جامعة الدكتور يحي فارس بالمدية

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

تخصص: علوم التربية -الإرشاد والتوجيه-

مذكرة بعنوان:

الذكاء الوجداني وعلاقته بالتوافق المهني لدى أساتذة العلوم الاجتماعية

-دراسة ميدانية بجامعة المدية-

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علوم التربية إرشاد 0وتوجيه

إعداد الطالبتين:

- تاني سميرة
- شرفي نصيرة

إشراف الأستاذ:

رضا حيرش

السنة الجامعية 2014-2015



شكر وتقدير

الحمد لله الذي تتم بنعمته الصالحات والصلاة والسلام على خير الخلق محمد رسول الله ومن تبعه بإحسان إلى يوم الدين.

الحمد لله رب العباد الذي يسر لنا ووفقنا وأعان كل واحد فله ألف شكر

ثم الشكر والعرفان على هذا العمل المتواضع ليتحلل من عمل إلى نور أتقدم با لشكر للأستاذ الكريم "رضا حيرش،

وإلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل المتواضع.

وإلى كل أساتذة علم النفس بجامعة المدية.

إهداء

بين طيات السطور وبين مسافات الفواصل إهداء يحمل أسمى معاني الحب والتقدير إلى:

والدي العزيز أطال الله في عمره.

إلى والدتي الغالية التي أرجو من الله عز وجل أن يحميها

و يحفظها وأن تبقى دائما مصباحا ينير دروب حياتي.

إلى كل أساتذة علم النفس بجامعة المدية: أتشي، حيرش، أوباجي وكل باسمه

إلى كل أخواتي: نسيمة، خديجة، حنان، سامية

إلى كل الأصدقاء والزملاء والأحباب.

إلى صديقة الوفية سميرة

إلى كل أصيل ومثقف

إلى هؤلاء جميعا جزيل الشكر بما وصلت إليه وسأصل إليه بإذن الله.

نصيرة

إهداء

الى من يعجز اللسان ويجف القلم عن وصف جميله الذي أنبتني نباتا حسنا وكان لي سراجا منيرا إلى قدوتي وتاج راسي

أبي الحنون

إلى البحر الذي سقاني لؤلؤا وألماسا إلى الزهرة التي أفاح عطرها ونسيمها حياتي إلى من سهرت الليالي لأجلي

أمي الحنون

الذي صدرها يشفي جروحي وأحزاني فقدرني يارب أن أرجع جميلاهما.

إلى جميع إخوتي وأخواتي كمال وزوجته عبد الناصر وزوجته يوسف وليد

إلى زهرة، فتحية، وإلى المدللة نادية

إلى جميع أساتذة الكرام بجامعة المدية وخاصة الذين درسوني خلال مشواري الدراسي

إلى جميع صديقاتي بدون استثناء وخاصة: نسيمه بئر أسراري، وخديجة(م)، عقيلة (ف)، إلى صبرينة، والى حميدة بو، فتحية لا ولن أنساك

إلى نصيرة شرفي، (h65)، الى جميع المتربصين ب(CNFPS) وفقهم الله

إلى جميع المتوجدين بدار الطفولة المسعفة

إلى أغلى وأعز وأحب إنسان في حياتي فيقال من نحبهم كثيرا لا نسع أن نكتبهم كإهداء على الورق فدائما يعيشوا بداخلنا وإلى الأبد

سميرة

الفهرس

الفهرس

العنوان	الصفحة
كلمة شكر وتقدير	
إهداء	
فهرس المحتويات	
قائمة الجداول	
مقدمة	أ
الجانب الأول الجانب النظري	
الفصل الأول: الفصل التمهيدي	
1- الإشكالية	2
2- الفرضيات	3
3- أهداف الدراسة	3
4- أهمية الدراسة	4
5- تحديد المفاهيم	4
6-الدراسات السابقة	5
الفصل الثاني: الذكاء الوجداني	

تمهيد	8
1- مفهوم الذكاء الوجداني	9
2- سيرورة مفهوم الذكاء الوجداني	10
3- الأساس الترولوجي للذكاء الوجداني	11
4- الفرق بين الذكاء الوجداني والذكاء المرضي	12
5- خصائص الذكاء الوجداني	13
6- نماذج النظرية	14
7- أهمية الذكاء الوجداني	16
خلاصة الفصل	18
الفصل الثالث: التوافق المهني	
تمهيد	20
1- تعريف التوافق المهني	21
2- مظاهر التوافق المهني	22
3- مظاهر سوء التوافق المهني	23
4- العوامل المؤثرة على التوافق المهني	24
5- آلية تحقيق التوافق المهني	25
6- النظريات المفسرة التوافق المهني	27
خلاصة الفصل	30

الفصل الرابع: الأستاذ الجامعي	
تمهيد	32
1- مفهوم الجامعة	33
2- مهام الأستاذ الجامعي الكفء	33
3- خصائص الأستاذ الجامعي الكفء	35
4- أهداف ومجلات تقييم الأستاذ الجامعي الكفء	36
5- تقويم الطلاب لأساتذتهم	38
6- موقف الأساتذة من تقويم الطلاب لهم	39
خلاصة الفصل	40
الفصل الخامس: منهجية البحث	
تمهيد	43
1- المنهج المتبع	43
2- حدود الدراسة	43
3- الدراسة الاستطلاعية	44
4- العينة	44
5- أدوات تحليل الدراسة ووسائل جمع المعلومات	45

الفصل السادس: عرض ومناقشة النتائج	
تمهيد	51
1- عرض وتحليل نتائج الدراسة حسب الفرضيات	51
2- مناقشة فرضيات النتائج	53
3- الاستنتاج العام	55
الاقتراحات	56
خاتمة	
قائمة المراجع	58
الملاحق	61

قائمة الجداول

الرقم	الجدول	الصفحة
01	يمثل توزيع العينة حسب الجنس	45
02	يوضح كيفية تنقيط الاختبار	45
03	درجة درجات الذكاء الوجداني ومستواه حسب الفئات.	46
04	طريقة تصحيح وتنقيط مقياس التوافق المهني.	47
05	ملائمة الفروض مع الأساليب الإحصائية.	49
06	نتائج معامل الارتباط سبيرمون بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني.	51
07	نتائج اختبار "Tteste" في الفروق بين الجنسين في الذكاء الانفعالي.	52
08	نتائج إختبار T test في الفروق بين الجنسين في التوافق المهني	53

مقدمة

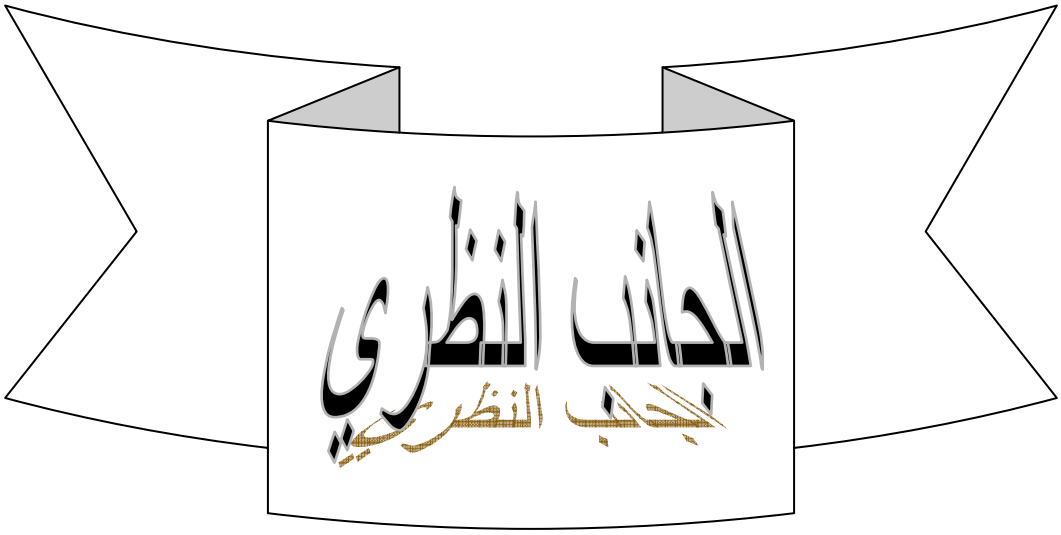
يعتبر الذكاء الوجداني من أهم القضايا التي شغلت فكر المربين والمختصين في علم النفس عموما وذلك لما له من أهمية بالغة كونه يلعب دورا مهما في الوعي بالانفعالات والتحكم فيها وادراكها على أحسن صورة، حيث يسعى الإنسان في مختلف مجالات حياته إلى تحقيق التوافق النفسي الذي يؤدي به إلى الاستقرار النفسي ولتحقيق ذلك يعمل الفرد جاهدا من بداية حياته إلى نهايتها مركزا على عامل اختيار الشيء المناسب في المكان المناسب لنفسه ولأنه كل متكامل فإن توافقه في مجال ما مرتبط أكيد بتوافقه في المجالات الأخرى ومن هنا تكمن أهمية دراسة التوافق المهني عند الأساتذة وجاءت للكشف عن علاقة التوافق المهني لدى عينة من أساتذة التعليم الجامعي بمدينة المدية.

حيث تناولنا في الفصل التمهيدي، طرح الإشكالية، الفرضيات، أهمية وأهداف الدراسة وكذلك تحديد مصطلحات الدراسة

أما الفصل الثاني فتناولنا الذكاء الوجداني وكل ما يتعلق به من مفهوم ومظاهر وأهمية...الخ

أما الفصل الثالث: فتناولنا فيه مفهوم التوافق المهني وكل ما يتعلق به من مظاهر وعوامل المؤثرة فيه...الخ

أما الفصلين التطبيقين فتناولنا فيه الدراسة الاستطلاعية ومجال الدراسة وعينة الدراسة وكذا المنهج المستخدم ووسائل جمع البيانات والمعلومات، ثم تناولنا عرض وتحليل النتائج على ضوءا لفرضيات ثم في الختام ببعض الاقتراحات والتوصيات على أمل أن تؤخذ بعين الاعتبار.


الجانب النظري

الفصل الأول

الفصل التمهيدي

الفصل الأول: الفصل التمهيدي

المحتويات:

1-الإشكالية

2-الفرضيات

3-أهداف الدراسة

4-أهمية الدراسة

5-تحديد مصطلحات البحث

6- الدراسات السابقة

الإشكالية

يمر مجتمعنا اليوم بمرحلة من اخطر المراحل خاصة في ظل التحديات والصعوبات التي تواجهه وظهور مفاهيم حديثة مثل مفهوم الذكاء الوجداني، فلقد ظل الاهتمام بالذكاء المعرفي مسيطرا على الأذهان والباحثين لعقود طويلة من الزمن في حين بقي مجال وعي الفرد بذاته وإدراكه لمهاراته الوجدانية والاجتماعية بعيدا كل البعد عن مجال الدراسات الإنسانية، ولكن سرعان ما لبث أن تغير الاهتمام وأصبح التركيز ينصب على المشاعر والانفعالات لما لها من أهمية متزايدة في حياة الفرد، وذلك عندما قدم ماير وسالوفي "مصطلح الذكاء الوجداني بداية السبعينات منتقدا بشدة الذكاء المعرفي ولذلك لم يعد الذكاء قاصرا على الأفراد الذين يحصلون على درجات مرتفعة من اختبارات الذكاء المعرفي بل أصبح يشمل مهارات أخرى مثل الوعي بالذات والدافعية والتعاطف والمهارات الاجتماعية بوصفها تمثل المكونات الأساسية للذكاء الوجداني.

أصبح الذكاء الوجداني شرط ضروري من شروط التوافق المهني والاجتماعي والنجاح في الحياة في حين أن الفشل في تحقيق النجاح المهني والوظيفي مرهون بالمقام الأول بنقص في المهارات الاجتماعية والوجدانية.

فالمتفوقون مهنيا هم أقل عرضة للاضطرابات النفسية وقد يفشل الفرد ذو الذكاء المعرفي في حياته نتيجة لعدم سيطرته على دوافعه وانفعالاته في حين يتميز الشخص ذو المستوى المرتفع من المهارات الوجدانية بالثقة بالنفس والقدرة على ضبط مشاعره وانفعالاته ويتمكن من مجابهة المشاكل والصعوبات التي تعترض طريقه المهنية.

ولم يقتصر أهمية الذكاء الوجداني على المجال التربوي فقط بل امتدت لتشمل مجالات أخرى مثل مجال العمل الذي يعد من أهم المجالات التي ينبغي فيها تحقيق أكبر قدر من التوافق ذلك أن العامل يقضي معظم وقته وفكره وجهده في مجال عمله، والتوافق فيه يعود بالنفع والفائدة على العامل ومجتمعه ويعكس بصورة مباشرة في إنتاجيته ودافعيه، ونظرا للدور الريادي لأساتذة العلوم الاجتماعية والإنسانية بالجامعات وما يقدمونه منصور الذكاء الوجداني.

والتوافق المهني منطلق بحثنا والمتمَثل في معرفة علاقة الذكاء الوجداني بالتوافق المهني عندهم.

فما العلاقة بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني لدى أساتذة العلوم الاجتماعية ؟

*** الأسئلة:**

السؤال العام: هل هناك علاقة بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني لدى أساتذة العلوم االإجتماعية بجامعة المدية ؟

الأسئلة الفرعية:

1 – هل توجد فروق دالة إحصائية بين الجنسين في الذكاء الوجداني ؟

2- هل توجد فروق دالة إحصائية بين الجنسين في التوافق المهني ؟

2-الفرضيات:

- **الفرضية العامة:**

هناك علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني لدى أساتذة العلوم الإجتماعية .

الفرضيات الجزئية:

1-توجد فروق دالة إحصائيا بين الجنسين في الذكاء الوجداني لصالح الإناث.

2-توجد فروق دالة إحصائيا بين الجنسين في التوافق المهني لصالح الذكور.

3-**أهداف الدراسة:** تتحدد أهداف الدراسة الحالية في:

-معرفة العلاقة بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني لدى أساتذة العلوم الإنسانية بجامعة المدية.

- معرفة الفروق بين الجنسين في الذكاء الوجداني

- معرفة الفروق بين الجنسين في التوافق المهني وذلك باستخدام كل من مقياسي الذكاء الوجداني والتوافق المهني

4- أهمية الدراسة:

تتناول الدراسة ارتباط التوافق المهني بمفهوم جد يد من المفاهيم السيكولوجية والذي ظهر أواخر القرن 20 وهو الذكاء الوجداني.

-تلفت الدراسة الانتباه إلى أهمية العاطفة عندما تستخدم بحكمة في دورها الرضا عن العمل والتوافق فيه.

تدعو الدراسة إلى زيادة الذكاء الوجداني وتنميتها لتحقيق التوافق المهني والصحة النفسية والسعادة.

5 -تحديد المصطلحات:

1-الذكاء الوجداني

أ-**لغة:** نقول ذكي أي قوي الحدس، جيد التحكم سريع الاستدلال، من يحسن التكيف مع المواقف المختلفة

ب- الانفعال: من الفعل "انفعل " أي تأثر بشيء انبساطا أو انقباضا.

اصطلاحا:

يعرفه "سالوفي وماير "بأنه القدرة على الإدراك الدقيق والتقدير الجيد والصياغة الواضحة للانفعالات الشخصية وترقية وتطوير المشاعر لسير عمليات التفكير وفهم الانفعالات وتنظيمها والسيطرة عليها والمعرفة الانفعالية لزيادة النمو الانفعالي المعرفي.

(بشير معمرية 2007 ص19)

إجرائيا: مجموعة الدرجات التي يتحصل عليها المفحوص في مقياس الذكاء الوجداني

تعريف التوافق المهني:

إصطلاحا:

عرفه مرسي:

"بأنه حصول الشخص على عمل يناسب قدراته وإمكاناته ويرضي ميوله وطموحاته، ويشعر بالنجاح والتفوق، ويدرك فيه رضا المشرفين والزملاء عنه وعن إنتاجه، فإذا فقد العامل مشاعر الرضا والإرضاء في العمل ساء توافقه مع نفسه ومع الناس".

(مرسي، 1988، ص124)

التعريف الإجرائي:

هو مجموعة الدرجات التي يتحصل عليها المفحوص في مقياس التوافق المهني.

الدراسات السابقة:

1-السيد السيد السماد وني: (2001)

قام السيد السماد وني بدراسة لموضوع الذكاء الانفعالي للمعلم والتوافق المهني للمعلم، وقد هدفت الدراسة إلى فحص العلاقة بين الذكاء الانفعالي وتوافقه المهني، أثره النسبي في توافق المعلم المهني، كما هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر جنس المعلم واختصاصه ألأكاديمي وسنوات الخبرة على الذكاء الانفعالي لديه، وقد أستخدم عينة

قوامها (360)معلما ومعلمة من معلمي المدارس الثانوية بمحافظة الغربية، ثم تقسيم العينة إلى وجود علاقة إرتباطية موجبة دالة إحصائيا بين درجات مقياس الذكاء الانفعالي للمعلم والتوافق المهني لديه في الدرجة الكلية والدرجات الفرعية وقد بينت النتائج أنه يمكن التنبؤ بالتوافق المهني للمعلم وأبعاده المختلفة من خلال درجاته على مقياس الذكاء الانفعالي في الدرجة الكلية وأبعاده الكلية، وكذالك أوضحت الدراسة وجود فروق الجنسية في الذكاء الانفعالي وأبعاده الفرعية بصفة عامة لصالح المعلمين، كما أظهرت الدراسة وجود فروق بين الاختصاصات الأكاديمية للمعلمين في الدرجة الكلية للذكاء الانفعالي

وبعد تناول العلاقات فقط أشارت النتائج أيضا إلى وجود تأثير لسنوات الخبرة على الدرجة الكلية للذكاء وبعد التعاطف وتناول العلاقات.

(عبد العظيم سليمان المصدر 2007 ص 205)

2- دراسة أوراتا: 1999

بعنوان التعرف على مشكلات أعضاء هيئة التدريس والمقررات التربوية بجامعة أوهايو وارتباطها بالتوافق المهني لديهم "

هدفت الدراسة إلى: التعرف على مشكلات أعضاء هيئة التدريس في تدريس المقررات التربوية بجامعة أوهايو وارتباطها بالتوافق المهني لديهم وتكونت عينة الدراسة من (150) من أعضاء هيئة التدريس واستخدم الباحث في الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي الإرتباطي.

وقد أسفرت الدراسة على النتائج التالية: أن أكثر المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، وهي ان بعض المجموعات الطلابية تكون بأعداد كبيرة مما يرهق أعضاء هيئة التدريس، ويقلل فرس التدريس الفعال للمقرر كما يواجه أيضا صعوبة تقويم الطلاب في بعض المقررات الدراسية، كما يرى أعضاء هيئة التدريس أن بعض المقررات الدراسية التي يرفضها الطلاب بصرف النظر عن ميولهم وإهتمامتهم، مما يشكل في تقبل الطلاب لمحتوى المقرر وهو أمر ليحقق التفاعل اللازم وأخيرا أوضحت الدراسة ان ضعف المستوى العلمي وخلفية إعداد الطلاب في مرحلة التعليم قبل الجامعي، لا تساعد أعضاء هيئة التدريس على تنمية طرق التفكير الإبداعي لدى الطلاب أو إكسابهم مهارة استخدام المهارات الحديثة لينعكس ذلك على مستوى أدائهم بعد التخرج.

(عبد العظيم سليمان المصدر2007ص608)

الفصل الثاني
الذكاء الوجداني



الفصل الثاني: الذكاء الوجداني

المحتويات

تمهيد

1- مفهوم الذكاء الوجداني

2- سيرورة الذكاء الوجداني

3- الأساس النورولوجي للذكاء الوجداني

4-خصائص الذكاء الوجداني

5-نماذج نظرية في الذكاء الوجداني

6-أهمية الذكاء الوجداني

خلاصة الفصل

تمهيد:

اقتصر مفهوم الذكاء لدى معظم الباحثين لفترة طويلة من الزمن على الذكاء المعرفي فقط الذي يتمثل في القدرات المعرفية كالتفكير المجرد والاستدلال والذاكرة وغيرها، ومع مرور الزمن اكتشف العلماء بعض مميزات الشخصية والتي أطلقوا عليها ما يسمى بالذكاء العاطفي أو الانفعالي، والذي يتميز بمختلف الخصائص ولديه أهمية كبيرة في بناء العلاقات وفي التواصل الاجتماعي وهذا ما سنتطرق إليه في هذا الفصل.

1- مفهوم الذكاء الوجداني:

أثبتت الدراسات والأبحاث أن الذكاء الذهني غير كافي للنجاحات المستقبلية، بل يجب أن يتوفر إلى جانب الذكاء الانفعالي، فالذكاء الذهني هبة من الله عز وجل، أما الذكاء عامة هو عبارة عن قدرات ومهارات تكون موجودة لدى الشخص وقد تكون غير موجودة ويمكن اكتسابها وتنميتها وتدريب النفس عليها، واهم مهارات الذكاء العاطفي هي أن يكون الفرد قادرا على حث نفسه على الاستمرار في مواجهة الإحباط، والتحكم في الثروات على تنظيم حالته النفسية والتعاطي والشعور بالأمل.

(حسين أبو رياش وآخرون 2006، ص236)

كما يعتبر الذكاء العاطفي والذي يسمى أيضا الوجداني الانفعالي وذكاء المشاعر مفهوما حديثا في علم النفس المعاصر الذي يشمل كثيرا من الغموض فهو يقع في منطقة تفاعل بين النظام المعرفي والنظام الانفعالي، والتعريفات التي سنقدمها عن الذكاء الانفعالي تؤكد هذا الغموض ومن بين أهم التعاريف نذكر على سبيل المثال:

- تعريف سالوفي وآخرون:

الذكاء العاطفي حسب هؤلاء هو القدرة على فهم الانفعالات الذاتية والتحكم فيها وتنظيمها وفق فهم انفعالات الآخرين والتعامل في المواقف الحياتية، وفق ذلك، فيعرف سالوفي وماير (1990-1995) الذكاء الانفعالي بأنه " القدرة على فهم الانفعالات الذاتية وتنظيمها للرقي بذلك من الانفعال والتفكير " وبين سالوفي وآخرون (1993) أن الذكاء العاطفي يميز الأفراد الذين يحاولون التحكم في مشاعرهم ومراقبة مشاعر الآخرين وتنظيم انفعالاتهم وفهمها، ويمكنهم من ذلك من استخدام استراتيجيات سلوكية للتحكم الذاتي في المشاعر والانفعالات.

كما بين سالوفي وآخرون (1995) كذلك أن مرتفعي الذكاء الوجداني يحتمل أن تكون لديهم القدرة على مراقبة انفعالاتهم ومشاعرهم والتحكم فيها والحساسية لها وتنظيم تلك الانفعالات وفق انفعالات ومشاعر الآخرين، ولخص سالوفي في مفهومه للذكاء الوجداتي في أربعة مجالات هي:

- أن يعرف الفرد عواطفه ومشاعره.

- أن يدفع نفسه بنفسه أي أن يكون مصدر دافعية لذاته.

- أن يتعرف على مشاعر الآخرين.

- أن يتدبر أمر علاقاته بالآخرين.

تعريف دانيال جولمان (1995):

يعرف الذكاء الانفعالي على أنه مجموعة من المهارات الانفعالية والاجتماعية التي يتمتع بها الفرد واللازمة للنجاح المهني وفي شؤون الحياة الأخرى.

(بشير معمرية 2007، ص16-17)

تعريف ريتشارد بوبا تسير:

يرى بأنه مجموعة من المهارات والقدرات التي تسمح لنا بإدارة أنفسنا مع الوعي بوجود الآخرين ويمكن وصف الذكاء بأنه الاستخدام الذكي لعواطفنا وذلك بعدم تجاهل مشاعرنا وقيمنا، ومحاولة فهم مدى تأثيرها على سلوكنا.

ويرى ريتشارد أنه من الصعب تنمية الذكاء العاطفي لدى الراشدين ولكن هذا لا يعني أنه من المستحيل تنمية هذه القدرة حيث يقول:

<< بالرغم من أن تنمية القدرات الأولية أصعب عند الكبار، فإن الإنسان باستطاعته تنمية وتطوير ذكاءه العاطفي في أي مرحلة من مراحل حياته، ومهما كان متقدما في العمر >>

(حسين أبو رياش وآخرون 2006، ص283).

2- سيرورة مفهوم الذكاء الانفعالي:

حتى تمكن العلماء من التوصل إلى مفهوم الذكاء الانفعالي كانت هناك سيرورة عبر الزمن، حيث اعتبر غرينسبن (1989) من أوائل الذين قدموا مفهوم الذكاء العاطفي (الانفعالي) في التراث السيكولوجي، حيث حاول تقديم نموذج موحد لتعلم الذكاء الانفعالي في ضوء نظرية بياجيه للنمو المعرفي ونظريات التحليل النسبي والتعلم الانفعالي، إذ يرى غرينسبن أن الذكاء العاطفي يمر تعلمه بثلاث مستويات:

أولا: التعلم العاطفي المرتبط بالحاجات الجسمية.

ثانيا: التعلم بالنتائج.

ثالثا: التعلم التركيبي التمثيلي.

(فاروق السيد عثمان محمد عبد السميع رزق، 2001، ص2 و3)

وفي سنة (1990) قام كل من الباحثان بيتر سالوفي وجون مايو بنشر مقال جول مفهوم الذكاء العاطفي.

(بشير معمرية 2007، ص13)

كذلك في سنة (1993) قام الباحثان السابقان بنشر مقال أخر حول مفهوم الذكاء العاطفي وأشار فيه إلى أن هذا الذكاء هو نوع من الذكاء الاجتماعي وأهم وظائفه، إرشاد التفكير وتخصيص القدرات التي تساهم في حل المشكلات.

أما دانيال جولمان (1995) فأفضل ما كتب عن الذكاء العاطفي في كتابه الشهير الذكاء الانفعالي (العاطفي) والذي تناول فيه ما أسماه بالعقل الانفعالي وطبيعة الذكاء الانفعالي والمجالات التي له دور فيها ودوره في براعة الإنسان وتقدمه في مجالات الحياة.

(فاروق السيد عثمان، محمد عبد السميع رزق 2001، ص33).

3- الأساس النور ولوجي للذكاء الوجداني (العصبي):

ينظر إلى الجهاز العصبي الطرفي على أنه المسؤول عن الذكاء العاطفي وجميع الحالات الوجدانية.

فهو يؤدي دورا رئيسيا في التعرف على انفعالات الآخرين وتقييمها ومن عناصر هذا الجهاز اللوزة، وهي كتلة صغيرة من الخلايا العصبية تتكون من جسمين صغيرين يشبهان اللوزة، ولهذا أسميت بهذا الاسم وتقع في السطح الداخلي للفص الصدغي، جزء منها من المخ الأيمن والأخر من المخ الأيسر، وتعتبر اللوزة الجزء الأهم في الجهاز العصبي الطرفي وفي المخ الإنساني المتخصص في الحالات الوجدانية، وتعتبر الوصلات العصبية التي تصل بين الفص الجبهي (مركز الأفكار) واللوزة (مركز الانفعال) المسؤولة عن الكفاءة الوجدانية للفرد.

(سامي علي 1995، ص101)

ففي حال تلف هذه الوصلات أو انفصال اللوزة عن بقية أجزاء المخ يظهر عجز واضح في تقدير أهمية الأحداث الوجدانية وهي الحالة التي يطلق عليها العمى الانفعالي.

(خيري عجاج 2002، ص51)

ويؤدي العجز عن تقدير المشاعر العاطفية إلى أن يفقد الإنسان القدرة على التواصل مع الآخرين، فقد أجريت عملية جراحية لشباب أزيلت فيها اللوزة من دماغهم لعلاج نوبات الصرع المرضية، بعدها تغير تماما، أصبح غير مكترث بالناس يفضل الانطواء بلا أي علاقة إنسانية مع أنه كان قديرا في التحاور مع الآخرين، لقد صار لا يتعرف على أقرب أصدقائه وأقاربه وحتى والدته، وظل لا يشهر بأي عاطفة في مواجهة كرب أو محنة شديدة لعدم اكتراثه بأي شيء إن هذا الشاب نسي أي استجابة وجدانية.

(دانيال جولمان، 2000، ص52).

4- الفرق بين الذكاء المعرفي والذكاء العاطفي:

يقصد بالمكون المعرفي تلك العمليات المسؤولة عن اكتسابها وتخزينها واسترجاعها واستخدامها في المواقف الجديدة أما المكون العاطفي فيقصد به كل ما يتعلق بالمشاعر والعواطف والوجدان والانفعالات ويتضمن تبعا لذلك الاتجاهات والقيم والميول والاهتمامات والتوافق والمزاج.

كما يعتبر الذكاء المصرفي أقدم من حيث الاكتشافات حيث كانت تعتبر نسبة الذكاء المصرفي هي المسؤولية عن نبوغ الفرد ونجاحه في كل مجالات الحياة التي يخوضها.

أما بالنسبة للذكاء العاطفي فكان ينظر إليه السيكولوجيون على أنه متغير غير منتظم ومشوش يصعب السيطرة عليه وضبطه.

(بشير معمرية 2007، ص7-8)

كذلك أثبت العلماء أن معامل الذكاء والذكاء العاطفي أسلوبان مختلفان ومفصلان.

فيعتبر النجاح في الحياة العلمية والاجتماعية عامة لا يرجع إلى مستوى الذكاء عندنا من 20% فقط أما بالنسبة الباقية لهذا النجاح فتعود لعوامل أخرى وهي تلك الخصائص التي تشكل في مجموعها ما يسمى بالذكاء العاطفي:

- أي قدرة الفرد على تحفيز النفس وتوجيه العواطف في خدمة هدف ما.

– قدرة الفرد على مواجهة الصعوبات ومقاومة الإحباط والتحكم في الانفعالات بمعنى تأجيل الدوافع المكتوبة ونجد أن نتائج الأشخاص المتمتعين بهذه المهارة العاطفية على أعلى مستوى من الأداء.

– القدرة على إدارة العواطف: أي التعامل مع المشاعر لتكون ملائمة والتخلص من القلق الجامح وشرعة الاستشارة والأشخاص الذين يتمتعون بهذه الإثارة وينهضون من كبوات الحياة وتقلباتها بسرعة أكبر.

فكل ما نريد قوله وتوضيحه أن هناك اختلاف بين ما يسميه العديد من الناس الذكاء الكتابي (الذي يعكس معدل الذكاء) وبين الذكاء السيار الذي هو أقرب ما يكون إلى الذكاء إلى الذكاء العاطفي، وتظهر البحوث المتنامية التي بدأت منذ أواسط الثمانينات وزادت بشكل ملحوظ في السنين الخيرة الدور الذي تقوم به عواطفنا ومدى مساهمتها في تحسين أوضاعنا ونجاحنا في الحياة.

(أبو رياش وآخرون 2006، ص282–283)

ولكن رغم وجود هذه الفروق بين الذكاء المعرفي والذكاء العاطفي إلا أننا لا ننكر وجود تكامل بينهما حيث أثبتت الدراسات والأبحاث أن الذكاء المعرفي وحده غير كاف للنجاحات المستقبلية بل يجب أن يتوفر إلى جانبه الذكاء العاطفي.

(أبو رياش ص236–237).

5– خصائص الذكاء الانفعالي:

وتتمثل هذه الخصائص في مجموعة من العناصر الرئيسية العاطفية والشخصية والقدرات الاجتماعية فإذا تميز بها شخص معين نقول أن هذا الشخص لديه ذكاء عاطفي ومن أهم هذه الخصائص ما يلي:

– احترام الذات: ": وهي القدرة على الفهم الصحيح والتقدير الجيد لنفسه.

– الوعي الذاتي العاطفي: وتتمثل في قدرة الشخص على تحقيق وفهم عواطفه.

– الحزم أو الجزم: وتتمثل في القدرة على إدارة العواطف بفاعلية.

– السيطرة على الدوافع والاندفاعات: وهي قدرة الفرد والسيطرة على عواطفه.

– اختبار الواقعية: أي قدرة الفرد على التكيف وتعديل المشاعر والأفكار في ظروف جيدة.

– التقمص العاطفي: وهو قدرة الفرد على إدراك وفهم عواطف الآخرين.

(أبو رياش وآخرون، 2006، ص290)

– العلاقات الشخصية مع الآخرين: وتتمثل في القدرة على التعامل بفاعلية مع الآخرين.

وبالإضافة إلى هذه الخصائص يتضمن نموذج بارون أربعة مساعدات للسلوك العاطفي والذكاء الاجتماعي.

1/ التفاؤل: أي القدرة على الإيجابية والنظر إلى الجانب المضيء من الحياة.

2/ تحقيق الذات: وهي القدرة على الاعتماد على الذات والتحرر من الاعتماد العاطفي على الآخرين.

3/ السعادة: وهي القدرة على الشعور بالرضا عن أنفسنا وعن الآخرين وعن الحياة

4/ المسؤولية الاجتماعية: أي القدرة على التوافق والانتماء للجماعة.

6– نماذج نظرية في الذكاء العاطفي:

6–1 نموذج ب سالوفي ج ماير: قدم السيكولوجيان سالوفي الأستاذ بجامعة بيل الأمريكية وماير أستاذ جامعة نيوها مبشير الأمريكية عام (1990) نموذجان من الذكاء العاطفي في كتابهما: الذكاء الانفعالي، الخيال، والمعرفة الشخصية ويريان في نموذجهما أن الوجدان يمنح الفرد معلومات هامة بتفاوت الأفراد فيما بينهم في القدرة على توليدها والوعي بها وتفسيرها والاستفادة منها والاستجابة من أجل التوافق بشكل أكثر ذكاء ويشير هؤلاء الباحثان إلى وجود تداخل بين الذكاء العاطفي والذكاء الاجتماعي خاصة في مفهومي الإدراك والتعاطف لكنهما يعتقدان أن الذكاء العاطفي أوسع من الذكاء الاجتماعي.

ويحدد سالوفي مجموعة من الأبعاد المكونة للذكاء العاطفي والتي تتمثل فيما يلي:

أ– **صياغة الانفعالات:** والتي تتمثل في الدقة التي يتعرف بها الأفراد على انفعالاتهم ومحتوياتهم ويبدأ ذلك منذ مرحلة الرضاعة حيث يميز الطفل بين انفعالات وجه المن ويستجيب لوجوه الوالدين والآخرين.

ب– **فهم الانفعالات:** وتتضمن قدرات فهم الانفعالات واستخدام المعرفة الانفعالية السابقة للفرد فيتعرف الفرد على الانفعال ويحدده بدقة للتعرف على محتواه وفهم معناه وذلك في حدود علاقته مع الآخرين.

ج- تنظيم الانفعالات: وتركز على التنظيم الشعوري المعتمد للانفعالات وتهدف إلى تنظيمها لترقية كل من الجوانب الانفعالية والعقلية، وتبدأ هذه المهارات في الظهور بعد تجديد المشاعر والانفعالات والانفتاح على الآخرين، ومع تعلم الفرد عدم التعبير الصريح عن انفعالاته، فقد يبتسم وهو حزين، وكذلك عندما يتعلم الفرد آليات واستراتيجيات التحكم في الانفعال والمشاعر.

د- تسيير الانفعال للتفكير: بحيث يركز هذا الجانب على الأحداث الانفعالية وتأثيرها على الذكاء والتفكير حيث أن الانفعال يخدم كنام تنبيه أساسي للعقل، يعمل كمرشد هام نتيجة تغيرات في البيئة أو الشخص.

(بشير معمريه 2007، ص18-23)

6-2- نموذج دانيال جولمان: في عام (1994) أصدر العالم تقرير في الظروف الحالية للأدب العاطفي في أمريكا حيث قال " أثناء ترحالنا في الحياة فإن كل ما يواجهنا كل يوم هو مخاوفنا، وحسدنا وغضبنا وحزننا وقلقنا وألمنا " ويؤكد جولمان أن أفضل طريقة لمقاومة عيوبنا العاطفية يمكن في الطب الوقائي أي اهتمام بدرجة أكبر بتعلم المهارات الأساسية للذكاء العاطفي كما تفعل في معايير الذكاء الأخرى.

والافتراض الأساسي لنظرية الذكاء الانفعالي هو حتى يتكون للشخص متطلبات النجاح بفاعلية وحتى يتمكن من ضبط والتحكم في انفعالاته وتفاعله مع الآخرين، لابد من وجود مظهرين للذكاء الانفعالي الأول: أن يفهم الفرد نفسه، أهدافه نواياه، ردود أفعاله وسلوكه لكلي، والثاني: أن يفهم الشخص الآخرون ومشاعره.

(حسين أبو رياش وآخرون 2006، ص235)

وقد حدد جولمان خمسة أبعاد للذكاء الانفعالي وهي:

- تعرف عواطفك انفعالاتك (الوعي بالذات) وذلك بمعرفة الفرد لعواطفه وإدراك مشاعره حال حدوثها والتمييز بينها وهذا هو أساس الثقة بالنفس.

- إدارة انفعالاتك (معالجة الجوانب الوجدانية): من خلال التعامل مع المشاعر بحيث تكون متوافقة مع المرافق الحالية، وأن تسلك بشكل ملاءم.

- **تحفيز الذات:** وذلك بتجميع مشاعر الآخرين وتوجيه النفس نحو هدف ما، برغم الشك في الذات.

– تعرف وفهم عواطف الآخرين (التعاطف، العقلي، التفهم) أي قراءة مشاعر الآخرين من صوتهم أو تعبيرات وجههم وليس بالضرورة مما يقولون، أي معرفة مشاعر الآخرين دون أن يتكلموا.

– إدارة الانفعالات أو المهارات الاجتماعية: وذلك بإدارة انفعالات الآخرين، القيام بالتفاعل الشخصي، القدرة على حل المشكلات والنزاعات والقدرة على إدارة التفاوضات.

7– أهمية الذكاء الانفعالي:

إن انتشار الظروف الحالية كالانحرافات السلوكية ودخول الأسر إلى عالم القلق أدى إلى اهتمام السيكولوجيين بالذكاء الانفعالي وذلك لما يحتويه من أهمية والتي تتمثل في قدرة الفرد على ضبط النفس والحماس والمثابرة والقدرة على حفز النفس فالأشخاص الذين يفتقرون إلى القدرة على ضبط النفس يعانون من عجز أخلاقي.

فقدرة الفرد على السيطرة على انفعالاته تمثل أساس الإدارة وأساس الشخصية وعلى النحو نفسه فإن أساس مشاعر الإيثار إنما تكمن في التعاطف الوجداني مع الآخرين، أي القدرة على قراءة عواطفهم، أما العجز عن الإحساس بحاجات الآخرين ومشاعرهم فمعناه عدم الاكتراث.

(جولمان 2000، ص128)

كما أن إدارة العواطف هي تحد وهي أيضا حاجة، فالعواطف هي التي تعود التفكير والقيام والبقاء، وإذا مورست بشكل جيد تنتج حكماء ويوجد الكثير من الأشخاص الذين لا يهتموا بالذكاء العاطفي وأهميته ويعطون أهمية كبيرة للذكاء المعرفي، إلا إن بعض الدراسات أثبتت أن هناك أشخاص يتمتعون بالذكاء مرتفع ولكن لا يستطيعون تسيير حياتهم العاطفية وذلك يرجع إلى عدم قدرة هؤلاء على السيطرة على انفعالاتهم ودوافعهم الجامحة أما الأشخاص الذين يتميزون بالتوازن العاطفي هذا يساعدهم على حماية صحتهم وسعادتهم في نفس الوقت.

ويمكن القول أن أهمية الذكاء الوجداني متمثلة في الصلة بين الإحساس والشخصية والاستعدادات الأخلاقية الفطرية وإن المواقف الأخلاقية الأساسية في الحياة إنما تنبع من قدرات الإنسان الانفعالية الأساسية، ذلك لأن الانفعال بالنسبة للإنسان هو العاطفة وبذرة كل انفعال وهو شعور يتفجر داخل الإنسان للتعبير عن نفسه في فعل ما.

(الأعسر والكفافي 2000، ص255)

وقد أشار ريتشارد إلى أن إهمالنا لعواطفنا قد يؤثر في حالتنا الصحية وعلى سعادتنا ووضعنا بشكل عام مهما كانت معدلات ذكاءنا ولحسن الحظ فإنه بالإمكان دائما تحسين مهارات الاتصال الاجتماعي مهما بلغ الإنسان من العمر وتصنيف كانتي قائلة: " لقد ارتكبت بنفسي أخطاء ولكنني أعمل على معالجة أخطائي لأكون أكثر دقة على التواصل مع الآخرين ".

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل تناولنا مفهوما جديدا ظهر في علم النفس الأمريكي في القرن العشرين، ولاحظنا أن مفهوم الذكاء الوجداني يتحدد من خلال ربط الذكاء بالعاطفة، كما استخلصنا من هذا الفصل أن الذكاء الوجداني يرتبط إيجابيا بعوامل التفوق والنجاح ويرتبط سلبيا بعوامل الفشل والاضطرابات النفسية والمشاكل العلائقية.

الفصل الثالث

التوافق المهني

الفصل الثالث: التوافق المهني

المحتويات

تمهيد

1- تعريف التوافق المهني

2- مظاهر التوافق المهني

3- مظاهر سوء التوافق المهني

4- العوامل المؤثرة في التوافق المهني

5- آلية تحقيق التوافق المهني

6- النظريات المفسرة للتوافق المهني

خلاصة الفصل

تمهيد

التوافق يشير إلى وجود علاقة منسجمة مع البيئة تتضمن القدرة على إشباع معظم حاجات الفرد وتلبية معظم المطالب البيولوجية، والتي يكون الفرد مطالبا بتلبيتها وعلى ذلك فالتوافق كل التباينات في السلوك والتي تكون ضرورية حتى يتم الإشباع في إطار العلاقة المنسجمة مع البيئة.

يعد التوافق المهني جزءا من التوافق العام، وأ حد مظاهره، وهو يعكس رضا الفرد عن عمله وعن مكوناته البيئية، وعلاقته بزملائه، وهو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه، ذلك لأن التوافق المهني يرتبط بالنجاح في العمل، وتكيفه مع بيئة العمل التي يعمل بها ماديا ومهنيا ونفسيا واجتماعيا لتحقيق أكبر قدر من التوازن.

أولا: التوافق

تعريف التوافق لغة:

التوافق مأخوذ من وفق الشيء أي ما لائمه، وقد وافقه موافقة، واتفق معه اتفاق.

(ابن المنظور 1993–ص262)

تعريف التوافق اصطلاحا:

لقد عرف العلماء مصطلح التوافق بحسب وجهات نظرهم فكان منها المتشابه ومنها المختلف

ومن أهم هذه التعاريف مايلي:

تعريف زهران:

بأنه "عملية دينامية مستمرة تتناول السلوك والبيئة الطبيعية والاجتماعية بالتغير والتعديل حتى يحدث توازن بين الفرد وبيئته "

تعريف التوافق المهني:

عرفاالقادر:" بأنه قدرة الفرد على أن يعقد صلات اجتماعية مرضية مع من يشرفون عليه أو يعملون معه كما يتضمن.قدرة الفر د على التواؤم مع بيْته الاجتماعية في.مختلف نواحيها المهنية والاقتصادية والمنزلية.

(عبد القادر2000، ص107)

– وعرفه المهنأ بأنه: "قدرة العامل على تحقيق التكيف والشعور بالرضا، والانسجام مع البيئة المهنية."

(المهنأ2002، ص6)

– عرفه الزبيدي: "بأنه قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفا سليما وأن يتواءم مع بيئته الاجتماعية أو المادية أو المهنية أو مع نفسه.

(الزبيدي ،1991،ص246،)

-عرفه مرسي بأنه " حصول الشخص على عمل يناسب قدراته وامكانته ويرضي ميوله وطموحاته، ويشعر بالنجاح والتفوق، ويدرك فيه رضا المشرفين والزملاء والإرضاء في العمل ساء توافقه في عمله مع نفسه ومع الناس ")

(مرسي، 1988، ص142)

- تعريف العجمي:بأنه "الشعور بالسرور ناتج عن ادراك الشخص بأن وظيفته تشبه قيما معينة"

(العجمي ، 1999،ص52)

- عرفه عبد الخالق بأنه: "تكيف الشخص مع عمله الذي يستطيع أن يؤديه بنجاح لأنه يتناسب مع ذكائه وقدراته والذي يرضي ويميل إلى ممارسته لأن يتفق مع ميوله ومستوى طموحه وفكرته عن نفسه.

" (عبد الخالق، 1983ص7)

ثانيا: مظاهر التوافق المهني

للتوافق المهني مظاهر، وأول مظاهره الرضا عن العمل، وهناك الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن جونب معينة من بيئة العمل وكل مظاهره عن الجوانب المختلفة للعمل، ليس من الضروري أن تتعادل مع الرضا عن العمل ككل ومقياس الرضا الإجمالي عن العمل يسمح للعامل بأن يقيم كل جانب فيما يتصل بالأهمية النسبية له ومهما كان، فإن مقياس الرضا الإجمالي عن العمل. ستحدد مظاهر العمل التي تهم كل فرد، ذلك أن لها جوانب كثيرة مترابطة تشير إلى التوافق المهني "زيادة الأجر والتطور الذاتي للشركة، وثبات العمالة، وشعبية العامل، والاستفادة من القدرات."

(عوض 1993-38-39)

ويمكن الاستدلال على التوافق المهني من خلال عاملين هما:

العامل الأول: الرضا عن العمل

فالرضا يشمل الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن مختلف جونب بيئة عمل الفرد: عن مشرفه، وزملائه والشركة أو المؤسسة التي يعمل فيها وظروف عمله وساعات عمله، وساعات عمله وأجره، ونوع

العمل، الذي يشغله، كما يشمل إشباع حاجاته وتحقيق أوجه طموحه وتوقعاته، ويشمل اتفاق ميوله المهنية وميول معظم الناس الناجحين، الذين يعملون في مهنته.

(السماري، 2006ص23)

العامل الثاني: الإرضاء

أما الإرضاء، فإنه يتضح من إنتاجيته وكفايته، ومن الطريقة التي ينظر بها إليه مشرفه وزملائه، والشركة أو المؤسسة التي لها، كما يتضح سلبا من غيابه وتأخره، ومن عدم قدرته على البقاء في العمل لمدة مرضية من الزمن. ويتضح أيضا من اتفاق قدراته ومهاراته تلك المتطلبة للعمل.

ثالثا: مظاهر سوء التوافق المهني:

هناك مظاهر متعددة لسوء التوافق المهني إلى جانب الرضا والإرضاء للذين سبق الحديث عنهما ونذكر سوء التوافق المهني فيما يلي:

- قلة الإنتاج من ناحية الكم والكيف
- الإكثار من الحوادث، ومن الأخطاء الفنية
- إساءة استخدام الآلات والأدوات والمواد الخام، وقد يسرق العامل منها
- كثرة التغيب عن العمل والتمارض بعذر وبدون عذر والتنقل من عمل إلى أخر
- اللامبالاة والتكاسل
- الإسراف في الشكوى أو التمرد أو المشاغبة
- كثرة الاحتكاك بالزملاء والرؤساء والمرؤوسين
- عدم طاعة تعليمات المصنع أو الشركة أو المؤسسة
- تحريض الزملاء على الشكاوي عن اللوائح ونظام العمل
- وينشأ سوء التوافق المهني من عوامل شخصية ترجع إلى العامل نفسه كنقص في

اجتهاده أو استعداده أو تدريبه أو لعدم تناسب قدراته مع نوع عمله، أو من اعتلا ل صحته النفسية. كما ينشأ أيضا من عيوب في البيئة المادية والبيئة الاجتماعية.و غالبا ما ينشأ من تضافر كثير من العوامل الشخصية الخارجية.

(الشافعي 2002–ص28)

ربعا: العوامل المؤدية إلى سوء التوافق المهني

ومن أبرز العوامل التي تؤدي إلى سوء التوافق وعدم الرضا عن نظام العمل ذلك أن يصعب على العامل أن يعمل في عمل رتيب ممل ولا يتفق مع قدراته وميوله.

كما أن هناك سببا أخر لسوء التوافق المهني وهو أوجه الضعف في التنظيم الاجتماعي والعلاقات الشخصية الداخلية بين العاملين في المؤسسة، حيث يؤدي إلى ضعف الاتصال بين العاملين ونقص وإحساسهم بالتعاون، وهذا يؤدي بهم لأن يكونوا سعداء وغير مستأنسين بزملائهم وبالتالي تظهر عليهم أعراض الاغتراب النفسي.

(الزبيدي 1991–250)

خامسا: العوامل المؤثرة في التوافق المهني:

1–عوامل حضارية وتكنولوجية: يؤثر في التوافق المهني للفرد ما يخشى حياته اليوم من تغيرات حضارية وتكنولوجية..، تزعزع أمنه واستقراره النفسي وتجعله يتردى بين الأمل واليأس والرضا والقنوط. كما أنها تحبط حاجاته الأساسية وتخنق شخصيته وتشيع فيها الاضطرابات النفسية على اختلاف أنواعها ولقد أدت التكنولوجيا إلى تغيرات هامة في الكيان الاجتماعي نتيجة لقلة إلى العمل اليدوي، وزيادة معدلات الإنتاج، وتحول المجتمع الريفي إلى مجتمع صناعي مما أوجد خلافا نوعيا بين العقلية الصناعية والعقلية الزراعية فتعددت مطالبها مشاكلها واختلف أسلوب تفكيرها.

(عوض1996–45)

2-عوامل شخصية: هناك عدة عوامل تتضافر معا فتؤثر في التوافق المهني منها:

أ-الحالة الصحية: والتي ترجع إلى أساس فسيولوجي وذلك أن أي خلل في التكوينات الجسمية يؤدي إلى خلل في وظائفها، وليس من الشك أن الخلل كلما كان كبيرا كان تأثيره أعمق وأوسع مدى.إذ أمتد إلى الوظائف النفسية المختلفة، ذلك أن التكوين البيولوجي ليس بمنفصل عن التكوين النفسي بل إنهما يكونان وحدة متكاملة.

ب- الحالة النفسية أو المزاجية والاضطرابات الانفعالية والنفسية والصراع والقلق والإحباط...الخ

ج-السمات الشخصية: استعداداته للعمل وميوله ورغباته وطموحه ومستوى اقتداره ومتاعبه الشعورية واللاشعورية.

(الشافعي، 2002: ص30)

سادسا: آلية تحقيق التوافق المهني:

لكي نعمل على رفع مستوى التوافق المهني للعامل فإن العمل على تحسين توافق العامل وعلاقته مع كل من مكونات بيئته هذه سوف يؤدي إلى تحقيق التوافق المطلوب له في عمله أما هذه العلا قات فتتمثل فيما يلي:

1- علاقة العامل بحرفته: نجد ضروريا وضع العامل المناسب له من حيث قدراته وإمكان وميوله وتساعد على تحقيق ذلك عمليتان هما الاختيار المهني والتوجيه وفشل في تحقيق ذلك يتسبب في ترك الكثيرين لعملهم وانتقالهم إلى غيرهم نتيجة فشلهم فيه، فالعامل الذي ينتقل من حرفة إلى أخرى في أوقات قصيرة، والذي يعجز عن الاستقرار في حرفة معينة هو ذلك العامل الذي لم يصادف العمل الذي يناسبه منذ البداية، ونتيجة لكثرة التنقل يشعر العامل باليأس والخيبة المؤلمة وفقدان الثقة بالنفس وضياع الوقت والجهد وإرهاق للأعصاب وينتج عن ذلك تحول العدوان الناجم عما يصادفه إلى علاقاته مع زملائه ومع المؤسسة نفسها كذلك، وهو في حاجة دائما لإعادة التوافق مع البيئات والأعمال والظروف الجديدة هذا بالإضافة إلى ما يعود على المؤسسة من نفع كبير إن هي أحسنت وضع العامل المناسب في المكان المناسب حيث يزيد إنتاج العامل ويحسن توافقه مع العمل.

(طه، 1980: ص24)

2-علاقة العامل بنظام المؤسسة:

فالعامل المتوافق توافقا حسنا مع عمله عادة ما يكون على علاقة حسنة مع نظام والهيئات الإدارية للمؤسسة، ولعل الخبير بشكاوي العمال وما يقومون بيه من مشاغبات يدرك أن أغلبها يصدر عن الفاشلين في أعمالهم، فالعامل الذي لا يجد الرضا النفسي يتزعم المتمردين والقائمين بالإضرابات داخل المؤسسة، وبذلك ينجح في صرف غيره عما فشل هو فيه ويرضى اعتباره لذاته لذلك على المؤسسة أن تقوم بدراسة الأسباب الحقيقية التي تؤدي سوء العلاقة بين العامل ونظام المؤسسة وهيأتها الإدارية وتحاول جادة على إزالتها.

3-علاقة العامل بالرؤساء:

ينبغي على المؤسسة إذا كانت تعمل جادة على تحسين توافق العامل المهني أن تعمل على أن تسود العلاقات الاجتماعية والنفسية الصحيحة بين الرئيس والمرؤوسين وقد بني هذا التلخيص على ملاحظات عملية مضبوطة في عدد من المؤسسات في ما يلي:

- معاملة المرؤوسين معاملة تشعرهم باحترام لشخصيتهم؛
- تمثيلهم تمثيلا أمنيا لدى الهيئات العليا؛
- تطبيق قوانين المؤسسة ولوائحها عليهم تطبيقا مرنا؛
- اعتبار نفسه مثلا يتقدى؛
- إعطائهم فرصة كافية للنمو والتقدم ومعاونتهم على التحسن؛
-تنمية إخلاصهم للمؤسسة عن طريق إخلاصه لهم والعدل والرحمة في معاملتهم.

(الشافعي، 2002: ص56)

4-علاقة العامل بزملائه:

العلاقة بين العامل وزميله داخل المؤسسة تقوم على عاملين أساسين هما (التعاون والمنافسة) وتلجأ أغلب المؤسسات إلى استخدام العامل الثاني إما استخداما صريحا أو ضمنيا، ونتيجة المنافسة يكون رفع مستوى إنتاج، ولكن تخشى ما قد يجره هذا التنافس من إفساد العلاقات بين العامل وتبادل مظاهرا لعدوان الناشئ من الإحباط الذي تحدثه هذه المنافسة الفردية بين الزملاء في عمل واحد وينبغي ألا نعتبر التعاون والمنافسة متعارضين تماما، بل كلما أمكن الجمع بينهما لضمان سلامة العلاقات المتبادلة ومن ثم ضمان

الصحة النفسية في جو المؤسسة واهتمام المؤسسات بإنشاء النوادي وتشجيع النشاط الرياضي وإقامة الحفلات والرحلات وأوجه النشاط الاجتماعي والترفيهي يساعد أيضا في التحسن المطلوب في علاقات العامل بزملائه ويعمل على زيادة توافقه معهم.

(طه، 1992: ص56)

5-علاقة العامل بظروف العمل:

يقصد بظروف العمل الشروط المادية التي يعمل فيها من ضوء وتهوية ورطوبة ونظام تتابع العمل والراحة....الخ فقد يختار العامل اختيارا نفسيا صحيحا فيضع في المهنة التي تناسبه من حيث الميول والاستعدادات والسمات الانفعالية، وقد يدرب تدريبا ناجحا على استخدام قدراته على أحسن وجه لمصلحته ومصلحة المؤسسة بحيث تتاح له أكبر فرصة ممكنة للتوافق الصحيح مع البيئة الطبيعية لدوام هذا التوافق الصحي بتوفير البيئة الطبيعية لدوام هذا التوافق وتحسينه ولا شك أن العامل من جانب المسؤولين على تهيئة ظروف عمله بطريقة مناسبة للعامل يسهم في رفع معدلات الإنتاج علاوة على زيادة رضا العامل عن عمله وزيادة توافقه فيه.

(طه، 1992: ص58)

7- **علاقة العامل بآلات العمل:** بالإضافة إلى اللوائح والأشخاص الذين يتعامل العامل معهم فإنه يحتك بالآلات والأدوات التي يستخدمها والتي يتوقف إنتاجه وتوافقه العام على سيرها، وزيادة على ذلك فإن سلامته وأمنه يتوقفان على حسن استعمالها بحيث تضمن بذلك عدم تعرضه للحوادث وقد أوضحت الدراسات التي تناولت موضوع الحوادث إن هناك عوامل نفسية تكمن وراء هذه الحوادث سوءا كانت اضطرابات انفعالية أم نقص في القدرات العقلية والإمكانات الشخصية المتطلبة للعمل، لهذا فإن برنامج الاختيار والتوجيه والتدريب المهني والإرشاد والعلاج النفسي كفيلة بتخفيض قابلية العامل للحوادث في أقل قدر ممكن ولاحظ (ريان سميث) في المؤسسات التي تكثر فيها الحوادث بدون أن تكون ظروف العمل مبررة لهذه الكثرة أن هناك علاقة بين المظاهر والروح المعنوية السائدة بين عمال هذه المؤسسة وهنا يكون العلاج برفع الروح المعنوية لهؤلاء بالطرق السيكولوجية مفيدا في تقليل مستوى الحوادث.

(طه 58.1992)

سابعا: النظريات المفسرة للتوافق المهني:

وفيما يلي عرض موجز لبعض النظريات المفسرة للتوافق المهني:

1-نظرية نموذج مظهر الرضا:

تعتبر نموذج مظهر الرضا التي نادي بها(1973 **lawler**) نموذجا خاصا لتحديد الرضا المهني وطبقا لهذه النظرية يكون الأفراد راضين عن مظهر من مظاهر عملهم كأصدقاء العمل والمشرفين والرواتب، عندما يكون مقدار المظهر الذي يدركونه والذي يجب أن يتحصلوا عليه للقيام بأداء عملهم، يجب أن يعادل المقدار الذي يدركونه والذي يتحصلون عليه فعلا زيادة على ذلك، عندما يدرك الأفراد هذا المقدار المتحصل عليه أكثر مما يستحقونه، فيجب أن يعم عليهم شعور باللامساواة وبالذنب، أخيرا إذا أدركوا بأنهم يتحصلون على شيء قليل من المظهر – فالنظرية تتوقع بأنهم يشعرون بعدم الرضا أي الاستياء.

(كشرود، 1995: ص457)

2-نظرية العاملين (نظرية العوامل الدافعة – الصحية):

تعد النظرية من أهم النظريات في ميدان محفزات العمل، وهي مرتكزة على حقيقة أن الفرد لديه نوعين من الحاجات –تجنب الألم – والنمو من الناحية النفسية.

لقد قامHERZBEG وجماعته (1966) بمقابلة 200 محاسب ومهندس من مدينة بيتسبرج الصناعية، ولقد تم توجيه أسئلة لهم عن الأحداث التي خيروها في العمل والتي أدت إلى تحسين رضائهم عن العمل أو انخفاض ملحوظ في رضائهم عن العمل، وظهر بأن هناك خمس عوامل يمكن أن تقرر بصورة قوية الرضا عن العمل وهي: الإنجاز، التميز، العمل نفسه، المسؤولية والتقدم، والترقية في العمل على أن العوامل الأخيرة كانت لها أهمية كبيرة في التغير الثابت في الاتجاه نحو العمل وبما أن هذه العوامل فعالة تحفيز الفرد للأداء الأفضل وبذل الجهد، لذلك سميت بالعوامل الدافعية أو بالعوامل الداخلية المتعلقة بالعمل، أما العوامل التي لها علاقة بالأشياء فهي تعليمات المؤسسة والإدارة الإشراف الأجور، العلاقات الاجتماعية، وظروف العمل المادية، وبما أن لهذه العوامل تأثير قليلا على اتجاهات العمل الإيجابية، لذلك سميت بالعوامل الصحية موازاة للاستخدام الطبي.

(الزبيدي، 1991: ص84-85)

3

-نظرية القيمة

(**Locke**) (1969- 1974)نظرية القيمة أو التعارض التي طورها تقول أن الرضا الوظيفي للفرد أو عدمه عن بعض الجوانب المهنية يعكس حكما ثنائي القيمة:

أ- التعارض المدرك بين الفرد وما يتحصل عليه بالفعل؛

ب- أهمية مايريده الفرد ويقومه.

فالرضا الوظيفي الكلي للفرد هو عبارة عن مجموع كل هذه المظاهر المتعلقة بالرضا الوظيفي مضروب في أهمية ذلك المظهر بعبارة أخرى فإنه بالنسبة للفرد أي مظهر من مظاهر العمل مثل (الترقية) يمكنه أن يكون مهما جدا لهذا الفرد، بينما ليس كذلك لفرد آخر فمظهر الترقية مثلا بالنسبة للفرد الأول يجب أن يعطي وزنا أو قيمة عالية من أي مظهر آخر.

"**رضا كلي =مجموع مظاهر × أهمية المظاهر بالنسبة للفرد**"

(كشرود، 1995: ص453)

4-نظرية العملية المناوئة:

يؤكد" **landy** 1978من خلال نظريته للرضا الوظيفي على دور العمليات الفسيولوجية وفي الحفاظ على حالة وجدانية متزنة أي أن الأساس ألسببي للرضا هو فسيولوجي، ويشمل الجهاز العصبي المركزي، وسوف يتغير رضا الفرد الوظيفي خلال فترة من الزمن حتى ولو كانت الوظيفة أكثر تشويقا خلال الأسابيع القليلة الأولى منها بعد عدة سنوات إلا أن يقترح بأن هناك آليات داخل الأشخاص تساعدهم على المحافظة على حالة وجدانية متزنة ويعتقد أن هذه الآليات تلعب دورا في الرضا الوظيفي، والعملية المناوئة تشير على العمليات المناوئة أو المضادة للتعامل مع الانفعال فمثلا إذا كان الشخص مسرورا جدا.فإن هناك استجابة فسيولوجية تعارض هذه الحالة الوجدانية وتحاول أن ترجع الفرد إلى الخلف إلى مستوى محايد.فالحالة الوجدانية المتطرفة سالبة أو موجبة ينظر إليها أنها مضرة بالأفراد وليست مفيدة لهم في أي حال من الأحوال تستعمل الميكانيزمات الآليات الفيسيولوجوية لتقي الشخص من هذه الحالات بأن السبب الذي يجعل الأفراد يختلفون في رضاهم الوظيفي هو المتطرفة ويقترحlandy أنهم يختلفون فيما يتعلق بمرحلة وظائفهم الفسيولوجية الوقائية

(الشافعي، 2002، ص36)

خلاصة الفصل:

اتضح من خلال الفصل أن التوافق المهني هو عملية ديناميكية، مستمرة تستلزم التوفيق بين قدرات الفرد وحاجاته الخاصة، وكذلك المتطلبات المادية والاجتماعية للبيئة المحيطة والذي يتأثر بالعوامل الشخصية وا لنفسية، وكذلك عوامل مرتبطة بالعمل وعن المؤثرات الخارجية كالأسرة والجماعات خارج العمل وكلما توفرت الشروط والظروف والعوامل المساعدة تحقق أكبر قدر من التوافق المهني.

الفصل الرابع

الأستاذ الجامعي



المحتويات

تمهيد

1- مفهوم الجامعة

2- مهام الأستاذ الجامعي الكفء

3- خصائص الأستاذ الجامعي الكفء

4- أهداف ومجالات تقييم الأستاذ الجامعي الكفء

5- تقيم الطلاب لأساتذتهم

6- موقف الأستاذ من تقويم الطلاب لهم

خلاصة الفصل

تمهيد

يقوم الفرد بسلوكيات اجتماعية مختلفة وهذه الأخيرة ترتبط ارتباطا وثيقا بالمعارف والخبرات السابقة لديه والتي يتلقاها، وكذلك بالمواقف التي يعيشها في أسرته والذي يواجهه، وللخبرات والمعارف المخزنة في ذهنه وهذه العملية تسمى الاتجاه، يتعدد اتجاه الطالب الجامعي بالثقافة الأسرية التي ينتمي إليها من خلال ما يكتسب من عادات واتجاهات ومهارات يحدد كيفية تفكيره وسلوكياته واتجاهاته، وهذه الأفكار والسلوكيات تكون نتيجة استرجاعه لمواجهة الحياة، وكذلك لتفاعله الاجتماعية ويعتبر التعليم عاملا أساسيا في تقدم المجتمع وازدهاره وتطوره كما يساهم في إحداث التغير فمن خلاله يتزود التلميذ بمختلف الخبرات والمعلومات التي تساعده على تطوير شخصيته وبلورة اتجاهاته.

أما التعليم الجامعي فيعتبر من أهم المراحل التي تساعد الفرد على تحديد مستقبله وتحقيق أهدافه وتوظيفها حتى يصبح الفرد منتجا تستغل طاقاته سواء الفكرية أو العلمية أو الجسمية في خدمة المجتمع وتقدمه.

وسنتناول في هذا الفصل التعليم الجامعي ووظائفه وأهدافه التي يحققها له كون ان الجامعة تعتبر مؤسسة اجتماعية تعليمية تخدم المجتمع فكريا واقتصاديا واجتماعيا وسياسيا ومهنيا من خلال معرفة واقعها التطويري والوظائف التي تقوم بها في المجتمع

مفهوم الجامعة:

الجامعة هي مؤسسة اجتماعية تعليمة يمكن إن يلتحق بها التلميذ المتخرج من الثانوية والمتحصل على شهادة البكالوريا من اجل إتمام دراسته الثانوية ومتابعة دراسته الجامعية، وعلى اعتبار إن الجامعة مجتمع مغلق تجمع الطلبة من مواقع جغرافية مختلفة ومن مجتمعات وثقافات ومستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة، بحيث تقدم برامج طويلة المدى تتراوح مابين 4-7 سنوات، كما تقدم برامج قصيرة المدى مدته ثلاث سنوات:

يعمل كل مجتمع على تأسيس جامعة خاصة به تقوم بتحقيق أهدافها انطلاقا من مشكلاته واتجاهاته الاجتماعية واقتصادية والسياسية ومن ثم تصبح الجامعة مؤسسة تكوين لا تحدد أهدافها واتجاهاتها من جانب واحد ومن خلال جهازها بل تتلقى هذه الأهداف من المجتمع الذي يقوم على أساسه والذي يعطيها هو وحده الحياة. (محي الدين مختار، 1999، ص243)

1- مهام الأستاذ الجامعي الكفء:

إن تحديد المهام والوظائف التي يقوم به الأستاذ الجامعي كفيل بأن يساعد في معرفة الخصائص اللازمة للقيام بهذه المهام، التي يمكن بعد ذلك تقويمها.لذا نقوم بتحديد هذه المهام حسب اراء الباحثين. وانسجاما مع تحديد المهام بهذه الصورة نجد الباحثين يصنفون مهام الجامعة إلى ثلاث وظائف هي: التدريس، البحث، خدمة المجتمع.

وتسعى كل وظيفة إلى تحقيق هدف معين ففي حين تهدف وظيفة التدريس إلى إعداد الخرجين وتأهيلهم، فان الأبحاث الجامعية تهدف إلى اكتشاف المعرفة وتحديد مجال استخدامها، وتهدف وظيفة خدمة المجتمع إلى انفتاح الجامعة على المجتمع وتفاعلها معه.ويطلق على هذه الوظائف الثلاثة"التاج المثلث للاكا دمية" نتناولها فيما يلي مع المهام الفرعية المتضمنة فيها:

ا- التدريس:

وهم المهمة الأساسية الأولى لأستاذ الجامعة، ويتضمن ما يلي:

- التخطيط لإعداد الدروس وإلقائها سواء في المرحلة الجامعية الأولى أو في الدراسات العليا.

– تأليف الكتب في التخصص الذي يدرسه.

– تطوير مناهج التدريس في التخصص الذي يدرسه.

– العمل في اللجان البيداغوجية.

– إتقان اللغة التي يدرس بها.

ب– البحث العلمي:

وهو المهمة الأساسية الثانية للأستاذ الجامعية ويتضمن ما يلي:

– التدريب على البحث العلمي وأساليبه، ويتحقق أثناء إعداد درجتي الماجستير والدكتوراه.

– التأليف في ميدان مناهج البحث وتقنياته.

– الاستمرار في ممارسة البحث التي تنظم لصالح الباحثين المبتدئين والمشاركة في تنشيطها ومناقشتها.

– ممارسة الإشراف العلمي على درجتي الماجستير والدكتوراه.

– قراءة موضوعات الطلبة في البحث وإعطائهم توجيهات وإرشادات في البحث.

– حضور ملتقيات العلمية الوطنية والدولية التي انظم في ميدان التخصص والمشاركة فيها بحثيا.

ج– خدمة المجتمع وتنميته:

وهي المهمة الأساسية الثالثة للأستاذ الجامعي وتتضمن ما يلي:

أ– **داخل الجامعة:** وتتضمن المشاركة في النشاطات غير الدراسية التي يقوم بها الطلبة كإلقاء المحاضرات في موضوعات التخصص العلمي والمشاركة في موضوعات التخصص العلمي، المشاركة في الندوات الطلابية الثقافية والفنية.

ب– **خارج الجامعة:** وتتضمن ما يلي:

– القيام بالبحوث التطبيقية التي تعالج مشكلات المجتمع مشكلات المجتمع وتساهم في حلها.

– تقديم الخبرة والمشورة إلى تطلبها.

– المشاركة في الندوات العلمية التي تنظم في قطاعات غير جامعية بتقديم أ، عمال علمية فيها

الإسهام في الدورات التدريبية لتكوين الإطارات العلمية المسيرة للمؤسسات .

– تأليف الكتب في ميدان ا التخصص تكون موجهة للمثقف العام

– الترجمة ونقل المعارف في ميدان التخصص من اللغات الأجنبية إلى اللغة الوطنية.

– إتقان اللغة التي يستطيع أن يفيد بها مجتمعه.

(بشير معمرية، 2007، ص101)

2– خصائص الأستاذ الجامعي الكفء:

إن تحديد خصائص الأستاذ الكفء، وتحديد المقصود بالكفاءة، وما هي وسائل قياسها، لهو من أصعب الأمور التي تواجه الباحثين حول هذه القضية يبدو بالتعليم. كما أن حدوث اتفاق بين هؤلاء الباحثين حول هذه القضية يبدوا أمرا صعب التحقيق. ولكننا سنتناول بعض النتائج لبحوث سابقة وبعض أراء المهتمين بالأستاذ الجامعي حول الكفاءة والأستاذ الجامعي الكفء.

يشير بعض الباحثين إلى الكفاءة من خلال مفهوم المداخلات في العملية التربوية.بينما يشير إليها آخرون من خلال المخرجات outputأي النتائج التي تخرج به العملية التعليمية مثل المستويات العلمية للخرجين ونجاحهم في الأعمال التي يمارسونها.

وفي هذا المعنى فإن كفاءة الأستاذ تتحدد من خلال مكتسبات الطلاب العلمية، ومن خلال تأثيره فيهم من حيث إكسابهم قيم واتجاهات وعادات مرغوبة، أو بمعنى آخر، فإن الأستاذ الكفء هو الذي يحقق أهداف التعليم كما تظهر في سلوك الطلاب بعد التعلم.

ويورد بات يرسون، ولبرج 1979 Peterson et h. Walser.p المراحل التاريخية التي مرت به االبحوث التي تناولت موضوع الأستاذ الجامعي الكفء، وهي:

- في المرحلة الأولى تم النظر إلى الكفاءة على أنها نتيجة صفات وخصائص شخصية في الأستاذ؛

- في المرحلة الثانية تم النظر إلى الكفاءة على أنها ناتجة عن الاستخدام الأمثل لطرق التدريس؛
- في المرحلة الثالثة اتجه البحث إلى العلاقة بين سلوك الأستاذ وتعلم الطلاب؛
- أما المرحلة الرابعة فقد تم اعتبار الكفاءة على أنها التمكن من مجموعة من المهارات والقدرات واستخدامها استخداما ملائما.

وفي هذا الإطار قام الباحثان (بيتر سون، ولبرج) بدراسة طلبا فيها من الطلاب أن يصفو الأستاذ الجيد من خلال خبراتهم السابقة فكانت النتيجة ذكر الصفات منها ما يلي:

- امتلاك مهارات تدريسية عالية معرفة كبيرة بالمادة الدراسية؛
- تكليف الطلاب بالكثير من الأعمال والوجبات الدراسية؛
- لقدرة على ضبط الطلاب.

(بشير معمرية، 2007، ص103)

1-أهداف ومجلات تقويم الأستاذ الجامعي:

بدأت عملية التقويم الأستاذ الجامعي في السبعينيات من القرن العشرين (1977) في الولايات المتحدة الأمريكية.ومنذ ذلك الحين وهي تحتل جانبا كبيرا من اهتمامات البحوث النفسية والتربوية التي تتناول كفاءات الأستاذ الجامعي.وصر تقويم الأستاذ الجامعي من الأمور الشائعة في الجامعات الأمريكية والأوربية، كما أخذت به كثير من الجامعات حتى في الدول النامية كدول الخليج العربي على سبيل المثال.ويقوم بها الإداريون والطلاب والأساتذة.

وهناك أسباب علمية وإدارية للقيم بعملية التقويم منها:

1- تحسين الأداء الأكاديمي سواء في التدريس أو في انجاز الأبحاث أو في العديد من النشاطات الأخرى التي يقوم بها الأستاذ الجامعي؛

2- كم يقوم الأستاذ الجامعي الأسباب إدارية بحتة. وكثيرا ما تكون هذه الأسباب أكثر تأثيرا على الأستاذ الجامعي.

لأنه تتعلق بالترقية أو الاستمرار في الوظيفة أو الزيادة في الراتب.

ونظرا لاختلاف أسباب تقويم الأستاذ الجامعي، وضعت بعض الجامعات الأمريكية طرقا مختلفة لتقويم الأداء الأكاديمي للأستاذ الجامعي فعندما يكون هدف التقويم هو تحسين الأداء التدريسي، ينفذ التقويم التكويني formative évaluation، أما إذا كان هدف التقويم وإصدار قرارات فيم يتعلق بالترقيات والاحتفاظ بالوظيفة والزيادة في الراتب ومنح الجوائز، ينفذ التقويم التجميعي summative évaluation

ويحقق ذلك الأستاذ الجامعي عدة أهداف منها:

- تقديم تغذية راجعة للأستاذ الجامعي عن مدى كفاءته في العمل الجامعي.
- توفير معلومات يستخدمها الطلاب عند قيامهم باختيار المقررات الدراسية وللأساتذة الجامعي.
- تعميق الفهم وفحص التدريس الجامعي.
- توفير استبيان أو مؤشر يستخدم عند التعاقد أو الترقية للأستاذ الجامعي.

ويتم تقويم الأداء الأكاديمي والوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة في عدة مجالات:

- تقويم الأداء التدريسي في حجرة الدراسة.
- تقويم النشاطات والانجازات العلمية كعمل الأبحاث والحصول على جوائز.
- تقويم النشاطات الوظيفية والاكادمية خارج المؤسسة العلمية، ويتمثل ذلك في تقديم خدمات للمجتمع.
- تقويم النشاطات الوظيفية داخل المؤسسة العلمية كالإرشاد الطلابي والإعمال الإدارية والعضوية في اللجان المساهمة في التخطيط للأهداف الأكاديمية.

وقامت كذلك الأبحاث النفسية والتربوية بتصنيف موضوع تقويم الأستاذ إلى عدة مجلات.

- **صنفه ر.ا.كنج1978 r.a.king** إلى:
  - صفات الأستاذ
  - تحصيل الطلاب
  - إدارة الصف
  - الخطة الدراسية والتدريس
  - علاقة الأستاذ بالطالب
  - علاقة الأستاذ بالمجتمع وخدمته.
- صنفه ت.ل. تانج 1997 t.l.tang الى:
  - تنظيم ووضوح التدريب الصفي
  - التفاعل بين الأساتذة والطلاب
  - مهارات الاتصال
  - تكليفات المقرر وصعوباته
  - العدالة في التقويم والامتحانات

- تقويم الطلاب على انجازاتهم.

➢ **صنفه م.ن.براون وآخرون 1997 m.n.brown** إلى:

- حماس الأستاذ؛
- تنظيم ووضوح الدرس؛
- التمكين من المادة؛
- مهارات الاتصال؛
- المرونة؛
- العدالة في التقويم؛
- التعاطف مع الطلبة.

2- تقويم الطلاب لأساتذتهم:

يمكن للطالب أن يؤدي دورا هاما في نجاح العملية التعليمية التي هو احد عناصرها وذلك بإعطائه الفرصة للتعبير عن راية في المناهج الدراسية، وكفاءات أساتذته، ومدى فاعلية التدريس، وقد جاء كل ذلك نتيجة تغير فلسفة التعليم وطرقه فقديما كان ينظر إلى الطالب على انه عنصر سلبي متلقي فقط، إما حديثا فينظر إلى الطالب كعنصر فعال يأخذ رأيه في تقويم العملية العلمية لأنه طرف هام فيه والعنصر الذي له صله الجامعي إلى الطالب على انه مباشرة بالمنهج الدراسي والأستاذ.

وينظر المهتمون بتقويم الأستاذ الجامعي إلى الطالب على الطالب على انه أهم مؤشر على فعالية وايجابية التدريس الذي يتلقاه فالطالب الجامعي يستطيع إن يخبرنا أكثر من غيره عن مدى قدرة وكفاءة أساتذته على التدريس الجيد والفعال. كما يمكن الاعتماد عليه فيما يقدمه من أحكام تقويمية، إضافة إلى إن هذه الأحكام التقويمية سوف يكون لها الأثر الايجابي في إعلام الأساتذة بما خفي عليه فيما يتعلق بالفعالية وجودة تدريسه، وهو ما يؤدي إلى تحسين العملية التعليمية ورفع مستواها.

وفيم يتعلق بأفضل وسيلة يمكن استعمالها لجعل الطالب يقوم أساتذته بموضوعية ودون خوف، ويذكر الباحثين إن أفضل طريقة لتسجيل أراء الطلاب عن مدى فعالية التدريس الذي يتلقونه هو استبيان .

3- موقف الأساتذة من تقويم الطلاب لهم:

يوجد العديد من الطرق لتقويم الأستاذ الجامعي، منها ما يلي:

- التقويم الذاتي
- التقارير الشخصية
- تقويم الطلاب لأساتذتهم
- تقويم زملاء المهنة
- التحصيل الدراسي للطلبة
- أشرطة الفيديو بعد تسجيل المحاضرة

بالنسبة لتقويم الطلاب لأساتذتهم في ا لجامعة، انقسم الأساتذة إلى فريقين مؤيد ومعارض للعملية، ولكل فريق حججه التي يدعم بها رأيه.

فالمؤيدون في تقويم الطلاب لأساتذتهم، أنه يخدم أغراضا تعليمية مطلوبة في التعليم الجامعي، عن أدائه، ومدى فاعليته المقررات التي يدرسها، مما يساعد على تعزيز عناصر القوة في أسلوب ومادة التدريس، وفي مراجعة أوجه النقص والثغرات في عمله.

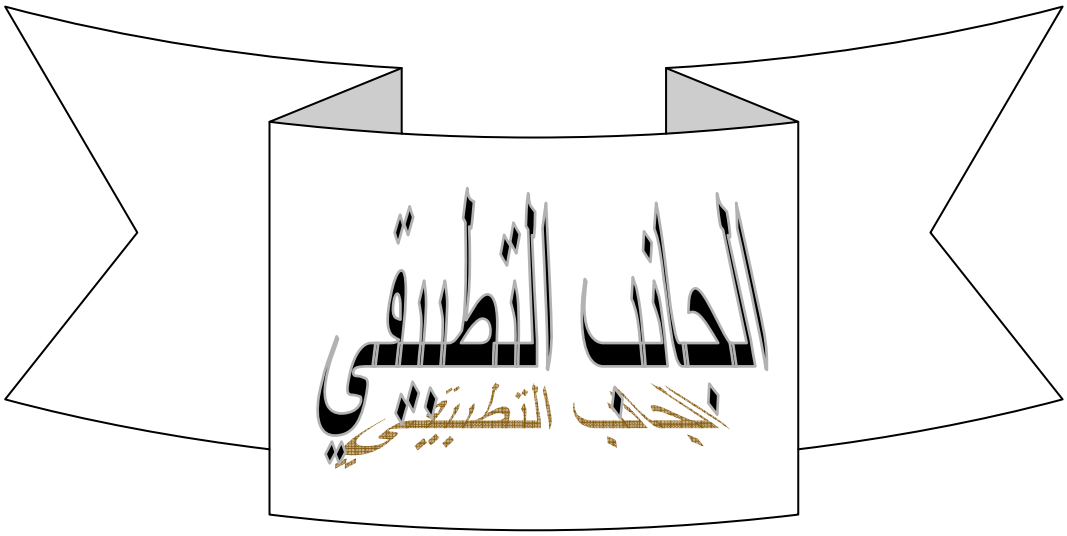
و يرون كذلك أن تقويم الطلاب لأساتذتهم يؤدي إلى تحسين نوعية التعليم الجامعي، كما أنه يقدم للطلاب معلومات أساسية تساعدهم على اختيار الأساتذة والمقررات الدراسية، كما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية لديهم، حيث يقومون بتبادل الأدوار مع الأساتذة في عملية التقويم، وبهذه الصورة يفكرون جديا في التعليم الذي يتلقونه لإحساسهم بالمسؤولية في تطويره.

(بشير معمرية، 2007، ص111)

خلاصة الفصل :

إن ارتباط الأستاذ الجامعي بمهنة التعليم، ترتبط ارتباطا وثيقا بنمو شخصيته وفي مدى تحقيقه للأهداف التي يسعى لتحقيقها في المجتمع الذي يعيش فيه.

فإذا توفرت الظروف اللازمة للأستاذ الجامعي فإنها تؤثر إيجابا على توافقه المهني والنفسي والاجتماعي.


الجانب التطبيقي

الفصل الخامس

منهجية البحث

المحتويات

تمهيد

1-حدود الدراسة

2-الدراسة الاستطلاعية

3-المنهج المتبع

4-عينة الدراسة

5- أدوات تحليل الدراسة ووسائل جمع المعلومات

تمهيد :

بعد التطرق إلى الجانب النظري وتحديد المشكلة والفرضيات والهدف منه وسبب اختياره واستعراض المفاهيم الأساسية للموضوع ثم التطرق إلى فصول البحث المتمثلة في فصل التوافق المهني وفصل الذكاء الوجداني جاء فصل الجانب التطبيقي لمحاولة اختيار الفرضية وذلك بالاعتماد على تطبيق أدوات الدراسة التي تساعدنا على جمع المعلومات وتعرضنا في هذا الفصل إلى منهجية البحث والتي تشمل مجالات الدراسة الاستطلاعية، المنهج المتبع، أدواة الدراسة ووسائل جمع البيانات والمعلومات والأدوات الإحصائية.

المنهج المتبع:

يعتبر المنهج المتبع في البحث من الأساسيات التي يعتمد عليها ويتم اختبار المنهج المتبع في جل البحوث والدراسات الأكاديمية وفق طبيعة الموضوع المراد دراسته وقد استخدمنا في دراستنا هذه المنهج الوصفي الإرتباطي لأنه يناسب دراستنا هذه أكثر من أي منهج آخر والمنهج هذا يعتمد على جمع المعلومات وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى الحقائق.

حدود الدراسة:

الإطار المكاني:

طبقت هذه الدراسة في جامعة المدية وهي جامعة الدكتور يحي فارس بالمدية على تخصصين هما علم الاجتماع وعلم النفس.

الإطار الزمني:

طبقت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من عام 2015 أما الجانب النظري فقد قمنا بالبحث فيه منذ مطلع السنة الدراسية 2014-2015

الدراسة الاستطلاعية:

تعد مرحلة مهمة لكل بحث علمي حيث الهدف منها هو التعرف على الظاهرة المراد دراستها في وهذا بغية التعرف والتقرب منها أكثرة ولقد تمت الدراسة الاستطلاعية من خلال زيارة جامعة الدكتور يحي

فارس بالمدية بغرض البحث عن أفراد العينة لدراستنا الحالية وذلك بعد الاتصال بإدارة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الدكتور يحي فارس بالمدية حيث كان الهدف هو تحديد العينة وتحديد للتساؤلات والفرضيات المقترحة.

عينة الدراسة:

تعرف العينة بأنها مجتمع الدراسة التي منه البيانات الميدانية وهي تعبر جزء من الكل بمعنى تأخذ مجموعة من أفراد المجتمع على أنها تكون ممثلة للمجتمع الأصلي ثم تعمم نتائج الدراسة على المجتمع الكلي.

(رشيد زرواتي 2002–ص52)

ولقد تم اللجوء إلى استخدام العينة لما لها من أهمية خصوصا في الدراسات الميدانية لأن الأصل في البحوث الميدانية المعاصرة تعتمد على الطريقة المسح الشامل لمجتمع البحث ولقد تم اختيار العينة المقصودة لتناسبه مع طبيعة موضوعنا فالعينة المقصودة المنتظمة هي الممثلة للمجتمع المراد دراسته.

(جودت عزت عطوي 2009ص94)

والجدول التالي يمثل توزيع العينة حسب التخصص:

الجدول (1): يمثل توزيع العينة حسب التخصص:

التخصص	العدد	النسبة
علم النفس	18	60
علم الاجتماع	12	40
المجموع	30	100

3- الأدوات والأساليب الإحصائية:

أ- الأدوات:

- مقياس الذكاء الوجداني:

قام بإعداد الاختبار وترجمتها الدكتور حسان المالح ويتكون هذا الاختبار من 17 عبارة وتتضمن الإجابات خمسة احتمالات لكل سؤال يختار المفحوص إجابة واحدة فقط عن كل سؤال ويكتب رقم السؤال ورقم الإجابة وبعد الانتهاء نكتب الدرجات المتحصل عليها عن كل سؤال حيث أنه تم التحقق من الصدق والثبات في بيئة الباحث.و نقوم بحساب مجموع الدراجات ثم نقارنها بسلم التنقيط التالي:

الجدول رقم 02 يوضح كيفية تنقيط الإختبار

معظم الوقت	غالب الوقت	أحيانا	نادرا	تقريبا
1	3	5	7	9

جدول رقم 03: يوضح درجات الذكاء الوجداني ومستواه

الفئات	مستوى الذكاء
من 50الى 70درجة	ذكاء انفعالي منخفض جدا
من 71الى 85درجة	ذكاء انفعالي منخفض
من 86الى 115درجة	ذكاء انفعالي متوسط
من 116الى 130درجة	ذكاء انفعالي عالي
من 131الى 150درجة	ذكاء انفعالي عبقري

ب-مقياس التوافق المهني:

تم تبني مقياس التوافق المهني معد من قبل (خليل 2005) وهو مقياس يتمتع بالصدق والثبات، ويتألف من(31) فقرة ونظرا لأن المقياس معد للمدرسين فقد تم تكييف بعض الكلمات من الفقرات دون إحداث أي تغيير يذكر في أي فقرة

(اسماعيل طه،2005،ص20)

جدول رقم 04يوضح لنا درجات التوافق المهني

الفئات	مستوى التوافق المهني
من 30الى31	توافق مهني منخفض جدا
من 31الى60	توافق مهني منخفض
من 60الى 90	توافق مهني متوسط
90الى120	توافق مهني عال
من 120الى155درجة	توافق مهني عال جدا

***** الإيجابات السالبة 2 -5-7 -10-13-19-21 -24- 25- 28- 31**

*****التنقيط:**

5 – تنطبق علي تماما، 4- تنطبق علي كثيرا، 3- تنطبق بدرجة متوسطة، 2- تنطبق قليلا، 1- لا تنطبق علي

ب-الأساليب الإحصائية المستخدمة:

استخدمنا الأساليب الإحصائية التالية للتحقق من فروض الدراسة:

1-معامل الارتباط سيبرمان لاختبار الفرضية رقم (1) والتي مفادها أن هناك علاقة إرتباطية بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني لدى أساتذة العلوم الاجتماعية.

لاختبار الفرضية رقم (2)و (3) t test اختبار 2-

1- توجد فروق دالة إحصائيا بين الجنسين في الذكاء الوجداني لصالح الإناث.

2- توجد فروق دالة إحصائيا بين الجنسين في التوافق المهني لصالح الذكور.

جدول 05: يوضح ملائمة الفروض الإحصائية

الفرضيات	المقياس	الأسلوب الإحصائي
1–توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني لدى الأساتذة	مقياس الذكاء الانفعالي ومقياس التوافق المهني	معامل الارتباط سبيرمان
2–توجد فروق دالة إحصائيا بين الجنسين في الذكاء الوجداني	مقياس الذكاء الانفعالي	اختبار t.test
3– توجد فروق دالة إحصائيا بين الجنسين في التوافق المهني لدى أفراد العينة	مقياس التوافق المهني	اختبار T test

الفصل السادس

عرض ومناقشة النتائج

تمهيد

1- عرض وتحليل نتائج الدراسة حسب الفرضيات

2- مناقشة فرضيات النتائج

3- الاستنتاج العام

تمهيد

بعد التعرض لإجراءات الدراسة الميدانية من خلال تحديد المنهج المتبع عينة الدراسة خصائصها، وتحديد الأساليب الإحصائية في التحليل الكمي لاستجابات عينة الدراسة يتناول هذا الفصل تحليل نتائج الدراسة الميدانية وذلك من خلال عرض استجابات أفراد العينة ومعالجتها إحصائيا وصولا إلى النتائج وتحليلها وتفسيرها في ضوء الأطر النظرية للدراسة والمتعلقة بالذكاء الوجداني والتوافق المهني لدى الأساتذة

1-عرض وتحليل النتائج الدراسة الميدانية حسب الفرضيات:

1-1-عرض نتائج الفرضية العامة: والتي مفادها

توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني لدى الأساتذة للتحقق من هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون في إبراز العلاقة بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني لدى عينة الدراسة والمقدرة ب (30) أستاذ وأستاذة والجدول التالي يمثل النتائج المتحصل عليها.

جدول رقم 06: يمثل معامل بيرسون بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني

	الذكاء الوجداني	التوافق المهني
قيمة بيرسون R"	0.6	

وهذه القيمة دالة عند مستوى الدلالة 05، 0 ومن خلال الجدول رقم (06) يتضح أن معامل الارتباط بيرسون بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني يقدر ب (0.6) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0، 05) فهناك دلالة إحصائية موجبة بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني عند الأساتذة.أي توجد علاقة ارتباطيه موجبة فكلما زاد الذكاء الوجداني يزيد التوافق المهني. وبا لتالي نقل أن نتائج الفرضية العامة قد تحققت.

1-2- عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

و التي تنص على وجود فروق دالة إحصائيا بين الجنسين في" الذكاء الوجداني "للكشف عن الفروق بين الجنسين والتي تتضمن الفرضية الجزئية الأولى واختبار تحققها أو عدم تحققها تم الاعتماد على اختبار T)، (TEST على العينة المتكونة من(30) أستاذا وأستاذة والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها

جدول رقم(07) يوضح نتائج اختبار (T) في الفروق بين الجنسين في الذكاء الوجداني.

الجنسين / الفرق	الأناث	الذكور
قيمة T	0.89	

القيمة غير دالة عند مستوى الدلالة 0.05

يبين الجدول رقم (7 0) أن اختبار (T) المحسوبة بين الذكور والإناث في الذكاء الوجداني يقدر ب (0.89) وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي ليس هناك فرق بين الجنسين في الذكاء الوجداني وعليه يمكنا القول أن الفرضية الجزئية الأولى لم تتحقق.

1-3-عرض وتحليل النتائج الفرضية الثانية: والتي جاءت بفكرة " هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في التوافق المهني لدى الأساتذة "

للتحقق من صحة الفرضية تم حساب اختبار (T)لإبراز الفرق بين الجنسين في التوافق المهني لدى العينة المقدرة ب (30) أستاذا وأستاذة والجدول التالي يوضح نتائج اختبار (T) المتحصل عليها .

الجدول رقم (08) يمثل نتائج اختبار (T) في الفروق بين الذكور ولإناث في التوافق المهني

الجنسين / الفرق	الإناث	الذكور
قيمة (t)	−0.05	

لة 0.05 القيمة غير دالة عند مستوى الدلا

من الجدول رقم (08) يتضح أن اختبار (t) يبن أن قيمة المحسوبة بين الذكور والإناث في التوافق المهني هي (0.05−) وهي قيمة غير دالة إحصائيا بين الجنسين في ظهور التوافق المهني وبالتالي لم تتحقق الفرضية الجزئية الثانية.

2- مناقشة نتائج الفرضيات: تم التوصل من خلال النتائج التي تحصلنا عليها من الدراسة الميدانية إلى تدعيم الجاني النظري الذي تم التعرض من خلاله إلى متغيرات البحث والمتمثلة في الذكاء الوجداني والتوافق المهني لدى الأساتذة.

2-1: مناقشة الفرضية العامة:

تمت صياغة الفرضية العامة على النحو التالي: هل هناك علاقة ارتباطيه بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني لدى أساتذة العلوم الاجتماعية ؟

واتضح من خلال المعالجة الإحصائية صحة الفرضية العامة وتوصل هذا البحث من خلال النتائج السابقة إلى وجود علاقة ارتباطيه دالة موجبة بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني لدى الأساتذة حيث بلغت قيمة بيرسون (0.6) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05) وهذا ما يؤكد وجود ارتباط بين الذكاء الوجداني والتوافق المهني. وهي نفس النتائج التي تحصلت عليها دراسة السماد وني سنة 2001 والتي من أهم نتائجها أن الذكاء الوجداني يرتبط ارتباطا موجبا بالتوافق المهني وكذا دراسة دانيال جولمان وآخرون سنة 1995

و التي كان من نتائجها أن اختبار النجاح المهني يمكن ربطه بالقدرات العقلية في حين أن التوافق المهني يتطلب قدرات أخرى تتمثل في ضبط الانفعالات وإدارة حفزا لذات.

(بشير معمرية 2007، ص11)

وقد ترجع هذه النتائج إلى طبيعة شخصية الأستاذ، فشخصية الأستاذ المتزنة التي تتحكم في الانفعالات عندها سمة الذكاء الوجداني والعكس. وقد ترجع إلى طبيعة التكوين الذي خضع له أساتذة علم النفس وعلم الاجتماع وهذا ما يؤثر إيجابا على توافقهم المهني.

2-2: مناقشة الفرضية الجزئية الأولى:

تم التوصل في تحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الذكاء الوجداني لدى الأستاذة واتضح من خلال المعالجة عدم تحقيق الفرضية الجزئية الأولى والتي تتضمن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في الذكاء الوجداني وهي نفس النتيجة التي أسفرت عليها دراسة عبد العلي عجوة سنة 2002 والمعنونة في الذكاء الوجداني وعلاقته بالذكاء المعرفي والعمر والتحصيل الدراسي والتوافق النفسي والتي أظهرت عدم وجود فروق بين البنين والبنات على مقياس الذكاء الوجداني الثلاثة وكذلك كشفت عن عدم وجود فروق بين ذوي الاختصاصات العلمية والأدبية على مقياس الذكاء الوجداني الثلاثة.

(عبد العظيم سليمان، 2007، ص606)

2-3: مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

تم التوصل في تحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في التوافق المهني لدى أفراد العينة واتضح من خلال المعالجة عدم تحقق الفرضية الجزئية الثانية والتي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في التوافق المهني وهي نفس النتيجة التي أسفرت عليها دراسة صبير احمد إبراهيم سنة 2010و المعنونة بالرضا الوظيفي وقلق المستقبل لدى معلمي التعليم العام ومعلمي التربية الخاصة والتي نصت على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين دراجات الأساتذة الذكور والإناث في الرضا الوظيفي (عبد العظيم سليمان، 2007، ص607)

الاستنتاج العام:

من خلال الموضوع الذي تناولناه في دراستنا تم التعرف والكشف عن أحد أهم العوامل المؤثرة على التوافق المهني لدى الأساتذة ألا وهي الذكاء الوجداني ويعتبر من العناصر الأساسية التي تتحكم في التوافق المهني. وذلك من خلال إدارة الانفعالات والتعامل مع المواقف المختلفة التي تتعرض حياة الفرد.

و الملاحظ أنه لاتوجد فروق بين الجنسين في الذكاء الوجداني والتوافق المهني إذن إن ارتفاع مستوى الذكاء الوجداني يؤدي إلى التقارب وروح الألفة وحسن التكيف مع المواقف وضبط الانفعالات والتحكم فيها وهذا ما يؤدي إلى ظهور التوافق المهني إي انه كلما كان الذكاء الوجداني مرتفع لدى الأساتذة كانوا أكثر قدرة على ضبط النفس والتحكم في الانفعالات والتكيف مع الضغوط المهنية، ما جعلهم أكثر توافقا مع مهنتهم.

التوصيات والاقتراحات:

– الاهتمام بالجانب النفسي للأساتذة وذلك من أجل رفع ذكائهم الوجداني.

– إجراء المزيد من الدراسات للتعرف على متغيرات أخرى على التوافق المهني مثل التوافق النفسي بكل أبعاده (أسري، اجتماعي، صحي، انفعالي)

– ضرورة تنمية مهارات الذكاء الوجداني لدى الأساتذة غير دائمين لأنهم بيئة مغايرة يحتاجون إلى كثير من مهارات التوافق ومهارات تحمل الضغوط للتكيف والانسجام مع البيئة الجامعية

– تنمية وتقوية العلاقات بين المرؤوسين وزملاء العمل وذلك من خلال تنمية روح الجماعة والعمل كفريق وتنمية الثقة المتبادلة والتأكيد على هذه العلاقات لما لها من أثرفي تعزيز دافعية الأساتذة وزيادة التوافق.

– منح فرص للترقية والنمو الوظيفي للأساتذة وتزويدهم بالمعلومات مناسبة من أجل أداء المهام والعمل على تدعيم العلاقة بين المسؤولين والأساتذة.

خاتمة

خاتمة

مجموعة الضغوطات المهنية التي يتعرض لها العامل الجزائري بصفة عامة و الأستاذ الجامعي بصفة خاصة فهو دائما يعيش الضغط المهني سواءا كانت ادارية أو قانونية أو اجتماعية جعلته يواجه هذه الضغوط حتى لا تؤثر مهنته التعليمية لذا كان دوما يسعى للرفع من ذكاءه الوجداني أو الإنغعالي وذلك بفهم مشاعره و مشاعر غيره و بضبط انفعلاته و التحكم فيها حتى يكون متاوفقا مع نفسه و بيئته التي يعمل بها .إن الذكاءالوجداني شرط ضروري و أساسي لتوافق الأستاذ الجامعي و مهنته ما أوجب الإهتمام بهذا الأخير كخاصية ايجابية يسعى لالفرد دائما بها لما تحقم من رضا و توفق نفسي و مهني وإجتماعي.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

الكتب:

1- ابن المنظور، ابن الفضل، لسان العرب ،دون ترجمة، دار هاد، بيروت، 1993

2- بشير معمريه، **بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس**، الجزء الثاني منشورات الحبر، بني مسوس، الجزائر، 2007.

3- بشير معمريه، **بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس**، منشورات الحبر، بني مسوس، الجزائر، 2007.

4- جام روبنس، جين سكوت، **الذكاء الوجداني**، ترجمة سناء الأعسر وآخرون، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2000.

5- جودت عزت عطوي، **أساليب البحث العلمي**، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2009.

6- حسين أبو رياش، اميمة عمور، عبد الحكيم صافي، سليم شريف، **الدافعية والذكاء الوجداني**، ط1، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان 2006.

7- دانيال جولمان، **الذكاء العاطفي**، ترجمة ليلى جبالي، سلسلة عالم المعرفة، الكويت، 2000.

8- دانيال جولمان، **الذكاء المشاعر**، ترجمة هشام الحناوي، ط2، هلا للنشر والتوزيع، الجيزة، 2005.

9- رشيد زرواتي، تدريبات **على منهجية البحث العلمي في علم الاجتماع**، مطبعة دار هومة، ط1، باتنة-الجزائر-، 2002.

10- الزبيدي إبراهيم، **علم النفس الصناعي**، دار الحكمة للطباعة والنشر، بغداد، 1991.

11- الزبيدي، ابراهيم، **علم النفس الصناعي**، دار الحكمة للطباعة والنشر، بغداد، 1991

12- سامي عبد القوي، **علم النفس الفزيولوجي**، ط2، مكتبة النهضة المصرية، 1995.

13- طه فرج، علم النفس الصناعي، دار المعارف مصر، ط2، 1992.

14- عبد الخالق، أحمد، علم النفس المهني، الدار الجامعية، بيروت، 1983

15- عبد العظيم سلمان، المصدر، **الذكاء الانفعالي وعلاقته ببعض المتغيرات الانفعالية لدى طلبة الجامعة**، جامعة الأزهر، 2007.

16- فاروق السيد عثمان، **القلق وإدارة الضغوط النفسية**، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 2001.

17- فاروق السيد عثمان، محمد عبد السميع، جزء الذكاء الانفعالي مفهومه وقياسه، من مجلة الفصيلة تصدر عن الهيئة العامة للكتاب، ط58، 2001.

18- كشرو د عماد، **علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث**، مج، جامعة فاريوس، بنغازي. طبعة 1، 1995.

19- ماهر الشافعي، **التوافق المهني للمرضين للعاملين في المستشفيات الحكومية وعلاقتهم وسماتهم الشخصية**، رسالة ماجستير غير منشورة، الكلية العربية، فسم علم النفس، الجامعة الإسلامية، غزة، 2002م.

20- محي الدين مختار، محاضرات في علم النفس الإجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، بن عكنون، 1999م.

21- مرسي كمال، مدخل الى الصحة النفسية، ط1.دار القلم للنشر والتوزيع، مصر 1988

22- المهنأ سعد، **العلاقة بين التوافق المهني ودافعية الإنجاز لدى موظفي الجمارك مطار خالد الدوري بالرضا**، رسالة ماجستير التوجيه غير منشورة أكاديمية نايف العربية الأمنية الرياض ، 2002.

المجلات:

23- العجمي،راشد ،**الولاء التنظيمي و الرضا عن العمل**،مجلة الملك عبد العزيزمجلد13العدد (1) جدة، 1999.

24- إسماعيل طه ،الطاف ياسين ، **الظغوط المهنية و علاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة** الجامعة،مجلة البحوث النفسية و التربوية ،العدد12جامعةبغداد،2005 .

ملاحق

الملاحق:

ملحق رقم (1): اختبار الذكاء الانفعالي

		أ.معظم الوقت.	ب.غالب الوقت.	ج.أحيانا.	د.نادرا.	هـ.أبدا تقريبا.
1	عندما اشعر بالانزعاج؛لااعرف من أزعجني أو ماهو الشيء الذي أزعجني.					
2	كل شخص لديه مشكلات...ولكن هناك أشياء كثير خاطئة عندي...ولذا لا استطيع ا ناحب نفسي.					
3	بعض الأشخاص يجعلونني اشعر إنني شخص سيئ؛مهما فعلت.					
4	عندما اخطأ أقول عن نفسي عبارات تحطم من نفسي مثل:إنني شخص فاشل؛غبي؛لا أستطيع إن اعمل عملا ناجحا.					
5	اشعر بالحرج والارتباك عندما يتوقع مني ان اظهر عواطفي.					
6	تأتيني حالات مزاجية اشعر فيها إنني قوي وقادر وكفأ.					
7	عندما أشرف على انجاز امرما أو هدف معين ؛تأتيني عقبات تمنعي من الوصول إلى أهدافي.					
8	لا استطيع التوقف عن التفكيري مشكلاتي.					
9	من الأفضل أن أبقى باردا وحياديا إلى إن اعرف الشخص الأخر بشكل جيد.					
10	لدية صعوبة في قول أشياء مثل:أنا أحبك حتى عندما اشعر بذلك بشكل حقيقي.					
11	إنني أشعر بالضجر(الملل؛ السأم).					

12	إنني أقلق على أمور لا يفكر فيها الآخرون عادة					
13	أحتاج إلى الدفع من شخص ما كي أتبع مسيري					
14	حياتي مليئة بالحياة المغلقة					
15	لست راضيا عن عملي إلا إذا امتدحته شخص ما					
16	يقول لي الآخرون أنني أبالغ في ردودي على مشكلات صغيرة					
17	لست سعيدا لأسباب لا أفهمها					

ملحق رقم 02: مقياس التوافق المهني

الجنس : .التخصص: .....

التعليمة : يروم الباحثين إجراء دراسة حول التوافق المهني لدى أساتذة الجامعة وتتطلب الدراسة تعاونكم في الإجابة على فقرات المقياس بوضع علامة (x) تحت البديل الذي يمثل رأيكم

ت	الفقرات	تنطبق على تماما	تنطبق علي كثيرا	تنطبق بدرجة متوسطة	تنطبق قليلا	لا تنطبق علي
01	أحس بجدوى ما أقوم به عندما أرى طلبتي قدا صبح دور مهم في المجتمع					
02	أشعر بالضيق لكثرة الضوضاء في الجامعة					
03	أحس بمشاركة اسر الطلبة في تعليم وتوجيه أبنائها					
04	علاقتي في الجامعة مع زميلاتي قائمة على أساس العمل كفريق					
05	اشعر إن العملي في الجامعة يستنفذ كل طاقتي					
06	الراتب الذي أتقاضاه يفي بمتطلبات الحياة اليومية					
07	استاء كثيرا من بعد الجامعة من منزلي					
08	تشبع مهنتي فضولي العلمي وتوسع مداركي					
09	تربطني بزملائي علاقة احترام متبادل وتنافس شريف في مجال العمل					

10	يمر الوقت أثناء اليوم الدراسي دون إن أشعر به					
11	اشعر إن جو المحاضرة الذي ادرس فيه مريح بشكل عام					
12	تتلاءم طبيعة مهنتي ومتطلباتها مع المستقبل المهني الذي اطمح لتحقيقه					
13	يضايقني زيادة الحصص الأسبوعية عن النصاب القانوني دون مقابل مادي					
14	علاقتي مع طلبتي قائمة على أساس الحب والاحترام					
15	اشعر بالاستمتاع عندما أقوم بتدريس طلبتي					
16	توفر لي مهنة التدريس مكانة وفرص مناسبة لكسب احترام وتقدير الآخرين					
17	اشعر إن عملي كمدرس يتلائم مع قدراتي وميولي					
18	أثق برئيس القسم					
19	فرضت علي مهنة التدريس رغما علي					
20	لا أرى أملا لمستقبل مادي أفضل في الواحد أكثر من مرة					
21	اشعر بالملل من تكرار شرح الدرس الواحد أكثر من مرة					
22	اشعر بالفخر والاعتزاز لممارستي مهنة التدريس					
23	علاقتي برئيس القسم مبنية على التفاهم والتقدير والاحترام					

24	تضايقني فكرة العودة إلى الجامعة بعد عطلة نهاية الأسبوع					
25	اشعر أني لا أحقق أهدافنا ذات قيمة من خلال عملي في التدريس					
26	توفر لي مهنة التدريس الشعور بالإنجاز والعمل المثمر					
27	اشعر بالضيق لعدم كفايته العلاوات والرواتب					
28	اشعر بعدم تقدير المجتمع لجهودي في التدريس					
29	انا مسرور من مهنتي رغم أنها متعبة					
30	تتيح لي مهنتي إمكانية تطوير مهاراتي وتحسين أدائي في التدريس					
31	لو أتيحت لي فرصة ترك مهنة التدريس لمهنة أخرى فعلت ذلك فورا					

(إسماعيل طه، 2005، ص20)