



# القيم الشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى هيئة التدريس الجامعي

بوعطي سفيان: أستاذ محاضر أ  
كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية  
جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة

## المخلص

تعد القيم الشخصية من المواضيع المهمة في حياة الأفراد الخاصة والعملية، فهي إحدى المكونات الأساسية للشخصية، كما أنها تؤثر في سلوك الأفراد، واتجاهاتهم، وعلاقاتهم داخل المنظمات وخارجها، ولذلك نالت هذه الأخيرة حظاً وافراً من البحث والدراسة في المجالات العلمية المختلفة مثل: علم النفس، علم الاجتماع، علم الاقتصاد، علم الفلسفة، الأنثروبولوجيا أما في علم الإدارة، فإنها كانت من الموضوعات الحديثة نسبياً، إذ تأتي في سياق تحفيز العاملين، كما يرى ذلك بعض علماء الإدارة والتنظيم.

وتماشياً مع ذلك هدفت الدراسة الحالية للكشف عن القيم الشخصية (النظرية والدينية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية والجمالية) لدى هيئة التدريس الجامعي، ثم البحث في معرفة العلاقة بين هذه القيم والتوافق المهني لديهم، حيث قمنا بدراستنا هذه في ثلاث جامعات من الشرق الجزائري هي: جامعة 20 أوت 1955 بسكيكدة، جامعة الأمير عبد القادر بقسنطينة، جامعة باجي مختار بعنابة. تكونت عينة الدراسة من 80 أستاذاً جامعياً، تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية من تخصصات مختلفة: علم النفس، علوم اقتصادية، علوم سياسية، علوم شرعية وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقات إيجابية وأخرى سلبية بين قيم الفرد وتوافقه مهنياً.

**الكلمات المفتاحية:** القيم ( النظرية، الدينية، الاجتماعية، الاقتصادية، السياسية، الجمالية)، 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:** values (theoretical, religious, social, economic, political, aesthetic), adjustment, professional adjustment.

## المقدمة

إن العوامل المؤثرة في التوافق المهني كثيرة ومتنوعة، بعضها يتعلق بمستوى العمل ومتطلباته، بعضها يتعلق بشخصية الفرد ذاته، فالعلاقة مع الزملاء والرؤساء، والفروق المرتبطة بالعمل أصبحت كلها عوامل مهمة في تحقيق التوافق المهني، حيث تشير الكثير من الدراسات التي أجريت في هذا المجال بأن عدم توافق الفرد مع مهنته قد يعود إلى عدم الوفاء بمتطلبات المهنة، أو إلى عدم وجود الوقت الكافي، وإلى عدم القدرة على تحقيق توقعات الآخرين، وإلى الأساليب الإدارية غير الملائمة، وإلى زيادة حجم العمل وعدم الرضا على المكانة الاجتماعية و الحوافز المادية و العلاقة مع الزملاء. كل هذا قد يتسبب في ظهور حالات لسوء التوافق في العمل، حيث أن سوء التوافق المهني وعدم تكيف الأفراد مع ظروف العمل يجعلهم يقبلون على العمل بفتور، وروح معنوية هابطة تفتقد الحماس، هذا الفتور يحتم علينا الغوص في خبايا هذه المعضلة أو عن الأسباب التي تتسبب فيها إن صح التعبير، وارتأينا في عملنا البدء بالغوص في إحدى أعظم هاته المسببات ألا وهي القيم الشخصية للفرد.

## الإشكالية

تسمت الحضارة الإنسانية في القرن العشرين وبخاصة في الثلث الأخير منه بزيادة معدلات الإصابة بالاضطرابات النفسية والأمراض العقلية وانحرافات السلوك

وغيرها من أنواع الشذوذ السلبي، مما دفع هذا الأمر بالباحثين و الدارسين في مجال العلوم الاجتماعية خصوصا في علم النفس إلى الغوص في خفايا العضلة ومحاولة إيجاد تفسيرات لأسباب نشوء الانحرافات و السلوكات الشاذة ، حيث خلصت بعض هذه الدراسات إلى أن سوء التوافق واحدا من أهم هذه الأسباب كدراسة محمود أبو النيل<sup>1</sup> والتي أثبتت وجود علاقة سالبة بين الاضطرابات السيكوسوماتية والتوافق المهني، ودراسة مريم حافظ تركستاني<sup>2</sup> والتي كانت تهدف إلى معرفة مدى التوافق المهني والعوامل المؤثرة فيه لمعلمي ومعلمات التربية الخاصة، حيث أوضحت هذه الدراسة وجود علاقة بين التوافق المهني و سمات الشخصية كالالتزان الانفعالي، المسؤولية، التحمل ، العطف.

ناهيك عن الدراسة التي أجراها المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، حيث قام المركز ببحث ميداني عن سيكولوجية السائق المتوافق، حيث انتهى إلى أن أهم المؤشرات التي تفرق بين السائق المتوافق والغير متوافق مهنيا هي اثنا عشرة مؤشرا وهي: حوادث المرور، مخلفات المرور، التلفيات التي تحدث للسيارات، الإجازات المرضية، التمارض، الغياب بدون عذر، عدم إتباع السائق لتعليمات العمل، شكوى المارين منه، شكوى زملائه منه، شكواه من زملائه، إدعاء عطل السيارات للهروب من العمل.

وكذا دراسة العبيشي: والتي كانت تبحث في "ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني" حيث خلصت إلى أن من بين العوامل الرئيسية المسببة لضغوط العمل: عدم التوافق بين الفرد وظروف عمله.

إن المجتمع الجزائري وكغيره من المجتمعات يمر خلال السنوات الأخيرة بمرحلة تغير على نطاق واسع، يبدو هذا في التغيير الذي حدث على المحيط والإمكانات ونمط معيشة الأفراد وقد طال هذا التغيير النسق الثقافى فثقافة المجتمع ليست محصنة ضد التغيير والتبدل، كما 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 يفضل بعض أعضاء المجتمع في مسابرة نمط التغيير في نسق القيم، إذ لا يستجيب الجميع لتغيير القيم بنفس الكيفية، و قد يقود كل هذا إلى أن يفضل البعض في التعرف على القيم المناسبة، وهنا 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 .

ولأن سوء التوافق في مجال معين يكون له صدها وأثره في المجالات الأخرى- وذلك لكون أن الإنسان وكما هو معلوم وحدة جسمية نفسية اجتماعية إن اضطرب جانباً منها اضطربت له سائر جوانبها- كان علينا أن نبحث عن هذا التوافق وعن ما إذا للقيم الشخصية علاقة بظهور حالات لسوء التوافق مع المهنة.

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

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

- هل توجد علاقة إيجابية بين القيم النظرية و التوافق المهني؟
- هل توجد علاقة إيجابية بين القيم الدينية و التوافق المهني ؟
- هل توجد علاقة إيجابية بين القيم الاجتماعية و التوافق المهني؟
- هل توجد علاقة سلبية بين القيم الاقتصادية و التوافق المهني؟
- هل توجد علاقة سلبية بين القيم السياسية و التوافق المهني؟
- هل توجد علاقة سلبية بين القيم الجمالية و التوافق المهني؟

### فروض الدراسة

#### الفرضية العامة

توجد علاقة بين القيم الشخصية و التوافق المهني.

#### الفرضيات الفرعية

- توجد علاقة إيجابية بين القيم الدينية و التوافق المهني.
- توجد علاقة إيجابية بين القيم النظرية و التوافق المهني.
- توجد علاقة إيجابية بين القيم الاجتماعية و التوافق المهني.
- توجد علاقة سلبية بين القيم الاقتصادية و التوافق المهني.
- توجد علاقة سلبية بين القيم السياسية و التوافق المهني.
- توجد علاقة سلبية بين القيم الجمالية و التوافق المهني.

#### 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.

### 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 والتقدم، ومن خلالها تتأكد الروابط والعلاقات الاجتماعية، فأهميتها ترجع إلى أنها لا تقف عند مستوى التفكير الفلسفي، بل تتعداه لأنها تتغلغل في حياة الناس أفرادا وجماعات ولأنها ترتبط بدوافع السلوك والآمال والأهداف.
- 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، ذلك التوافق الذي إن اختل اختلت له حياة الفرد بأكملها.

**حدود الدراسة:** تمت الدراسة الميدانية في الأقسام التالية:

#### قسم علم النفس وعلوم التربية جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة - : أنشأ القسم في

السنة الجامعية 2002-2003، يضم القسم عدة اختصاصات، ففي النظام الكلاسيكي يحوي القسم تخصص علم النفس العيادي وإرشاد وتوجيه، أما في النظام الحديث ل م د، فيشمل القسم اختصاص علم النفس التربوي، عيادي، علوم التربية، يوظف القسم 39 أستاذا دائما.

#### قسم العلوم الاقتصادية بجامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة - : أنشأ القسم في السنة

الجامعية 2002-2003، يضم القسم عدة اختصاصات، ففي النظام الكلاسيكي

يحوي القسم تخصص مالية نقود وبنوك وكذلك اختصاص اقتصاد وتسيير مؤسسة، أما في النظام الحديث ل م د ، فيشمل القسم اختصاص: اقتصاد سياسي، اقتصاد دولي، تحليل اقتصادي وتسيير المؤسسات، إدارة أعمال وتسويق. يوظف القسم 41 أستاذا دائماً.

كلية أصول الدين و الشريعة و الحضارة الإسلامية (جامعة الأمير عبد القادر): هي كلية من كليات جامعة الأمير عبد القادر، أنشأت الكلية سنة 2000، تتكون من عدة أقسام: قسم الفقه، قسم الشريعة والقانون، قسم الدعوة و الإعلام، قسم الحديث، يعمل بالكلية 136 أستاذا دائماً.

**قسم العلوم السياسية بجامعة باجي مختار – عنابة-** : فتح القسم سنة 2003 باختصاص تنظيمات وعلاقات، يضم القسم 19 أستاذاً دائماً.

### تحديد المصطلحات الإجرائية

القيم: 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 النظرية:** هي القيم التي تعنى بالعلم والمعرفة، وميل الفرد إلى اكتشاف الحقيقة، والسعي وراء القوانين التي تحكم الأشياء بقصد معرفتها.

**القيم الدينية:** هي ميل الفرد للبحث عن الجوانب الروحية في حياته، وعن تعلقه بالله سبحانه وتعالى، وتتجلى هذه القيمة في الاهتمام المركز على شعائر ديننا الحنيف من أركان وعبادات وأذكار ومعاملات... الخ.

**القيم الاجتماعية:** هي تلك القيم التي من شأنها تساعد الفرد على إشباع بعض الحاجات الاجتماعية، فالفرد الذي تغلب عليه هذه القيمة يحب الناس ويميل إلى مساعدتهم ويجد متعة في تقديم الخدمات وتكوين العلاقات، ويتميز هؤلاء الأفراد بالعطف والحنان وحب الغير.

**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 بقدرة على توجيه الآخرين والتحكم في مستقبلهم.

**القيم الجمالية:** هي اهتمام الفرد وميله إلى ما هو جميل من ناحية الشكل أو التوافق والتسويق ويتميز الأشخاص الذين تسود عندهم هذه القيمة بالفن والابتكار وتدوق الجمال والإبداع الفني.

التوافق: التوافق هو عملية دينامية مستمرة يحاول فيها الفرد أن يتواءم وينسجم ، وذلك باختياره الأساليب المناسبة لمواجهة متطلباته و متطلبات البيئة المحيطة به، وذلك 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: يقاس في هذه الدراسة من خلال الرضا على الأبعاد التالية:

الرضا عن الاعتراف و التقدير، الرضا عن فرص التقدم و النمو الوظيفي ، الرضا عن أنظمة و إجراءات العمل، الرضا عن الإشراف، الرضا عن مدى موائمة ظروف العمل، الجوانب الشخصية و الاجتماعية، الرضا عن ضمانات الوظيفة، الرضا عن العلاقات مع الرؤساء و الزملاء، الرضا عن مسؤوليات العمل، الرضا عن إنجازات العمل .

### الإطار النظري والدراسات السابقة

#### أولاً : 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 الأمبريقية للقيم ظلت وكأنها جزر أو مناطق منعزلة عن علم النفس وارتبطت بمجالات وتخصصات عديدة كالفلسفة والدين والاقتصاد وعلم الاجتماع والأنثروبولوجيا<sup>4</sup>.

يعرف "بارسونز" القيم على أنها العنصر الأول الذي يحقق الصلة بين الأنساق الاجتماعية و الثقافية ويؤكد "بيري" "Perry" أيضا أن أي شيء يهمنا أيا كان موضوعه فإنه حتما يكتسب قيمة، أما "تورندايك" "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<sup>5</sup> 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<sup>6</sup> 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 فمعرفة نسق قيم الأفراد في المراحل العمرية المبكرة وكيف ترتقي هذه القيم، والأبعاد التي تتضمنها من خلالها تمكننا من توجيه طموحاتهم وتنمية قيمهم نحو المزيد من الفاعلية والإيجابية. ولقد أوضح «أتكنيسون 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"<sup>7</sup>. 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<sup>8</sup>.

### خصائص القيم

■ القيمة مسألة نسبية شخصية متغلغلة في الإنسان تتبع منه ومن رغباته لا من خارجه، والإنسان هو الذي يضيف 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 تنظيمًا فكريًا يقتنع به، فالقيم أشبه بمرشد يتحكم في الكثير من النشاط الإنساني الإرادي، وهذه القيم تساعد كل إنسان على تنظيم معالم شخصيته الفردية والاجتماعية.<sup>9</sup>

■ 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 عطشًا في الصحراء تختلف عن قيمته لشخص ملأ بطنه شربًا.

■ القيم تلقائية، أي أنها ذات إلزام جمعي، وتخضع لمنطق المجتمع ونظمه وقوانينه الاجتماعية.

■ علو القيمة: لدينا جميعًا إحساس بعلو القيم وارتفاع قدرها وسموها.

■ القيم قابلة للانتقال، ومن ثم فهي تشكل تراثًا 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<sup>10</sup>.

■ 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 تأثيرًا وتأثيرًا مشتركًا 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 تنازليًا طبقًا لأهميتها له من الأهم فالمهم، حيث تسود لدى كل فرد القيم الأكثر أهمية بالنسبة له.

■ تتصف القيم بالعمومية، فهي تشكل طابعًا قوميًا عامًا مشتركًا بين جميع طبقات المجتمع الواحد<sup>11</sup>

## 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 تبعاً 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 ووحدته عبر التاريخ.
- القيم توجهنا في إتباع الآخرين و التأثير عليهم لتبني مواقف ومعتقدات أو اتجاهات نعتقد أنها جديرة بالاهتمام و الدفاع عنها<sup>12</sup>.

▪ القيم تساعد المجتمع على مواجهة التغيرات التي تحدث فيه من خلال تحديد الاختيارات الصحيحة التي تجعل هذا المجتمع مستقراً و متماسكاً 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 ضروريا 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 الوظيفية 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 بتماثل الأخلاق والعقائد التي يعتقدونها.<sup>13</sup>
- 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<sup>14</sup>.

- تتخذ كأساس للحكم على سلوك الآخرين.
- تمكن الفرد من معرفة ما يتوقعه من الآخرين وماهية ردود الفعل<sup>15</sup>
- 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 بواحدة 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 وكثيراً ما تتعارض القيمة الاقتصادية مع غيرها من القيم.<sup>16</sup>

**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 التذوق للجمال و الفن<sup>17</sup>.

**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 سمّتها البذل والسخاء والعطف والحنان<sup>18</sup> ويرى "سبرانجر" أن القيم الاجتماعية في أنقى صورها تتجرد عن الذات وتقرب جدا من القيم الدينية.<sup>19</sup>

**القيمة السياسية:** ويقصد بها اهتمام الفرد بالحصول على القوة والسيطرة، بهدف التحكم في الأشياء والأشخاص 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 وملائكته وكتبه ورسله والقضاء والقدر خيره وشره، ويرى "سبرانجر" أن الرجل المتدين هو شخص يتجه بناؤه العقلي باستمرار نحو خلق أعلى الخبرات قيمة ذات الإرضاء المطلق<sup>20</sup>، 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، وهو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه، وحسب ما هو مطلوب منه، وعن طريقه يقاس مدى رضا الفرد عن مهنته، والعكس صحيح. والتوافق 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<sup>21</sup>.

يرى "سوبر" 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"<sup>22</sup>، أي أن التوافق الاجتماعي هو قدرة الفرد على النجاح والاستمرار 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"<sup>23</sup> 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 "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<sup>24</sup> .

### الرضا و التوافق المهني

" إن المهنة الآن كما هو شأنها في الماضي جزءا أساسيا من حياة العاملين، ومصدر شقاء أو سعادة لهم، فبعض الأعمال تولد لدى العاملين مشاعر الرضا وتحقيق 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<sup>25</sup>. 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، وهذا 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<sup>26</sup> .

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، واتجاهات العمل و دوافع العمال، و المحكمات السلوكية (الجزئات). و تتلخص بحوث أساتذة تلك الجامعة في ما يلي:

■ أنه يمكن الاستدلال على التوافق المهني من خلال عاملين وهما: الرضا والإرضاء، 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<sup>27</sup> و قد طورت كونوي Kounway 1987 نموذجاً للتوافق المهني، و الرضا عن العمل يشتمل على سبعة عشر جانبا، أو عنصرا ، يسهم في تشكيل رضا الفرد عن عمله، و توافقه معه ومن أبرز هذه العناصر :

الترقية، فرص التدريب، الإشراف، الإدارة، ضغط العمل، الاستقلالية، مجموع العمل، الأجور أسلوب تنظيم العمل، الأجور، أسلوب تنظيم العمل، الأمن الوظيفي<sup>28</sup>. 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 نذكر من بينها :

### عوامل الرضا المهني

الأجر: لقد أجريت الكثير من الدراسات حول العلاقة بين الأجر و الرضا يذكر منها دراسات (طومسون THOMPSON، 1939)، (ميلر 1941)، (MILLER) (سوبر و ستروات، هاندلسن و برنت 1952)، (كندل و سميث، 1963) في أمريكا وإنجلترا أثبتت الدراسات على وجود علاقة طردية بين مستوى الدخل والرضا عن العمل، فلأجر أهمية من حيث إشباع حاجات عديدة من أهمها الشعور باحترام الذات والشعور بالأمان .

فرص الترقية: إن العلاقة بين الرضا عن الأجر والرضا عن فرص الترقية كبيرة، إذ أن هذه الأخيرة تعني الزيادة في المرتب، وكما يعتبرها آخرون اعتراف من الإدارة بالجهد المبذول و التفاني و الالتزام بالعمل، و تشير نتائج الدراسات إلى هناك علاقة طردية بين توفر فرص الترقية و الرضا عن العمل، ويرى "فروم" 1964 أن رضا العامل يقل كلما كانت الفرص المتاحة له للترقية أقل من طموحاته، و العكس.

نمط الإشراف: إن معظم الدراسات أكدت على وجود علاقة وطيدة بين نمط الإشراف و رضا العمال، و قد أجرى ليكرت و زملاءه دراسات توصلت إلى أن المشرف الذي يجعل اهتمامه بمرؤوسيه بكل قضاياهم و مشاكلهم، يكسب ولائهم و يحقق درجة عالية من رضاهم، أما المشرف الذي ينظر للعمل من زاوية ضيقة ولا يهتم إلا بالإنتاج وينظر للعمال كأدوات أو وسائل لتحقيق الإنتاج لا يحقق سوى الاستياء و التذمر من العمل، فلا بد من الاهتمام بنمط الإشراف و الاعتناء بحاجات و مشاعر العمال أثناء التعامل معهم.

محتوى العمل: هناك الكثير من يرون بأن المتغيرات المتصلة بمحتوى العمل هي الوحيدة المسببة لمشاعر الرضا عند الأفراد كالمسؤولية، طبيعة أنشطة العمل، فرص

الإنتاج، تقدير الآخرين لأداء الفرد، النمو والترقية، فكلما تنوعت المهام كلما ارتفعت درجة الرضا لدى العمال، لأن تنوع الأعمال يقلل من تكرار المهام، وهذا بدوره يقلل من الملل و الضجر ، لكن تنوع المهام لا يحقق الرضا إلا إذا توفر تكامل بين المهام، وبين المهام وقدرات العامل و إلا حدث العكس.

أما درجة السيطرة الذاتية المتاحة، فكلما زادت كلما زاد الرضا لتقدمها للفرد حرية اختيار طرق أداء العمل، وقد أكد العديد من الباحثين هذه النتيجة "كفروم 1964" و"ولترقست 1952" هذه الحرية تتيح للعامل فرصة تكييف أدائه بما يتناسب مع قدراته إضافة إلى ذلك يجب أن يوفر العمل للفرد فرص استخدام قدراته، فكلما أدرك العامل بأنه يوظف قدراته كلما ارتفع رضاه عن عمله، و عما يقدمه من مجهود، و قد أكدت ذلك نتائج دراسات كل من بروي في 1959، فروم 1962، كور نهوسر 1964، و حسب تطور ماسلو فإن استخدام الفرد لقدراته و مهاراته يمثل إشباع لحاجة تحقيق الذات .

ساعات العمل: إن لتوزيع ساعات العمل أثر على رضا العامل إذ لا بد من فترات راحة للحفاظ على النمط الجيد للأداء وذلك لما لها من تأثير إيجابي على الفرد عضويا ونفسيا، فانه كلما توفر للفرد حرية استخدام وقت الراحة كلما زاد رضاه على العمل، وكلما تعارضت ساعات العمل مع ساعات الراحة وحرية الفرد في استخدامه كلما انخفض رضاه.

الظروف الفيزيائية للعمل: نظرا لما للمحيط الفيزيقي من تأثير على العامل وسلوكه مثل الإضاءة، الحرارة، التهوية البرودة، الضوضاء،... الخ، وانطلاقا من تأثيرها على درجة تحمل الفرد فإنها تؤثر على درجة تقبله لبيئة العمل كعلاقة متعدية وبالتالي على رضاه عن العمل، وتشير معظم الدراسات إلى أن لسوء الظروف الفيزيائية ولوضعية العمل غير المريحة علاقة كبيرة بعدم رضاه .

جماعة العمل: حيث تؤثر جماعة العمل على رضا الفرد فإذا كان تفاعله مع الجماعة التي يعمل معها يحقق له منافع فإن لذلك دخل في تحديد رضاه، أما إذا كان تفاعله معهم مصدر توتر أو إعاقة لإشباع حاجاته أو تحقيق أهدافه فذلك يشكل عدم رضا عن عمله، ويتجلى ذلك غالبا في مختلف أشكال المقاومة المباشرة أو غير المباشرة كتمهيل وتيرة العمل، ترك العمل، تحديد الإنتاج التبذير في مواد الإنتاج أو في الوقت، ازدياد النشاط النقابي، التأخر، الغياب، التمارض الأمراض و الحوادث<sup>29</sup>. وبهذا تتكون هناك جماعات عمل مشتتة و عديمة التأثير.



## أسس التوافق المهني

هناك أربعة أسس أو مقومات للتوافق المهني لا يمكن للشخص أن يتوافق مع بيئته المهنية إذا لم تتوفر فيه تلك المقومات وهي القدرات والاستعدادات والميول والسمات 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 وقد تكون فطرية أو مكتسبة ، فالقدرات بهذا المعنى متعددة فهناك القدرات الأولية و القدرة الاجتماعية و الحركية و القدرة العامة (الذكاء) و القدرة على حل المشكلات<sup>30</sup> . 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<sup>(31)</sup> . وعليه فالاستعدادات هي قابلية فطرية لاكتساب معارف أو مهارات أو خاصة أو أنماط معينة من الاستجابات ، في حين قد تنمي 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 وينجم عن عوامل وراثية و بيئية وهو مفهوم مستخدم في مدارس علم النفس لتحليل بنية الشخصية<sup>32</sup> . 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: جدول رقم (01) يوضح الفوارق في بعض الصفات و السمات الشخصية بين الفرد المتوافق والغير متوافق مهنيا

القيم الشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى هيئة التدريس الجامعي /د/سفيان بوعطيط

| الفرء المتوافق مهنيا | الفرء الغير متوافق مهنيا   |
|----------------------|--|
| 1                    | علاقاته جيدة مع رؤسائه وزملائه على أساس الاحترام المتبادل  |
| 2                    | يكون متكيف مع العمل مقتنعا بجدوى العمل بالنسبة له وجدواه هو بالنسبة للعمل  |
| 3                    | يستغل الوقت بشكل جيد ويحافظ على أوقات العمل فلا يغيب و لا يمارض ولا يكثر من الاستئذان ويحاول إنجاز المهام الموكلة إليه بالوقت المحدد |
| 4                    | تتصف الأعمال التي يقوم بإنجازها بالدقة والإتقان.   |
| 5                    | يحاول الاستفادة من كل ما يستجد في مجال تخصصه من تقنيات حديثة.  |
| 6                    | يشعر بالسعادة بالعمل خاصة عندما ينجز أعمالا مفيدة و ينعكس ذلك على حياته الخاصة و على علاقته بالآخرين.                                |
| 7                    | يحافظ على نفسه و على الآخرين أثناء العمل و على المعدات التي يعمل عليها و يحرص على أن تكون بحالة ممتازة.                              |
| 8                    | روحه المعنوية مرتفعة غالبا و يشعر بالتفاؤل.  |
| 9                    | يتصف بالاستمرار النسبي في مجال التخصص و الثبات في الوظيفة التي يشغلها.   |
| 10                   | غالبا ما يحاول مساعدة زملائه الجدد في العمل وتشجيعهم على النجاح في العمل و لا يبخل عليهم بما لديه من خبرات مهنية                     |
| 11                   | يتحمل المسؤولية التي توكل إليه بكل جد و اقتدار و يعتبر ذلك ليس تكليف فحسب، بل تشريف  |

القيم الشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى هيئة التدريس الجامعي د/سفيان بوعطيط

|    |  |   |
|----|--|---|
| 12 | ▪ عندما يخطئ يعترف بذلك و يحاول الاستفادة من الأخطاء بعدم تكرارها  | ▪ عندما يخطئ لا يعترف بذلك وغالبا ما يحاول تبرير أخطائه بأساليب الدفاع الهروبية   |
| 13 | ▪ يحاول دائما إثبات وجوده من خلال أدائه المتميز والإنجاز في مجال تخصصه.  | ▪ قد يحاول إثبات وجوده عن طريق أساليب ملتوية مثل الوشاية، النفاق، الكذب، التملق   |
| 14 | ▪ يحاول توظيف كل ما منحه الله من قدرات ومواهب في مجال العمل.   | ▪ لا يحاول استغلال إمكانياته في مجال العمل.   |
| 15 | ▪ يشعر بالسرور والغبطة عندما يرى الآخرين يبدعون في أعمالهم ويحاول أن يصل إلى ما وصلوا إليه عن طريق بذل الجهد و التصميم الصادق. | ▪ قد يشعر بالغيرة و الحسد عندما ينجح الآخرون و يحاول التقليل من شأن نجاحهم و لكنه لا يحاول تحقيق نجاحات مماثلة في الغالب. |
| 16 | ▪ غالبا ما يكون مقتنعا بأهمية العمل الذي يؤديه دينيا و اجتماعيا و اقتصاديا ونفسيا.   | ▪ غالبا لا يكون مقتنعا بأهمية عمله لا دينيا و لا اجتماعيا و لا اقتصاديا و لا نفسيا.                                       |

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

### إجراءات الدراسة الميدانية

**منهج الدراسة:** في ضوء أهداف الدراسة وتساؤلاتها، قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي 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.

مجتمع الدراسة: أشتمل 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 أستاذا.

عينة الدراسة: لقد قمنا باختيار العينة بطريقة عشوائية والتي تكونت هي الأخرى من 80 أستاذا، أي بنسبة 34.04% وقد كان توزيعها كالتالي:

#### أ- الجنس

يوضح الجدول رقم (02) توزيع أفراد عينة الدراسة تبعا إلى متغير الجنس:

| النسبة % | التكرار | الجنس   |
|----------|---------|---------|
| 43.75%   | 35      | ذكر     |
| 56.25%   | 45      | أنثى    |
| 100%     | 80      | المجموع |

#### ب- الحالة العائلية

قد تؤثر الحالة المدنية للفرد (أعزبا أو متزوجا ) على اتجاهاته فيما يخص مواضيع عديدة، قد يكون منها موضوع دراستنا، وعليه شملت دراستنا هاته الفئتين وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (03).

الجدول رقم (03) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لحالتهم المدنية

| النسبة % | التكرار | الحالة المدنية |
|----------|---------|----------------|
| 35%      | 28      | أعزب           |
| 65%      | 52      | متزوج          |
| 100%     | 80      | المجموع        |

يظهر من الجدول رقم (03) أن غالبية أفراد عينة الدراسة متزوجون، حيث بلغت نسبة المتزوجين (65%)، في حين بلغت نسبة غير المتزوجين (35%) فقط.

#### ج- الاختصاص

تؤثر المعارف والخبرات في اتجاهات الأفراد نحو بعض الأشياء لأن هاته المعارف والخبرات التي يعيشها الفرد تسهم إلى حد كبير في تكوين اتجاهات إيجابية أو سلبية نحو موضوع معين، فهل يا ترى نوع هاته المعارف يؤثر أيضا ؟

يوضح الجدول رقم (04) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا إلى تخصص الأستاذ.

الجدول رقم (04) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا إلى الاختصاص المنتمى إليه

| النسبة % | التكرار | الاختصاص      |
|----------|---------|---------------|
| 48.75%   | 39      | علم النفس     |
| 28.75%   | 23      | علوم اقتصادية |
| 11.25%   | 9       | علوم شرعية    |
| 11.25%   | 9       | علوم سياسية   |
| 100%     | 80      | المجموع       |

## د- الأقدمية

لا شك أن الأقدمية من أكثر العوامل المؤثرة في اتجاهات الأفراد نحو الأشياء لأن خبرات الفرد المتراكمة عبر تجاربه تسهم إلى حد كبير في تكوين اتجاهات إيجابية أو سلبية نحو موضوع معين، وقد اشتملت الدراسة على أفراد ذات خبرات متفاوتة حسب ما هو مبين في الجدول رقم (05).

الجدول رقم (05) توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً إلى الأقدمية

| الأقدمية   | التكرار | النسبة % |
|------------|---------|----------|
| 6-1        | 18      | 22.5%    |
| 13-7       | 45      | 56.25%   |
| 14 فما فوق | 17      | 21.25%   |
| المجموع    | 80      | 100%     |

يتضح من الجدول رقم (05) أن غالبية أفراد عينة البحث (56.25%) تتراوح خبراتهم العملية من 14 سنة فما فوق، ثم تليهم نسبة (31.25%) لمن خبراتهم تتراوح من 13-7 سنة ثم الذين تتراوح خبراتهم من 6-1 سنوات بنسبة 22.5% تأتي في مؤخرة الترتيب.

**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 الاستمارة 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، وللأمانة العلمية. قد استفدنا 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 وفيه هاته الدراسة القيم الشخصية (القيم النظرية، القيم الدينية، القيم الاجتماعية، القيم السياسية، القيم الاقتصادية، القيم الجمالية) 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 المدرج 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:

الرضا عن الاعتراف و التقدير، الرضا عن فرص التقدم و النمو الوظيفي، الرضا عن أنظمة و إجراءات العمل، الرضا عن الإشراف، الرضا عن مدى موائمة ظروف العمل، الجوانب الشخصية و الاجتماعية، الرضا عن ضمانات الوظيفة، الرضا عن العلاقات مع الرؤساء و الزملاء، الرضا عن مسؤوليات العمل.  
تكون الإجابة على هذه البنود متدرجة 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 الإطلاع 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 إستبانة 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 وضعنا خصيصا لهذا الغرض وهما معامل ارتباط "بيرسون" و ألفا كرو نباخ و الجداول (10، 11، 12) على التوالي توضح هذه المعاملات وكيفية حسابها

جدول رقم (06) يوضح حساب ثبات استبانة الدراسة باستخدام معامل ارتباط بيرسون بواسطة المتوسط الحسابي:

| الأفراد | س      | ص    | ح س    | ح  | ح س <sup>2</sup> | ح ص <sup>2</sup> | ح س x ح ص |
|---------|--------|------|--------|----|------------------|------------------|-----------|
| 1       | 329    | 287  | 36,80  | 11 | 1354,24          | 121              | 404,80    |
| 2       | 281    | 300  | -11,20 | 24 | 125,44           | 576              | -268,80   |
| 3       | 233    | 233  | -59,20 | -  | 3504,64          | 1849             | 2545,60   |
| 4       | 297    | 250  | 4,80   | -  | 23,04            | 676              | -124,80   |
| 5       | 298    | 250  | 5,80   | -  | 33,64            | 676              | -150,80   |
| 6       | 204    | 198  | -88,20 | -  | 7779,24          | 6084             | 6879,60   |
| 7       | 321    | 289  | 28,80  | 13 | 829,44           | 169              | 374,40    |
| 8       | 358    | 352  | 65,80  | 76 | 4329,64          | 5776             | 5000,80   |
| 9       | 334    | 300  | 41,80  | 24 | 1747,24          | 576              | 1003,20   |
| 10      | 267    | 301  | -25,20 | 25 | 635,04           | 625              | -630,00   |
| المجموع | 2922   | 2760 |        |    | 20361,60         | 17128            | 15034,00  |
| المتوسط | 292,20 | 276  |        |    |                  |                  |           |

$$r = \frac{\text{مجموع س ح} \times \text{مجموع ح ص}}{\sqrt{\text{مجموع ح ص}^2 \times \text{مجموع ح س}^2}}$$

حيث: ر = معامل الارتباط

س = درجات الأفراد بالنسبة للاستبيان في المرة الأولى.

ص = درجات الأفراد بالنسبة للاستبيان في المرة الثانية.

ح س = تعني انحراف الدرجة في المجموعة س عن المتوسط .

ح ص = تعني انحراف الدرجة في المجموعة ص عن المتوسط.

$$r = \frac{15034}{\sqrt{18674.94 \times 348753484.8}} = \frac{15034}{\sqrt{20361.60 \times 17128}}$$

وهو معامل ارتباط قوي وهذا ما يؤكد ثبات الاختبار

## مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضية العامة

توجد علاقة بين القيم الشخصية والتوافق المهني لدى عينة الدراسة للتأكد من صدق هذه الفرضية قمنا بحساب معامل ارتباط ( بيرسون ) بين القيم الست (القيم النظرية، القيم الدينية، القيم الاجتماعية، القيم السياسية، القيم الاقتصادية، القيم الجمالية) والتوافق المهني و لأجل ذلك قمنا بطرح (06) فرضيات جزئية تمثلت في :

الفرضية الجزئية الأولى: توجد علاقة إيجابية بين القيم النظرية و التوافق المهني بعد إجراء العمليات الحسابية :  $r = 0.15$  على الرغم من كون النتيجة كانت ضعيفة، إلا أنها دالة إحصائياً على وجود علاقة إيجابية بين القيم النظرية والتوافق المهني .

الفرضية الجزئية الثانية: توجد علاقة إيجابية بين القيم الدينية و التوافق المهني بعد إجراء العمليات الحسابية :  $r = 0.18$  يوجد ارتباط موجب و لكنه ضعيف يعني أن التوافق المهني يتأثر إيجاباً بالقيم الدينية أو بتعبير آخر: للقيم الدينية أثر إيجابي على حالات التوافق المهني للأساتذة الجامعيين، لكن لا يمكن رد هذا المستوى من التوافق المهني إلى عامل القيم الدينية فقط لأن درجة الارتباط ضعيفة لم تتعد 0.18 .

الفرضية الجزئية الثالثة: توجد علاقة إيجابية بين القيم الاجتماعية و التوافق المهني بعد إجراء العمليات الحسابية :  $r = 0.21$  على الرغم من ضعف معامل الارتباط المتحصل عليه ، إلا أنه الأعلى لحد الآن في المعاملات التي سجلت ، ومنه فمعامل الارتباط (0.21) يدل على وجود علاقة إيجابية ضعيفة بين القيم الاجتماعية والتوافق المهني.

الفرضية الجزئية الرابعة: 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 إيجاباً لا سلباً 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.

الفرضية الجزئية الخامسة: 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 المسئولة المباشرة و الوحيدة و المطلقة لحالات سوء التوافق التي لاحظناها عند بعض أفراد عينة الدراسة.

الفرضية الجزئية السادسة: توجد علاقة سلبية بين القيم الجمالية و التوافق المهني

بعد إجراء العمليات الحسابية:  $r = 0,03$

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

وعليه من خلال ما تقدم يمكننا الإجابة عن طبيعة العلاقة بين القيم الست و التوافق المهني من خلال هذا الجدول: جدول رقم (07) يوضح معاملات الارتباط بين القيم الست و التوافق المهني لدى عينة الدراسة

| القيم            | حجم العينة | معامل ارتباط بيرسون | اتجاه العلاقة |
|------------------|------------|---------------------|---------------|
| القيم النظرية    | 80         | 0.15                | طردية         |
| القيم الدينية    | 80         | 0.18                | طردية         |
| القيم الاجتماعية | 80         | 0.21                | طردية         |
| القيم الاقتصادية | 80         | 0,01                | طردية         |
| القيم السياسية   | 80         | -0.0005             | عكسية         |
| القيم الجمالية   | 80         | 0,03                | طردية         |

### مناقشة 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 مهنيا، خصوصا و أن الدراسة خلصت لوجود علاقة بين القيم الشخصية و التوافق المهني، خلصت إلى أنه توجد علاقة طردية بين القيم النظرية والدينية والاجتماعية والاقتصادية وحتى الجمالية من ناحية و التوافق المهني من ناحية أخرى، في حين توجد علاقة سلبية عكسية بين القيم السياسية و التوافق في المهنة. كل هذا يتفق مع نتائج دراسة روز

ماري كليف **Rose mary Cliff** (1975) والتي أجريت في جامعة جنوب كاليفورنيا بالولايات المتحدة الأمريكية من أجل تحديد أهم المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس ومدى تأثير الاتجاه التعليمي والتربوي لديهم من خلال ما يقومون به من مهام وأعمال ومسؤوليات بالجامعة، وأوضحت نتائج الدراسة أن من أبرز المشكلات التي تواجه هيئة التدريس هي: انعزالهم عن بعضهم البعض وفقدان العلاقات الاجتماعية، بالإضافة إلى انعزال هيئة التدريس عن إدارة الجامعة، كما برزت مشكلة التفاوت في أسلوب التعامل مع أعضاء هيئة التدريس من قبل إدارة الجامعة مما أدى إلى شعور البعض بالإحباط والفشل المعنوي لعدم عدالة الجامعة في التعامل، وعدم تقديرها للجهود التي يقوم بأدائها أعضاء هيئة التدريس، وكذلك مع نتائج دراسة دراسة موكسلي **Linda Moxley** (1977): والتي هدفت إلى معرفة المشكلات التي تواجه التدريس، وتسبب انعدام الرضا الوظيفي، وبالتالي يتأثر التوافق المهني لديهم. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أفضت إلى ظهور المشكلات التالية: السياسات الإدارية الخاطئة في الجامعة، وانخفاض رواتب هيئة التدريس، وتدني مستوى الإرشاد العلمي، وعدم توافر الوقت الكافي لأعضاء هيئة التدريس للقيام بمهامهم الوظيفية المرتبطة بعملهم الجامعي. وكذا مع دراسة سوزان يونج، ودليل شاو، **Suzanne Young & Dale G. Shaw** (1999): وهي من أحدث الدراسات الأجنبية في هذا المجال، والتي هدفت إلى كشف الاتجاهات التربوية وعوامل فاعلية التدريس في الكليات الجامعية بجامعة كلورادو الشمالية **North Clorado University** وتعرضت في هذا السياق لمشكلات أعضاء هيئة التدريس في بيئة التعليم الجامعي ومشكلاتهم في تطبيق طرق التدريس التقليدية مقارنة بتطبيق الطرق المتقدمة في عمليتي التعليم والتعلم والبحث العلمي التي تعتمد على التقنيات الحديثة، فقد قام الباحثان بتصميم استبانة مكونة من (25) عبارة كأداة لجمع المعلومات الخاصة بالدراسة، طبقت على عينة مكونة من (912) طالبا لبيان مدى فاعلية أعضاء هيئة التدريس في تقديم المقررات التي يدرسونها واختيار أفضلهم لكل مقرر دراسي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن أفضل أعضاء هيئة التدريس هم القادرون على إعطاء قيمة علمية ووظيفية للمقررات التي يقومون بتدريسها ويعملون على زيادة دافعية طلابهم وحماسهم للعملية التعليمية، كما أن هناك فئة من أعضاء هيئة التدريس يواجهون مشكلة التواصل والتفاعل مع الطلاب مما يقلل من فاعلية تدريسهم للمقررات وتوافقهم مع مهنتهم.

## التوصيات

- التركيز على غرس وتنمية القيم الدينية و النظرية و الاجتماعية وذلك لما لها من دور فعال في بلوغ مجال مهم من مجالات التوافق النفسي-التوافق المهني-
- العمل على تشجيع طرق العمل مع الجماعات وتنمية القيم الاجتماعية لعضو هيئة التدريس.
- 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.
- وضع البرامج الوقائية و العلاجية للمحافظة على الصحة النفسية و التوافق المهني لدى عضو هيئة التدريس الجامعي.
- العمل على الارتقاء بمستوى الأداء المهني لعضو هيئة التدريس الجامعي و ذلك عن طريق عقد الدورات التدريبية و إمداده بالمعلومات المفيدة التي تساعد في إنجاز عمله، و النجاح فيه و من تم تحقيق التوافق المهني معه.
- فيما يتعلق بمناهج الجامعة وكيفية الاستفادة من التقدم التكنولوجي والإعلام التربوي، وإشراك الأساتذة في الحوار والمناقشة للتعرف على القيم الموجودة والمفقودة.

## الهوامش

1. أبو النيل محمود السيد: دراسة عن القيم الاجتماعية والذكاء والشخصية لدى مجموعة من الطلبة والطالبات بجامعة الإمارات العربية المتحدة، 1979، ص 125.
2. نفس المرجع، ص 132.
3. سليمان صالح العبيشي : المتغيرات التنظيمية وأثرها على ضغوط العمل( رسالة ماجستير)، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، 1999، الرياض، ص13.
4. اسكندر إبراهيم نجيب ، رشدي فام منصور: كيف نربي أطفالنا :التنشئة الاجتماعية للطفل في الأسرة العربية، دار النهضة المصرية، القاهرة، 1984، ص 500.
5. Parsons: "societies", new jarsy,1996, p 8.
6. Gunnar Myrdal : " values in social theory", New York,1958 , p 3.
7. أبو النيل ، مرجع سبق ذكره، ص 125.
8. عبد السلام زهران حامد ، محمد سري إجلال: القيم السائدة والقيم المرغوبة في سلوك الشباب( بحث ميداني في البيئتين المصرية والسعودية ، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، القاهرة ، 1985، ص73.
9. نفس المرجع ، ص 77.
10. نفس المرجع ، ص 167.
11. منير حسن فهمي نورهان: القيم الدينية للشباب من منظور الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1999 ص 101.
12. خليل عبد الرحمان المعايطه: علم النفس الاجتماعي ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، 2000، ص 189.
13. جابر نصر الدين، لوكيا الهاشمي: مفاهيم أساسية في علم النفس الاجتماعي، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية، جامعة منتوري بقسنطينة، الجزائر، ص 166.
14. قيس النوري: الحضارة والشخصية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الجمهورية العراقية، 1981، ص 69.
15. بن عبد الله العفيصان عبد الرحمن : " أثر التحول في القيم الشخصية و الأسرة على السلوك العنيف لدى مرتكبي جرائم العنف من الشباب في مدينة الرياض" مذكرة دكتوراه، 2006، الرياض، ص 37.
16. محمد رفقي عيسى: توضيح القيم أم تصحيح القيم، ندوة علم النفس التربوي، مؤسسة الكويت للتقدم العلمي، الكويت، 1974، ص 111.
17. اسكندر نجيب ، كامل مليكه لويس ، منصور رشدي : الدراسة العلمية للسلوك الاجتماعي 3، دار النهضة العربية، القاهرة، 1975، ص 498.

18. منير حسن فهمي نورهان ، مرجع سبق ذكره ، ص 134.
19. جابر نصر الدين، مرجع سبق ذكره، ص 169.
20. نفس المرجع ، ص 500.
21. المليجي حلمي: علم النفس المعاصر، ط7، الإسكندرية، 1985، ص 130.
22. سفيان نبيل : المختصر في الشخصية والإرشاد النفسي، المفهوم- النظرية- النمو- التوافق- الاضطرابات، الطبعة الأولى، كلية التربية، تعز، 2004، ص 153.
23. محمد دويدار عبد الفتاح :أصول علم النفس المهني و الصناعي و التنظيمي و التطبيقي، دار المعرفة الجامعية، مصر، ط1، 2003، ص 369.
24. حمدي ياسين وآخرون: علم النفس الصناعي و التنظيمي بين النظرية و التطبيق، دار الكتاب الحديث، ط1، 1959، ص 20.
25. محمود القاسم بديع: علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، ط1، مؤسسة الوراق للنشر، عمان، 2001.
26. ي. ريجيو رونالد : المدخل إلى علم النفس الصناعي و التنظيمي ، ترجمة فارس حلمي، دار الشروق، عمان، 1991، ص 267.
27. محمد العديلي ناصر : الرضا الوظيفي ، معهد الإدارة العامة، الرياض، ص 36-37 .
28. محمود السيد أبو النيل، مرجع سبق ذكره، 1981، ص 368-369 .
29. العمري 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.
30. محمود السيد أبو النيل، مرجع سبق ذكره، ص 231.
31. يحيى اوي محمد جمال : دراسات في علوم النفس، دار الغرب للنشر و التوزيع، وهران، الجزائر، 2003، ص 423.
32. نفس المرجع ، ص 428.