضوء على هاته الدعامة.

**مشكلة الدراسة:** لا شك في أن مجال العمل يعتبر من أهم الميادين التي ينبغي أن يحقق فيها الفرد أكبر قدر من التوافق وذلك لعاملين أساسيين: إحداهما أن الفرد يقضي نسبة كبيرة من وقته في ميدان العمل وثانيهما هو الدور الهام للعمل وتأثيره على حياة الفرد و مكانته، ولأن سوء التوافق في مجال معين يكون له صداه وأثره في المجالات الأخرى وذلك لكون أن الإنسان وكما هو معلوم وحدة جسمية نفسية اجتماعية إن اضطرب جانبا منها اضطربت له سائر جوانبها كان علينا أن نبحث عن هذا التوافق وعن ما إذا للقيم الشخصية علاقة بظهور حالات لسوء التوافق مع المهنة.

**أسئلة الدراسة:** تتحدد مشكلة البحث في التساؤل الرئيس التالي: هل توجد علاقة بين القيم الشخصية لدى هيئة التدريس الجامعي وتوافقهم مهنيًا ؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

1. هل توجد علاقة سلبية بين القيم الاقتصادية و التوافق المهني.
2. هل توجد علاقة سلبية بين القيم السياسية و التوافق المهني.

أهمية الدراسة:

- يمكننا من خلال دراسة القيم في مجتمع من المجتمعات تحديد الأيديولوجية أو الفلسفة العامة لهذا المجتمع، فالقيم ما هي إلا انعكاس للأسلوب الذي يفكر الأشخاص به في ثقافة معينة وفي فترة زمنية معينة، كما أنها هي التي توجه سلوك الأفراد وأحكامهم واتجاهاتهم فيما يتصل بما هو مرغوب فيه أو مرغوب عنه من أشكال السلوك في ضوء ما يضعه المجتمع من قواعد ومعايير .
  - للقيمة أهمية خاصة في حياة الفرد والمجتمع، فيها تتشكل الثقافة، وعن طريقها يبدو طريق النمو و التقدم، ومن خلالها تتأكد الروابط و العلاقات الاجتماعية، فأهميتها ترجع إلى أنها لا تقف عند مستوى التفكير الفلسفي، بل تتعداه لأنها تتغلغل في حياة الناس أفرادا وجماعات ولأنها ترتبط بدوافع السلوك و بالأمال و الأهداف.
  - تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تسعى إلى الكشف عن القيم السائدة لدى عينة دراسية راقية، توصف في سائر المجتمعات بالركيزة والصورة المصغرة للمجتمع (الأساتذة الجامعيين)
  - تسعى هذه الدراسة إلى دراسة التوافق المهني، ذاك التوافق الذي إن اختلف اختلت له حياة الفرد بأكملها.
- أهداف الدراسة:**

- تبرز الأهمية القصوى لوضع أهداف محددة للدراسة في كونها تساعد الباحث على رسم وتحديد المسار الذي يسلكه أو يتبعه في سبيل البرهنة والحجة على مدى صحة الفروض التي تمت صياغتها وذلك للوصول إلى الغايات والأهداف التي أقيمت لأجلها الدراسة وتتمثل أهداف دراستنا هذه فيما يلي:
  - يتحدد هدف الدراسة العام في التعرف على طبيعة العلاقة بين القيم الشخصية الدينية، والنظرية، والاجتماعية، والاقتصادية والسياسية، والجمالية ومستوى التوافق المهني لأفراد عينة الدراسة.
  - الكشف عن أي من القيم التي من خلالها يتحقق أعلى مستوى من التوافق المهني.
- حدود الدراسة:** تتحدد نتائج الدراسة بالحدود الآتية:
- **الحدود البشرية والمكانية:** تطبق أدوات الدراسة على عينة من الأساتذة الجامعيين في ثلاث جامعات بالشرق الجزائري جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، جامعة الأمير عبدالقادر بقسنطينة، جامعة باجي مختار بعنابة
  - **الحدود الزمانية:** تم تطبيق أدوات الدراسة خلال السنة الجامعية 2011/2012
- كما تتحدد الدراسة بالأدوات المستخدمة، وهما مقياسان أحدهما للكشف عن القيم الشخصية والآخر عن مستوى التوافق المهني وهما من إعداد الباحث.

#### مصطلحات الدراسة:

- القيم:** هي : عبارة عن تلك المعتقدات والمبادئ المكتسبة التي يحملها الفرد نحو الأشياء والمعاني وأوجه النشاط المختلفة، والمتدرجة من الأهم إلى المهم أو من الأعلى إلى أسفل تحت أطر وقوانين ومقاييس انبثقت من جماعة ما، وتكون لها من القوة والتأثير عليه وعلى الجماعة. وهي تعنى في هذه الدراسة بمجموعة استجابات أفراد عينة الدراسة على كل قيمة من القيم الست التي تقيسها أداة الدراسة، وهي كما يلي:
- القيم الاقتصادية:** هي سعى الفرد للحصول على الثروة بكل الوسائل ليكون غنياً، وذلك بزيادة العمل والإنتاج والتسويق واستثمار الأموال، فهو ينظر للحياة من زاوية اقتصادية بحتة، ومن هؤلاء الأفراد رجال المال.
- القيم السياسية:** هي اهتمام الفرد وميوله لأن يصبح مركزاً للقوة، والسيطرة، والتحكم في الأشياء أو الأشخاص. ويتميز هذا الفرد عادة بقدرته على توجيه الآخرين والتحكم في مستقبلهم.
- التوافق:** التوافق هو عملية دينامية مستمرة يحاول فيها الفرد أن يتواءم وينسجم ، و ذلك باختياره الأساليب المناسبة لمواجهة متطلباته و متطلبات البيئة المحيطة به، و ذلك بالتغيير والتغيير، حيث أن أي سلوك يصدر منه ما هو إلا محاولة منه لتحقيق التوافق ، بغرض الوصول إلى تحقيق رغباته وأهدافه وحاجاته، بما يكفل له الاستمرار .

**التوافق المهني:** إن التوافق المهني هو العملية المستمرة التي يحاول فيها الفرد أن يتواءم وينسجم فيها مع بيئته المهنية والاجتماعية ، وذلك من أجل تحقيق التكيف و الشعور بالرضا و الانسجام .

#### الإطار النظري للدراسة:

**اولا : القيم :** على الرغم من أهمية موضوع القيم Values في مجال الدراسات النفسية والسلوك البشري بصفة عامة، فقد ظل لفترة طويلة خاضعا للتأملات الفلسفية بعيدا عن الدراسة العلمية الواقعية ، فالفحوص الأميركية للقيم ظلت وكأنها جزر أو مناطق منعزلة عن علم النفس وارتبطت بمجالات وتخصصات عديدة كالفلسفة والدين والاقتصاد وعلم الاجتماع والأنثروبولوجيا(إبراهيم نجيب اسكندر، منصور رشدي فام،1984).

يعرف "بارسونز" القيم على أنها العنصر الأول الذي يحقق الصلة بين الأنساق الاجتماعية و الثقافية (Parsons,1966,p 08) ويؤكد "بيري" "Perry" أيضا أن أي شيء يهمننا أيا كان موضوعه فإنه حتما يكتسب قيمة، أما "ثورنديك" "Thorndike" فيرى أن القيم تفضيلات ، وأن القيمة الإيجابية منها أو السلبية تكمن في اللذة أو الألم الذي يشعر بهما الإنسان.

ولقد أشار "جونار ميردل" أيضا إلى أن القيم و التقويم يعتمدان أساسا على ما ينبغي أن يكون من المرغوب أو المرغوب فيه(Gunnar Myrdal,1958 , p3) ولقد أوضحت نتائج الدراسات أن الحياة المستقرة في ظل القيم الدينية والأخلاقية كانت أحد العوامل الهامة في وقاية الأفراد من الإصابة بالأمراض النفسية حيث كان الدين عاملا هاما في معاونتهم على التكيف(محمود السيد أبو النيل ، 1979، ص 125) وقد كشفت نتائج الدراسات عن أهمية القيم في مجال الإنتاج – فالقيم بعامة ، والقيم الدينية بخاصة ترتبط ارتباطا وثيقا بالعمل ومستوى الإنتاج، وذلك لأن العمل يعتبر حاملا للقيمة ومن خلاله يحقق الفرد وجوده هذا من ناحية ، ومن ناحية ثانية فإن للعمل غايات يهدف إليها كرفع مستوى حياة الناس وزيادة الإنتاج وخفض البطالة ، كذلك يلعب نسق القيم دورا هاما في تحديد أهداف عملية التعليم فمعرفتنا بنسق قيم الأفراد في المراحل العمرية المبكرة وكيف ترتقي هذه القيم، والأبعاد التي تنتظم من خلالها تمكننا من توجيه طموحاتهم وتنمية قيمهم نحو المزيد من الفاعلية والإيجابية. ولقد أوضح «أتكنسون Atkinson» أهمية وضع الطلاب في تجمعات أو فصول على أساس أنساقهم القيمية، قائلا: "إن الجماعات التي تتشابه في أنساقها القيمية أكثر تفاعلا من الجماعات المكونة عشوائيا"(حامد عبد السلام زهران، إجلال محمد سري ، 1985، ص73).

كما كشف «جون بوكس» J. Box عن دور القيم في تحديد نوع المواد أو التخصصات التي يرغب فيها الطلاب، واتضح أيضا أن الاهتمام بدراسة القيم والاتجاهات والمعتقدات أمر له أهمية بالغة في وضع المناهج الدراسية في جميع مراحل التعليم (حامد عبد السلام زهران، إجلال محمد سري ، 1985، ص77).

#### خصائص القيم :

- القيمة مسألة نسبية شخصية متغلغلة في الإنسان تتبع منه ومن رغباته لا من خارجه، والإنسان هو الذي يضفي على الشيء قيمته، فالحجاب الذي ترتديه المرأة ما هو إلا قطعة قماش لا قيمة له من الناحية المادية، ولكن تتمثل قيمته الكبرى في اعتقادها بأن هذا الحجاب سيكون على سبيل المثال سببا في رضا الله عز وجل .
- القيم أساسية في حياة كل إنسان سوي، فالإنسان كما يقال (حيوان متفلسف) بمعنى أنه يجعل لأعماله ودوافعه تنظيما فكريا يقتنع به، فالقيم أشبه بمرشد يتحكم في الكثير من النشاط الإنساني الإرادي، وهذه القيم تساعد كل إنسان على تنظيم معالم شخصيته الفردية والاجتماعية(حامد عبد السلام زهران، إجلال محمد سري ، 1985، ص167).

- القيمة تكون نسبية أي تختلف من شخص لآخر بل تختلف لدى نفس الشخص بالنسبة لنوع حاجاته ورغباته وظروفه ، فبينما تمثل قطعة الحلوى لدى الطفل قيمة كبيرة نجد أنها قد لا تمثل نفس القيمة عند الشخص البالغ، كما نجد أن قيمة كوب من الماء عند شخص يموت عطشا في الصحراء تختلف عن قيمته لشخص ملأ بطنه شربا.
- القيم تلقائية، أي أنها ذات إلزام جمعي، وتخضع لمنطق المجتمع ونظمه وقوانينه الاجتماعية.
- علو القيمة: لدينا جميعا إحساس بعلو القيم وارتقاع قدرها وسموها.
- القيم قابلة للانتقال، ومن ثم فهي تشكل تراثا لعديد من الأنساق الاجتماعية، وأنه من الممكن أن تكون موضع مشاركة جماعية.
- كثرة القيم ووحدها، ويرجع ذلك إلى كثرة وتنوع الحاجات الإنسانية بمعنى أن وجود القيم بكافة أنواعها، إنما هو استجابة لحاجات الطبيعة الإنسانية وميولها العاطفية والاقتصادية والاجتماعية(نورهان منير حسن فهمي، 1999، ص 101).
- القيم ذات ثبات واستقرار نفسي اجتماعي لأنها تدخل في نطاق العادات الفكرية والاجتماعية والسلوكية، ولكن هذا الثبات نسبي أي يسمح بالتغيير.
- القيم مترابطة، تؤثر وتتأثر بغيرها من الظواهر الاجتماعية، فهناك اعتماد متبادل بين الأدوار الاجتماعية والقيم، كما أن هناك تأثيرا وتأثيرا مشتركا بين القيم ومكونات البناء الاجتماعي.
- القيم مكتسبة إذ يتعلمها الفرد عن طريق التربية الاجتماعية والتنشئة في نطاق الجماعة.
- تتصف القيم بالهرمية، أي أن قيم كل فرد تكون مرتبة تنازليا طبقاً لأهميتها له من الأهم فالمهم، حيث تسود لدى كل فرد القيم الأكثر أهمية بالنسبة له.
- تتصف القيم بالعمومية، فهي تشكل طابعا قومياً عاماً مشتركاً بين جميع طبقات المجتمع الواحد(خليل عبد الرحمان المعاطبة، 2000، ص 189).

**وظائف القيم :** من المعروف أن الحياة مليئة بمجالات التعامل و التفاعل بين الناس، لذلك فهي تشتمل على عديد من القيم البسيطة والمركبة المتداخلة، وهذه القيم لها درجات مختلفة من التأثير على الفعل، ويرجع هذا إلى أن القيم ليست متساوية في الأهمية فهي تقع في ترتيبات هرمية، وترتب تبعا لأفضليتها ومستوى أهميتها، حيث تسبق القيمة العظمى، ثم تأتي التي تليها وهكذا، ومن أهم الوظائف التي تؤديها القيم :

- القيم تدفعنا إلى تفضيل أو تبني إيديولوجية سياسية أو دينية دون أخرى.
- تحافظ القيم على هوية المجتمع، وتعمل على تماسكه ووحده عبر التاريخ.
- القيم توجهنا في إتباع الآخرين و التأثير عليهم لتبني مواقف ومعتقدات أو اتجاهات نعتقد أنها جديرة بالاهتمام و الدفاع عنها(جابر نصر الدين، لو كيا الهاشمي، ص 166).
- القيم تساعد المجتمع على مواجهة التغيرات التي تحدث فيه من خلال تحديد الاختيارات الصحيحة التي تجعل هذا المجتمع مستقرا ومتماسكا في إطار موحد.
- القيم مستوى يعتمد عليه في تبرير أنماط معينة من السلوك أو الاتجاهات لكي تكسب أكبر قدر من القبول الاجتماعي، حيث يرى المحللون النفسيون أن القيم لا تقل أهمية عن الاتجاهات في مجال خدمة حاجات الدفاع عن الأنا، فهي تساعد الفرد على عمل تبريرات معينة لتأمين حياته، فالأشخاص المتسلطون على سبيل المثال يؤكدون ضروبا سلوكية معينة مثل النظافة والتأدب، وكذلك غايات معينة مثل الأمن الوطني والأسري حيث يساعدهم ذلك على الدفاع عن الأنا، وبالتالي:
- تعمل القيم على الإسهام في خفض حدة الصراع والتوتر و المعاونة على اتخاذ القرار على أساس الاختيار بين البدائل.

- القيم مكون دافعي قوي كما أن لها مكونات معرفية ووجدانية وسلوكية، فالقيم الوسيالية مثلا لها قوة دفع لتحقيق أهداف معينة .
- للقيم تأثير واضح كأداة للتضامن الاجتماعي، فوحدة الجماعات تستند إلى وجود القيم المشتركة، مما يجعل الناس ينجذبون لبعضهم عندما يشعرون بتمائل الأخلاق والعقائد التي يعتقدونها (يس النوري، 1981، ص 69) .
- تؤدي القيم إلى تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي، لأن لكل مرحلة عمرية يمر بها الإنسان نسق من القيم يميزها عن المراحل الأخرى، وهذا النسق القيمي يعمل على تحقيق توافق الفرد مع المعايير الاجتماعية السائدة في مجتمعه ( عبد الرحمن بن عبد الله العفيصان ، 2006، ص 37).
- تتخذ كأساس للحكم على سلوك الآخرين.
- تمكن الفرد من معرفة ما يتوقعه من الآخرين وماهية ردود الفعل (عيسى محمد رقيقي ، 1974، ص 111)
- أن جميع الأساليب المثالية للسلوك والتفكير في المجتمع تتجسد في القيم، وعلى هذا الأساس تصبح القيم أشبه بالخطط الهندسية للسلوك المقبول اجتماعياً، بحيث يصبح الأفراد قادرين على إدراك أفضل الطرق للعمل والتفكير.
- تصنيف القيم** : لا يوجد تصنيف موحد يعتمد عليه في تحديد أنواع القيم، فهناك عديد من التصنيفات التي وضعها الباحثون في هذا المجال بناء على معايير مختلفة، وفيما يلي إحدى هذه التصنيفات:
- تصنيف القيم من حيث المحتوى**: وهو تصنيف "ألپورت Allport" و"فيرنون Vernon" و"ليندزي Lindzey"، ويفترض هذا التصنيف أن الناس يهتدون أساساً بوحدة أو أكثر من القيم الست الشهيرة الآتية:
- القيمة النظرية** : هي مجموعة القيم التي يعبر عنها اهتمام الفرد بالعلم والمعرفة والسعي وراء القوانين التي تحكم الأشياء بقصد معرفتها، وميل الفرد إلى اكتشاف الحقيقة، ويتميز الأشخاص الذين تسود عندهم هذه القيمة بنظرة موضوعية نقدية، معرفية ويكونون عادة من الفلاسفة، والعلماء والمفكرين.
- القيمة الاقتصادية**: ويقصد بها اهتمام الفرد وميوله إلى كل ما هو نافع، وهو في سبيل هذا الهدف يتخذ من العالم المحيط به وسيلة للحصول على الثروة وزيادتها عن طريق الإنتاج والتسويق والاستهلاك واستثمار الأموال ويتميز الأشخاص الذين تسود لديهم هذه القيمة بنظرة عملية نفعية ويكونون عادة من رجال الأعمال. كما أن القيمة الاقتصادية تتمثل في الاهتمام بالنتائج العملية و الفوائد المرتقبة وكثيرا ما تتعارض القيمة الاقتصادية مع غيرها من القيم (نجيب اسكندر، لويس كامل مليكه، رشدي منصور، 1975، ص 498).
- القيمة الجمالية الفنية** : ويعبر عنها باهتمام الفرد وميله إلى ما هو جميل من ناحية الشكل أو التوافق أو التنسيق وهو ينظر إلى ذلك العالم المحيط به نظرة تقدير من ناحية من ناحية التكوين والتنسيق، وليس بالضرورة أن يكون هؤلاء فنانيين مبدعين، وإنما لديهم القدرة على التدوق للجمال و الفن(نورهان منير حسن فهمي، 1999، ص 134).
- القيمة السياسية**: : وتظهر لدى الفرد الذي يحب الحياة الاجتماعية الواسعة ويميل إلى الناس فهو يحبهم ويميل إلى مساعدتهم، ويجد في ذلك راحة نفسية اجتماعية سعيدة وكذلك إشباعا له، ويتميز هذا النوع من الأفراد بروح تعاونية كبيرة سمتهما البذل والسخاء والعطف والحنان ( جابر نصر الدين، لوكيا الهاشمي، ص 169) ؛ ويرى "سبرانجر" أن القيم الاجتماعية في أنقى صورها تتجرد عن الذات وتقرب جدا من القيم الدينية(نجيب اسكندر إبراهيم ، رشدي فام منصور، 1984، ص 500)
- القيمة السياسية** : ويقصد بها اهتمام الفرد بالحصول على القوة والسيطرة، بهدف التحكم في الأشياء و الأشخاص ويعبر عنها الفرد بالنشاط السياسي والعمل السياسي وحل مشكلات الجماهير، ويتمتع أفراد هذه القيمة بروح قيادية ويستطيعون التأثير على غيرهم، ومن هؤلاء الإداريين والسياسيين.

**القيمة الدينية :** أرفع وأعلاها القيم لدى الرجل المتدين، تعكس إيمانه بالله وملانكته وكتبه ورسله و القضاء والقدر خبره وشهره، ويرى "سبرانجر" أن الرجل المتدين هو شخص يتجه بناؤه العقلي باستمرار نحو خلق أعلى الخبرات قيمة ذات الإرضاء المطلق ( حلمي المليجي ، 1985، ص 130) يتميز الأشخاص الذين تسود لديهم هذه القيمة بإتباع تعاليم الدين في كل النواحي، حتى في طلب الرزق، وعدم السعي وراء الحياة الدنيا.

**ثانيا التوافق المهني:** يعتبر التوافق المهني مجالا من مجالات التوافق النفسي والاجتماعي، وقد حظي هو الآخر بدراسات متعددة وذلك لأهميته البالغة في حياة الفرد خصوصا المهنية منها، إذ يعد مؤشرا للنجاح في أي مهنة، و هو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه، و حسب ما هو مطلوب منه، وعن طريقه يقاس مدى رضا الفرد عن مهنته، و العكس صحيح. و التوافق يعني: إشباع الفرد لحاجاته النفسية، وتقبله لذاته، واستمتاعه بحياة خالية من التوترات، والصراعات، والاضطرابات النفسية، واستمتاعه بعلاقات اجتماعية حميمة، ومشاركته في الأنشطة الاجتماعية، وتقبله لعادات وتقاليد وقيم مجتمعه(نبيل سفيان ،2004، ص153).

يرى "سوير" أن هناك مظهرين أساسيين للتوافق هما التوافق الذاتي والاجتماعي، ويعرف التوافق الاجتماعي على أنه: "قدرة الفرد على عقد علاقات اجتماعية راضية مرضية أي يرضى عنها نفسه و يرضى عنها الناس" ( عبد الفتاح محمد دويدار ، 2003 ، ص369)، أي أن التوافق الاجتماعي هو قدرة الفرد على النجاح و الاستمرار في علاقاته مع الناس، أي مدى مرونة الفرد في تغيير أنماط سلوكه حتى يوائم ما يحدث في نفسه من تغيرات مختلفة وبين الظروف البيئية المحيطة به.

بالإضافة إلى التوافق الاجتماعي نجد "التوافق الذاتي أو الشخصي" والذي يتعلق بالتنظيم النفسي الذاتي(العلاقات الداخلية الذاتية)

يعرف التوافق الذاتي بأنه: "رضا الفرد عن نفسه، وثقته، وتقبله لما يصدر عنها، مع تحرره من الميول العصبية"(حمدي ياسين وآخرون، 1959، ص20) أي أن التوافق الذاتي يسمح للفرد بالتمتع بصحة نفسية جيدة قادرة على التوفيق بين دوافعه المتصارعة أي خلوه من الصراعات النفسية، قادرا على تجاوز الإحباطات التي تعترض حياته. إن كلا هذين المظهرين من التوافق (الذاتي والاجتماعي) يعبران عن نفسيهما في مواقف الحياة المختلفة التي يوجد فيها الفرد في المنزل أو الأسرة، أو الجماعة أو العمل، فإذا كان الفرد يعاني من سوء توافق ذاتي مثل حدوث اضطراب نفسي، فهذا بدوره ينعكس على سوء توافقه الاجتماعي، أي أن هناك علاقة طردية تكاملية إن صح التعبير. ويرى "أحمد عزت راجح" بالإضافة إلى التوافق الاجتماعي و الذاتي أن هناك التوافق الاقتصادي و الديني و السياسي و"التوافق المهني" حيث يعتبر هذا الأخير من أهم مجالات التوافق العام و ذلك لأن مجال العمل يعتبر من أهم المجالات التي ينبغي أن يحقق فيها الفرد أكبر قدر من التوافق، وترجع هذه الأهمية لعاملين أساسيين أحدهما: أن الفرد يقضي معظم وقته في ميدان العمل و الثاني هو الدور الهام للعمل و تأثيره على حياة الفرد ومكانته .

وينظر البعض إلى التوافق المهني على أنه جزء من التوافق العام في شتى مجالات حياته ويشمل توافقه مع محيط العمل بما يتضمنه هذا المحيط من عوامل بيئية كثيرة طبيعية كانت أو اجتماعية، وما يطرأ على هذه البيئة من تغيير بين وقت لآخر، وتتضمن البيئة المهنية : الإداريين و المشرفين و المرؤوسين، وظروف العمل الفيزيائية وساعاته ونوعه، ويتميز التوافق المهني بالمرونة ويتحقق من خلال سنوات عمل الفرد أي من خلال تاريخه المهني (بديع محمود القاسم ، 2001). **الرضا و التوافق المهني:** " إن المهنة الآن كما هو شأنها في الماضي جزءا أساسيا من حياة العاملين، و مصدر شقاء أو سعادة لهم، فبعض الأعمال تولد لدى العاملين مشاعر الرضا و تحقيق الذات، لكن أعمالا أخرى قد تفرض على العامل واجبات كثيرة، وضغوطا هائلة تقوده إلى تكوين مشاعر سلبية و باختصار تولد معظم الأعمال لدى من يقومون بها مشاعر

الرضا و لكنها قد تؤدي إلى مشاعر الضغط أيضا ( رونالد ي ريجيو، 1991، ص 267). لقد تعددت المصطلحات المستخدمة للتعبير عن مشاعر الفرد النفسية نحو عمله و مدى قدرته على التوافق معه، و من هذه المصطلحات الرضا الوظيفي و الروح المعنوية و الاتجاه النفسي نحو العمل، وتشير هذه المصطلحات في مجملها إلى مجموع مشاعر الفرد الوجدانية نحو عمله الحالي، كما تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أنه يحققه في وظيفته.

إن رضا الفرد عن عمله هو محصلة التوافق أو التكيف الفعال ما بين حاجات الفرد ودوافعه لتحقيق ذاته في العمل الذي يمارسه، و هذا ما قامت عليه نظرية التكيف الوظيفي التي قام كل من جرين GRAEN، و دويز DUEWIS (1968) بعرضها وتم تطويرها باستخدام استفتاء منسوتا للرضا الوظيفي، حيث أفادوا بأن الرضا الوظيفي هو محصلة التوافق أو التكيف الفعال ما بين حاجات الفرد التي تعززها دوافع الحاجة لتحقيق الذات في إطار نظام العمل، موضحين بأن هذه النظرية تقوم على الانسجام ما بين الشخصية اللازمة للعمل و بيئة العمل نفسه و اعتبار هذا الانسجام هو العامل الرئيسي في تفسير تأقلم الفرد مع بيئة العمل كما يتضح ذلك في شعوره بالقناعة و الرضا و الاستقرار في الوظيفة. و يؤكدون ذلك بقولهم: "إن القدرات و الحاجات المهنية تشكل الجوانب الهامة لشخصية العامل أما المتطلبات المتعلقة بالقدرة على العمل و الأنظمة التي تعزز هذا العمل، فهي الجوانب العامة لبيئة العمل ( ناصر محمد العديلي، 1981، ص ص 36 37 )."

ويعتقدون بأنه بالإمكان الاستدلال على تأقلم الفرد مع عمله من خلال معرفة مدى التوافق بين شخصية هذا الموظف في عمله و بيئة العمل .

لقد ذكر أبو النيل أن منسوتا بأمريكا قامت بإصدار كتيب عن التوافق المهني، قام بإعداده أساتذة بها، قسموا التوافق المهني إلى الرضا عن العمل، و الروح المعنوية، و اتجاهات العمل و دوافع العمال، و المحكمات السلوكية (الجزءات).

و تتلخص بحوث أساتذة تلك الجامعة في ما يلي:

- أنه يمكن الاستدلال على التوافق المهني من خلال عاملين وهما: الرضا و الإرضاء، أي الرضا من قبل الأفراد على العمل بوجه عام و عن ظروف بيئة العمل من إشراف و زملاء والإرضاء من قبل الرؤساء عن إنتاج الأفراد و كفاءتهم للعمل الذي يقومون به.
- الفروق بين الأفراد.
- تختلف أنماط التوافق المهني باختلاف المهن .
- يتأثر التوافق المهني باختلاف السن، ومستوى التعليم، و التدريب(محمود السيد أبو النيل، 1975، ص ص 368 369) .

و قد طورت كونوى Kounway 1987 نموذجا للتوافق المهني، و الرضا عن العمل يشتمل على سبعة عشر جانبا، أو عنصرا، يسهم في تشكيل رضا الفرد عن عمله، و توافقه معه و من أبرز هذه العناصر :

الترقية، فرص التدريب، الإشراف، الإدارة، ضغط العمل، الاستقلالية، مجموع العمل، الأجور أسلوب تنظيم العمل، الأجور، أسلوب تنظيم العمل، الأمن الوظيفي(العمرى خالد: الرضا الوظيفي للمشرفين التربويين في الأردن و علاقته ببعض الخصائص الديمغرافية و الوظيفية للمشرف، مجلة أبحاث اليرموك، المجلد الرابع، العدد الرابع، جامعة اليرموك، 1991، ص 61).

يعرف التوافق المهني أيضا بالنسبة لنتائجه، حيث يعتبر الرضا المهني إحدى هذه النتائج فهناك الرضا الإجمالي عن العمل، كما أن هناك الرضا عن جوانب معينة من بيئة العمل ومقياس الرضا الإجمالي عن العمل يسمح للعامل أن



يقيم كل جانب للعمل فيما يتعلق بالأهمية النسبية لرضاه عنه، ومقياس الرضا المهني له جوانب كثيرة مترابطة تشير إلى التوافق المهني من بينها زيادة الأجر و الترقى داخل المؤسسة وعوامل أخرى .

**أسس التوافق المهني:** هناك أربعة أسس أو مقومات للتوافق المهني لا يمكن للشخص أن يتوافق مع بيئته المهنية إذا لم تتوفر فيه تلك المقومات و هي القدرات و الاستعدادات و الميول و السمات الشخصية

**القدرات:** يوضح "بدوي" أن القدرات تعني مقدرة المرء الفعلية على إنجاز عمل ما أو التكيف في العمل بنجاح و يتحقق بأفعال حسية كانت أو ذهنية و قد تكون فطرية أو مكتسبة ، فالقدرات بهذا المعنى متعددة فهناك القدرات الأولية و القدرة الاجتماعية و الحركية و القدرة العامة (النكاء) و القدرة على حل المشكلات(أحمد زكي بدوي ، 1977، ص 67).

إنه ومن خلال هذا الطرح تتضح لنا أهمية تحليل العمل و العامل لبلوغ هدفين أساسيين هما تحقيق التوافق المهني للفرد والكفاية الإنتاجية، فلا يمكننا الحديث على أي قدرة تميز فرد عن آخر دون العودة إلى الأسس العلمية في الكشف عن هذه القدرات (تحليل العامل)

**الاستعدادات:** يذكر "مرزوق" أن الاستعدادات هي القدرة الطبيعية أو الفطرية لدى المرء على اكتساب أنواع عامة أو خاصة نسبيا من المعارف أو المهارات(متعب مرزوق العصيمي، 1997). وعليه فالاستعدادات هي قابلية فطرية لاكتساب معارف أو مهارات أو خاصة أو أنماط معينة من الاستجابات، في حين قد تنمى هذه الاستعدادات من خلال برامج للتكوين و التدريب المهنيين، وهناك بطبيعة الحال مقاييس و اختبارات نفسية تساعد المختص على كشف هذه الاستعدادات.

**الميول:** تعرف الميولات على أنها استعدادات وجدانية و انفعالية مكتسبة تحمل الفرد على أن يقوم أو يهتم بنشاط أو بعمل معين دون غيره، بحيث تلعب التنشئة الاجتماعية خصوصا الأسرية منها دورا بليغا في تحديد ميولات الفرد المهنية.

**السمات الشخصية:** و هي ميزة فردية في الفكر أو الشعور أو الفعل قد تكون متوارثة أو تجيء بواسطة الاكتساب، فالسمة نهج من السلوك يتميز به الفرد أو الجماعة و ينجم عن عوامل وراثية و بيئية وهو مفهوم مستخدم في مدارس علم النفس لتحليل بنية الشخصية (علي سليمان الشمري، 1997)

بالملاحظة يمكننا التحقق من توفر هذه المقومات من غيابها عن طريق إجراء اختبارات نفسية متوفرة في مراكز العلوم النفسية و التربوية، فهناك على سبيل المثال: اختبارات خاصة بالاستعدادات و القدرات ، وهناك أيضا للميولات وأخرى للشخصية.

بالإضافة هناك العديد من الصفات و السمات الشخصية التي يمكن أن تميز الفرد المتوافق و غير المتوافق مهنيا،

وذلك حسب الجدول التالي:

الفرد المتوافق مهنيا	الفرد الغير متوافق مهنيا
1	علاقاته جيدة مع رؤسائه وزملائه على أساس الاحترام المتبادل
2	علاقاته عادة تكون غير جيدة مع الزملاء و الرؤساء وينتابه الشك وعدم الثقة
3	يكون متكيف مع العمل مقتنعا بجدوى العمل بالنسبة له وجدواه هو بالنسبة للعمل
4	يكون متذمرا من جو العمل بصفة عامة ويرى أنه غير مناسب بالنسبة له وأنه هو غير مناسب للعمل في البيئة المهنية التي يعمل بها
5	يستغل الوقت بشكل جيد ويحافظ على أوقات العمل فلا يغيب و لا يتهرب ولا يكتر من الاستئذان ويحاول إنجاز المهام الموكلة إليه بالوقت المحدد
6	يحاول التهرب من العمل بكافة الوسائل عن طريق الغياب و التأخير و الإجازات المرضية و الاستئذان، ويحاول التخلص من الأعمال التي توكل إليه بشتى الوسائل
7	الأعمال التي يقوم بإنجازها تكون غالبا دون الحد المطلوب من حيث الدقة و الإتقان و غالبا ما تقترن بالأخطاء
8	تتصف الأعمال التي يقوم بإنجازها بالدقة و الإتقان.
9	يحاول الاستفادة من كل ما يستجد في مجال تخصصه من تقنيات حديثة.
10	أساليبه الفنية تقليدية و لا توجد لديه اهتمامات بالتقنيات الحديثة

6	<ul style="list-style-type: none"> <li>يشعر بالسعادة بالعمل خاصة عندما ينجز أعمالا مفيدة و ينعكس ذلك على حياته الخاصة و على علاقته بالآخرين.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>يشعر بالتعاسة كلما يخفق في المهن المكلف بها و ينعكس ذلك على حياته الخاصة و على علاقته بالآخرين</li> </ul>
7	<ul style="list-style-type: none"> <li>يحافظ على نفسه و على الآخرين أثناء العمل و على المعدات التي يعمل عليها و يحرص على أن تكون بحالة ممتازة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>غالبا ما يكون عرضة لحوادث العمل مما يعرض نفسه والآخرين للخطر وغالبا ما يتلف الآلات و الأجهزة التي يعمل عليها بقصد أو عن طريق الإهمال.</li> </ul>
8	<ul style="list-style-type: none"> <li>روحه المعنوية مرتفعة غالبا و يشعر بالتفاؤل.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>روحه المعنوية متدنية و يشعر باليأس</li> </ul>
9	<ul style="list-style-type: none"> <li>ينصف بالاستمرار النسبي في مجال التخصص و الثبات في الوظيفة التي يشغلها.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>يتميز بكثرة التنقل من عمل لآخر و من وظيفة إلى وظيفة فعندما يفشل في العمل الموكل إليه ينتقل إلى عمل آخر وهكذا.</li> </ul>
10	<ul style="list-style-type: none"> <li>غالبا ما يحاول مساعدة زملائه الجدد في العمل وتشجيعهم على النجاح في العمل و لا يبخل عليهم بما لديه من خبرات مهنية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>يعمل على التقليل من شأن العمل و أهميته عند زملائه الجدد و ينقل في الغالب ما يحسه من فشل إليهم مع تبرير ذلك بأعداء واهية</li> </ul>
11	<ul style="list-style-type: none"> <li>يتحمل المسؤولية التي توكل إليه بكل جد و اقتدار و يعتبر ذلك ليس تكليف فحسب، بل تشريف</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>لا يتحمل المسؤولية و يبدي في الغالب نوعا من الضجر و يرى أن ذلك نوعا من العقاب.</li> </ul>
12	<ul style="list-style-type: none"> <li>عندما يخطئ يعترف بذلك و يحاول الاستفادة من الأخطاء بعدم تكرارها</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>عندما يخطئ لا يعترف بذلك وغالبا ما يحاول تبرير أخطائه بأساليب الدفاع الهروبية</li> </ul>
13	<ul style="list-style-type: none"> <li>يحاول دائما إثبات وجوده من خلال أدائه المتميز و الإنجاز في مجال تخصصه.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>قد يحاول إثبات وجوده عن طريق أساليب ملتوية مثل الوشاية، النفاق، الكذب، التملق</li> </ul>
14	<ul style="list-style-type: none"> <li>يحاول توظيف كل ما منحه الله من قدرات و مواهب في مجال العمل.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>لا يحاول استغلال إمكاناته في مجال العمل.</li> </ul>
15	<ul style="list-style-type: none"> <li>يشعر بالسرور و الغبطة عندما يرى الآخرين يبدعون في أعمالهم و يحاول أن يصل إلى ما وصلوا إليه عن طريق بذل الجهد و التصميم الصادق.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>قد يشعر بالغيرة و الحسد عندما ينجح الآخرون و يحاول التقليل من شأن نجاحهم و لكنه لا يحاول تحقيق نجاحات مماثلة في الغالب.</li> </ul>
16	<ul style="list-style-type: none"> <li>غالبا ما يكون مقتنعا بأهمية العمل الذي يؤديه دينيا و اجتماعيا و اقتصاديا ونفسيا.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>غالبا لا يكون مقتنعا بأهمية عمله لا دينيا و لا اجتماعيا و لا اقتصاديا و لا نفسيا.</li> </ul>

المصدر: محمد عيسى الشاعري: التوافق المهني لدى المشرفين التربويين بمحافظة جدة و القنفذة التعليميتين و علاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، 2004

#### الدراسات السابقة:

دراسة حامد بدر (1982): أجرى "حامد بدر 1982" دراسته التي طبقت على أعضاء هيئة التدريس بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية "كلية العلوم الإدارية حاليا" - جامعة الكويت، بهدف الوقوف على متوسط التوافق المهني لعدد من العوامل المحددة للدراسة. وقد أسفرت نتائج هذه الدراسة عن أن الأجور المرتفعة لأعضاء الهيئة التدريسية قد حظيت بأعلى درجة للرضا الوظيفي وكذلك الأمر في قلة الساعات التدريسية، وأقلها درجة في الرضا الوظيفي تمثل في دور الجامعة في تشجيع أعضاء هيئة التدريس لحضور المؤتمرات العلمية، يليها ضعف مستوى فصول الدراسة والتجهيزات المطلوبة لعملية التدريس.

دراسة جس سجنيلر (Jesse Seigniller) (1983): و التي على أعضاء هيئة التدريس في كلية Eastren Utah University لمعرفة مدى التوافق المهني لديهم، فقد أسفرت عن نتائج عديدة نذكر منها: أن التدريب الذي يتلقاه أعضاء هيئة التدريس ليس مناسباً ولا يفي باحتياجاتهم الوظيفية، كما أن الكلية لا توفر الفرص الكافية لحضور المؤتمرات والندوات العلمية، وأن الكلية تواجه مشكلة فقدان الاتصال، والتعاون بين الأقسام العلمية، وضعف الجهاز الإداري الجامعي،

وتخلفه عن القيام بالكثير من الأعمال والمسؤوليات، أضف إلى ذلك انخفاض رواتب هيئة التدريس ، وعدم ملائمتها مع متطلبات الحياة ، ومكانة المعلم الجامعي .

**دراسة محمد عبد العليم مرسى(1984):** و التي أجازها حول المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية ، فقد انتهت إلى مجموعة من المشكلات التي تؤدي إلى ضعف الإنتاجية ، وضعف اتجاهاتهم التربوية ، لعل من أهمها : عدم توافر الكتب العلمية، وعدم كفاية المجالات العلمية اللازمة لنشر بحوث ودراسات أعضاء هيئة التدريس، وعدم كفاية الأموال المخصصة لإجراء البحوث والنقص في أعداد مساعدي الباحثين، والندرة في حضور المؤتمرات والندوات ، سواء على المستوى العالمي أو المحلي ، وكذلك البيروقراطية الإدارية في العمل، وأخيرا ضعف العلاقات الاجتماعية بين الزملاء في العمل، وأكد الباحث في هذه الدراسة أن المشكلات السابقة من شأنها أن تؤثر على إنتاجية عضو هيئة التدريس العلمية والبحثية ، وأنها حتما أحد الأسباب الرئيسة وراء هجرة الكثير منهم إلى خارج الوطن العربي.

**دراسة مكتب اليونسكو الإقليمي(1985):** أعد مكتب اليونسكو الإقليمي 1985 دراسة حول المشكلات التي تعيق عضو هيئة التدريس عن أداء مهامه الأساسية بالصورة المطلوبة وبالتالي تؤدي إلى ضعف اتجاهاتهم التربوية والمهنية . وأسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج تم تحديدها : أولا في مجال البحث العلمي، التي تمثلت في عدم توافر المراجع العلمية، وعدم كفاية المختبرات، وعدم ملائمة المكتبات، وأخيرا قلة الإنفاق على البحوث العلمية . أما بالنسبة لمشكلات الأداء التدريسي فقد تمثلت في: كثرة أعداد الطلاب بالنسبة لعضو هيئة التدريس، وزيادة العبء التدريسي ، الأمر الذي أدى إلى انصراف معظم جهد أعضاء هيئة التدريس ووقتهم في العملية التدريسية من دون الاهتمام بالمجالات الأخرى المطلوبة منهم . كما برزت مشكلات أخرى مثل نفسي البيروقراطية الإدارية ، وقلة إجازات النقرغ العلمي . وقد اقترحت الدراسة ضرورة تنشيط البحث العلمي وذلك بتوفير ضمان الحرية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس.. بالإضافة إلى أهمية معالجة نواحي القصور في الجوانب العلمية والإدارية التي تؤثر على أداء عضو هيئة التدريس .

**دراسة خليل يوسف الخليلي (1990):** والتي هدفت إلى تحديد أبرز الاتجاهات التربوية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة اليرموك في الأردن، وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج حددت فيها أهم التوجهات المهنية التي يعايشها عضو هيئة التدريس ، منها ما يتعلق بالطلاب مثل: تدني المستوى العلمي والفكري للطلبة ، ثم اللامبالاة والإهمال من قبل الطلاب ، واتكالمهم على عضو هيئة التدريس ، كذلك ضعف علاقة الطالب بأستاذه ، وبناءها على أساس المصلحة والنفاق. أما المشكلات التي تتعلق بعضو هيئة التدريس فقد جاء في مقدمتها مشكلة لغة التدريس ، وأوضح الباحث أنه من اللافت للانتباه أن تبرز مشكلة ضعف التأهيل التربوي لأعضاء هيئة التدريس ، وتأتي في المرتبة الثانية من بين المشكلات التي تتعلق بالأستاذ الجامعي ، يليها مشكلة انخفاض النسبة في أعضاء هيئة التدريس قياساً إلى عدد الطلاب ، ثم مشكلة تقويم الطلاب وما يترتب عليها من ضغوط، و التي برزت في كلية التربية بالدرجة الأولى . وقد جاءت مشكلات أخرى مثل: زيادة العبء التدريسي ، والبحث العلمي ، وضيق الوقت المخصص له ، والاعتماد على المحاضرين غير المتفرغين . أما المشكلات المتعلقة بإدارة الجامعة ، والبيئة الاجتماعية، فكان أبرزها عدم وجود إستراتيجية للتعليم الجامعي تنسجم مع حاجات المجتمع المنظورة والمتوقعة في كلية الاقتصاد والتربية، يليها مشكلة النقص في التجهيزات الفنية والمخبرية والوسائل التعليمية في كلية التربية . وفي ضوء هذه النتائج أوصت الدراسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك بضرورة التركيز على إيجاد الحوافز التي تدعو الطلاب للاهتمام بالدراسة ، والارتقاء بمستوى الطالب الجامعي. ولمعالجة مشكلة الإهمال واللامبالاة أوصت الدراسة بأهمية الالتحاق ببرامج لتأهيل هيئة التدريس بأساليب التدريس وعلم النفس التربوي. وأخيرا أوصت بضرورة أن تقوم كل دولة عربية بعقد مؤتمر وطني تربوي حول التعليم العالي ، لرسم سياسة وطنية شاملة لتطوير هذا التعليم بما يخدم خطط التنمية الوطنية .

**دراسة شرف الهادي (1991):** كشفت الدراسة التي أجراها "شرف الهادي 1991" في جامعة أم القرى بالمملكة العربية السعودية وجامعة صنعاء باليمن عن أهم المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس بالجامعة السعودية وجامعة صنعاء، ومدى تأثير التوافق المهني لديهم نتيجة تلك المعوقات. وكان أبرزها في المجال الأكاديمي: زيادة أعداد الطلاب، وضعف مستواهم العلمي، وكثرة المقررات الدراسية التي يقوم بتدريسها عضو هيئة التدريس، والتي تبتعد أحيانا عن مجال التخصص، وكذلك عدم توافر المراجع اللازمة لتلك المقررات، بالإضافة إلى عدم توافر الدعم الكافي لإجراء الأبحاث والدراسات، وندرة الدوريات اللازمة في المكتبات الجامعية. أما المشكلات الإدارية فتمثلت في نقص الكفاءة المهنية الإدارية لشاغلي تلك الوظائف والتي ظهرت في سوء المعاملة التي يلقاها عضو هيئة التدريس من الجهاز الإداري، والمزاجية التي يتم بها تطبيق اللوائح والقرارات.

### منهجية الدراسة وإجراءاتها:

**منهج الدراسة:** في ضوء أهداف الدراسة وتساؤلاتها، قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي لا يقتصر على وصف الظاهرة أو المشكلة، بل يتعداه إلى أبعد من ذلك، فيحلل ويفسر، ويربط بين مدلولاتها، للوصول إلى الاستنتاجات التي تسهم في فهم الواقع المتعلق بموضوع الدراسة وتطويره، وذلك باستخدام المسح الاجتماعي للحصول على البيانات اللازمة من خلال استبانة تم توزيعها على عينة الدراسة، ثم تحليل هذه البيانات إحصائياً، للوصول إلى نتائج الدراسة. **مجتمع الدراسة:** اشتمل مجتمع الدراسة على أساتذة قسم علم النفس والعلوم الاقتصادية بجامعة 20 أوت 1955 بسكيكدة، وأساتذة العلوم الشرعية بجامعة الأمير عبد القادر و أساتذة العلوم السياسية بجامعة باجي مختار بعنابة وقد كان عددهم الإجمالي يقدر بـ: 235 أستاذاً.

**عينة الدراسة:** لقد قمنا باختيار العينة بطريقة عشوائية والتي تكونت هي الأخرى من 80 أستاذاً، أي بنسبة 34.04% أدوات الدراسة: اعتمدنا في بحثنا هذا على المقابلة المفتوحة وذلك مع أساتذة ورؤساء أقسام وذلك في إطار جمع المعلومات عن المجتمع الأصلي للعينة وللحصول على معلومات تساعدنا في صياغة بنود الاستبانة التي قمنا بتطويرها، ولقد استخدمناها أيضاً لتوضيح الهدف من العمل وطلب التعاون من هيئة التدريس.

أما عن الأداة الرئيسية للدراسة فهي معدلة من طرف الباحث بمساعدة المشرف وكذا الأساتذة المحكمين، ولأمانة العلمية. قد استقننا من استبانة القيم التي أعدها كل من "محمود السيد أبو النيل وماهر محمود الهواري" على منوال الاختبار الذي أعده كل من (البرت وفرنون ولندزي) تأسيساً على فكرة الفيلسوف الألماني سبرانجر حول أنماط الناس. قسمت بدورها فيما بعد إلى ثلاث محاور:

**المحور الأول:** محور القيم الشخصية، حيث نقيس وفي هاته الدراسة القيم الشخصية (القيم السياسية، القيم الاقتصادية) من خلال 24 سؤالاً، يحوي كل سؤال احتمالين للإجابة، ولكل قيمة من القيم الست ثمان عبارات، على المفحوص أن يشير بعلامة (x) أمام كل العبارات، ولكن أمام الخانة التي يراها مناسبة (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) وذلك لكون أن لكل خانة درجتها الخاصة (سلم ليكرت المتدرج من 1 إلى 5)

**المحور الثاني:** التوافق المهني حيث يتم قياسه في هذه الدراسة باستخدام (50) عبارة بطبيعتها الموجبة يتكون متغير التوافق المهني من (10) أبعاد، حيث يتألف كل بعد من خمس عبارات و الجدول التالي يوضح التوافق المهني في هاته الدراسة بأبعاده العشرة و فقراته الخمسين:

البنود التي تنتمي إليه					البعد
29	28	27	26	25	± الرضا عن الاعتراف و التقدير

34	33	32	31	30	2 الرضا عن فرص التقدم و النمو الوظيفي
39	38	37	36	35	3 الرضا عن أنظمة و إجراءات العمل
44	43	42	41	40	4 الرضا عن الإشراف
49	48	47	46	45	5 الرضا عن مدى موائمة ظروف العمل
54	53	52	51	50	6 الجوانب الشخصية و الاجتماعية
59	58	57	56	55	7 الرضا عن ضمانات الوظيفة
64	63	62	61	60	8 الرضا عن العلاقات مع الرؤساء و الزملاء
69	68	67	66	65	9 الرضا عن مسؤوليات العمل
74	73	72	71	70	±0 الرضا عن انجازات العمل

### جدول رقم (03) يوضح التوافق المهني بأبعاده و فقراته المختلفة

تكون الإجابة على هذه البنود مندرجة بين موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة، وقد أعطيت لهذه الدرجات الأعداد: 1.2.3.4.5 على التوالي بالنسبة للعبارات الموجبة وعلى العكس بالنسبة للعبارات السالبة. **صدق الاستمارة:** للتحقق من صدق الاستبانة تم تقديمها إلى مجموعة من الأساتذة والمختصين العاملين في الميدان والمطلعين على موضوع الدراسة، قصد الإرشاد والتوجيه و الطلب منهم إبداء الرأي في مدى وضوح عبارات أداة البحث ومدى انتماءها للمحور الذي تنتمي إليه و مدى ملاءمتها لقياس ما وضعت لأجله وكذلك إضافة أو تعديل أي عبارة من العبارات، وبعد الاطلاع عليها تم إلغاء بعض الفقرات وإعادة صياغة فقرات أخرى، وبناء على آراء المحكمين تم وضع الاستمارة في شكلها الحالي.

**ثبات أداة الدراسة:** يعني الثبات الاتساق في نتائج الأداة، أي إمكانية الحصول على نفس النتائج فيما أعيد استخدام نفس الأداة مرة ثانية، ومن أجل هذا قد قمنا بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة عددها (10) أفراد، كما تم إعادة تطبيق الاستبانة على نفس العينة مرة أخرى بعد فترة زمنية، وذلك للتأكد من ثبات المقياس، حيث تم استبعاد هؤلاء الأفراد من عينة الدراسة الأصلية، وقد تم تطوير استبانة الدراسة بعد مراجعة الأدبيات و الاستفادة من بعض الدراسات ذات العلاقة بموضوعي القيم الشخصية وكذلك التوافق المهني، حيث تم استخدام مقياس ليكرت (Likert Scale) المتدرج من خمس نقاط، حيث تم تحديد الدرجات من (01) إلى (05) للقياس، وللتحقق من مدى ثبات أداة جمع البيانات قمنا بحساب معاملين وضعا خصيصا لهذا الغرض وهما معامل ارتباط "بيرسون" و ألفا كرو نباخ . ومن خلال النتائج المتحصل عليها تم اعتماد الاستمارة في شكلها النهائي كوسيلة عدت مناسبة لإجراء هذه الدراسة لتمتعها بالثبات والصدق معا .

**الأساليب الإحصائية:** النسب المئوية في الكشف عن القيم الشخصية لدى عينة الدراسة ، وذلك عن طريق إحصاء إجابات الأفراد المبحوثين. و كذلك للكشف عن مستوى التوافق المهني لدى عينة الدراسة تحسب النسبة المئوية للدرجة =

$$\frac{\text{درجة الفرد}}{\text{الدرجة القصوى}} \times 100 = \text{النسبة المئوية للدرجة}$$

يحسب المتوسط الحسابي لدرجات مجموعة الأفراد بالقانون التالي:

$$\text{معامل ارتباط "بيرسون" للبيانات الكمية:} = \frac{\sum (X \text{ مج} (س \times ص) - (م \text{ مج} (س) (م \text{ مج} (ص))}{\sqrt{[\sum (X \text{ مج} (س) - 2 (م \text{ مج} (س) (م \text{ مج} (ص)) + \sum (ص \text{ مج} (س) - 2 (م \text{ مج} (س) (م \text{ مج} (ص))]$$

واستعمل للكشف عن العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة:

معامل الثبات ألف كرونباخ لقياس ثبات الاستمارة

مناقشة نتائج الدراسة:

نتيجة السؤال الأول: هل توجد علاقة إيجابية بين القيم الاقتصادية و التوافق المهني ؟

بعد إجراء العمليات الحسابية:  $r = 0,01$

قيمة معامل الارتباط موجبة و لكنها جد ضعيفة، أي أن القيم الاقتصادية تؤثر إيجابا لا سلبا على التوافق المهني لعينة الدراسة، لكن بملاحظة القيمة تتضح هذه الأخيرة أنها شبه معدومة، وعليه يمكننا القول بأن القيم الاقتصادية ليست المسؤولة المباشرة و الوحيدة و المطلقة لحالات التوافق التي لاحظناها عند بعض أفراد عينة الدراسة.

نتيجة السؤال الثاني: هل توجد علاقة سلبية بين القيم السياسية و التوافق المهني ؟

بعد إجراء العمليات الحسابية:  $r = - 0.0005$

قيمة معامل الارتباط سالبة و لكنها جد ضعيفة، أي أن القيم السياسية تؤثر سلبا على التوافق المهني ، لكن بملاحظة القيمة تتضح هذه الأخيرة أنها شبه معدومة، وعليه يمكننا القول بأن القيم السياسية ليست المسؤولة المباشرة و الوحيدة و المطلقة لحالات سوء التوافق التي لاحظناها عند بعض أفراد عينة الدراسة.

خلاصة النتائج:

إن النتائج التي توصلنا إليها من خلال هذه الدراسة لا تدل إلا على الأهمية القصوى للقيم الشخصية في بناء شخصية الفرد من جهة، وأهميتها في دفعه وتحفيزه لبذل المزيد من الجهد في سبيل الارتقاء بمستوى توافقه مهنيًا ، خصوصا و أن الدراسة خلصت لوجود علاقة بين القيم الشخصية و التوافق المهني، خلصت إلى أنه توجد علاقة طردية بين الاقتصادية من ناحية و التوافق المهني من ناحية أخرى، في حين توجد علاقة سلبية عكسية بين القيم السياسية و التوافق في المهنة.

**المراجع:**

- أبو النيل محمود السيد (1979): دراسة عن القيم الاجتماعية والذكاء والشخصية لدى مجموعة من الطلبة والطالبات بجامعة الإمارات العربية المتحدة، ص 125.
- أحمد زكي بدوي(1977): معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، ص67.
- اسكندر نجيب ، كامل مليكه لويس ، منصور(رشدي 1975): الدراسة العلمية للسلوك الاجتماعي 3، دار النهضة العربية، القاهرة، ص 498.
- اسكندر إبراهيم نجيب ، رشدي فام منصور (1984): كيف نربي أطفالنا :التنشئة الاجتماعية للطفل في الأسرة العربية، دار النهضة المصرية، القاهرة، ص 500.
- المليجي حلمي (1985): علم النفس المعاصر، ط7، الإسكندرية، ص 130.
- العصيمي متعب مرزوق (1997): ظاهرة التسرب الوظيفي في مصلحة الجمارك، معهد الإدارة الجمركية، الرياض.
- العمرى خالد (1991): الرضا الوظيفي للمشرفين التربويين في الأردن و علاقته ببعض الخصائص الديمغرافية و الوظيفية للمشرف، مجلة أبحاث اليرموك، المجلد الرابع، العدد الرابع، جامعة اليرموك، ص 61.
- بن عبد الله العفيصان عبد الرحمن (2006): " أثر التحول في القيم الشخصية و الأسرية على السلوك العنيف لدى مرتكبي جرائم العنف من الشباب في مدينة الرياض" مذكرة دكتوراه، الرياض، ص37.
- جابر نصر الدين، لوكيا الهاشمي: مفاهيم أساسية في علم النفس الاجتماعي، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية، جامعة منتوري بقسنطينة، الجزائر، ص 166.
- حمدي ياسين وآخرون: علم النفس الصناعي و التنظيمي بين النظرية و التطبيق، دار الكتاب الحديث، ط1: 1959، ص20.
- خليل عبد الرحمان المعايطه: علم النفس الاجتماعي ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، 2000، ص 189.
- سفيان نبيل (2004): المختصر في الشخصية والإرشاد النفسي، المفهوم النظرية النمو التوافق الاضطرابات، الطبعة الأولى، كلية التربية، تعز، ص153.
- سليمان الشمري علي (1997): العلاقة بين التوافق المهني و بعض متغيرات الشخصية لدى عينة من الأفراد الفنيين في حرس الحدود بالمنطقة الغربية(رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية جامعة أم القرى، مكة المكرمة،
- سيد مصطفى أحمد (2000): إدارة السلوك التنظيمي، رؤية معاصرة، ص 231.
- عبد السلام زهران حامد ، محمد سري إجلال (1985): القيم السائدة والقيم المرغوبة في سلوك الشباب) بحث ميداني في البيئتين المصرية والسعودية ، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، القاهرة ، ص73.

قيس النوري(1981): الحضارة والشخصية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الجمهورية العراقية، ص 69.

محمد دويدار عبد الفتاح (2003) :أصول علم النفس المهني و الصناعي و التنظيمي و التطبيقي، دار المعرفة الجامعية،مصر، ط1، ص 369.

محمود القاسم بديع:علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، ط1، مؤسسة الوراق للنشر، عمان، 2001.

محمد العديلي ناصر (1981): الرضا الوظيفي ، معهد الإدارة العامة، الرياض، ص ص36 37 .

محمد رفقي عيسى: توضيح القيم أم تصحيح القيم، ندوة علم النفس التربوي، مؤسسة الكويت للتقدم العلمي، الكويت، 1974، ص 111.

منير حسن فهمي نورهان (1999): القيم الدينية للشباب من منظور الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ص 101.

يحياوي محمد جمال (2003):دراسات في علوم النفس، دار الغرب للنشر و التوزيع، وهران، الجزائر، ص 423.

ي ريجيو رونالد (1991): المدخل إلى علم النفس الصناعي و التنظيمي ، ترجمة فارس حلمي، دار الشروق، عمان، ص 267.

Gunnar Myrdal(1958) : " values in social theory", New York, , p 3.

Parsons(1996): "societies", new jarys, p 8.