

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة أحمد دراية - ولاية أدرار -
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية
قسم العلوم الاجتماعية



مذكرة بعنوان

تأثير المسؤولية الاجتماعية
لأساتذة التعليم الثانوي على توافقهـم المهني
دراسة ميدانية ببعض قصور بلديتي بودة وفنوغيل

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس المدرسي

إشراف الدكتور:
❖ د/ بوفارس عبد الرحمان

إعداد الطالبتين:
✓ عبد الرحمان مريم
✓ عيشاوي بتول

الصفة	الجامعة	الاسم و اللقب
رئيساً	أحمد دراية أدرار	د . بن خالد عبد الكريم
مشرفاً ومقرراً	أحمد دراية أدرار	د . بوفارس عبد الرحمان
ممتحناً	أحمد دراية أدرار	د . دليل سميحة

الموسم الجامعي: 2019/2020

شكر و عرفان

الحمد لله الذي شبع الدين هداية للمؤمنين وأذاق الطائعين حلاوة الطاعة واليقين .

والحمد لله الذي هدانا لهذا سبل الذين حازوا أفضل العلم والتعليم ، وجعل العلم نوراً للبصائر وطهارة للنفس ،
والصلاة والسلام على من لا نبي بعده محمد صلى الله عليه وسلم وعلى آله وصحبه ومن ولاه إلى يوم الدين .

أما بعد :

أولاً نحمد الله حمداً كثيراً على توفيقه لنا في إنجاز هذا البحث وما كنا لنوفق لولا توفيق الله وعملاً بقوله عليه
أنركى الصلاة والسلام " من استعان منكم بالله فأعينوه ومن سألكم بالله فأعطوه ومن دعاكم فأجبهوه
ومن صنع إليكم معروف فكافئوه فإن لم تجدوا ما تكافئوه فادعوا له حتى تروا أنكم قد كافأتموه " .
نتقدم بجزيل الشكر وبأسمى عبارات التقدير والامتنان إلى من لا يمكن للكلمات أن توفيه حقه، إلى من لا
يمكن للأرقام أن تحصي فضائله، إلى الذي من كان لنا منارة في دروب العلم، والذي كان لنا منبع العلم
المعري والنفسى بتوجيهاته وإرشاداته القيمة، الأستاذ المشرف الدكتور " بوفارس عبد الرحمان " بتفضله
وقوله الاشراف على هذه المذكرة، والذي لم يخل علينا بعمله وجهده المتواصل وأفكاره النيرة طيلة مسامرنا
الجامعي، فجزاه الله عنا خير الجزاء .

وأيضاً وفاءً وتقديراً واعتزازاً منا بالجميل نتقدم بالشكر إلى أساتذتنا الأجلاء دون تفضيل أو استثناء وإلى كل
طاقم كلية العلوم الاجتماعية .

كما نتقدم بالشكر لأساتذتنا أعضاء اللجنة المناقشة الموقرين بتكرمهم بقبول مناقشة هذه المذكرة .
وإلى كل من تتلمذنا على أياديهم طيلة مسامرنا الدراسي ولم يخلوا عنا بنصائحهم وتوجيهاتهم، لهم منا كل
الشكر والتقدير والاحترام .

كما يسعدنا أيضاً أن نشكر تلك الأيدي الخفية التي كان لها الفضل الكبير في اكتمال هذا البحث

العلمي .

إهداء

اهدي ثمرة جهدي إلى حبيبي و قرّة عيني محمد صلى الله عليه وسلم .

إلى من علمتني أن الحياة صبر و حب و عزيمة و عمل إلى أمي العزيزة " فوضيلة " قرّة عيني حفظك الله و رعاك وبارك في أيامك و أرضاك عني إن شاء الله .

إلى من خلله الله بالهيبه و الوقار...إلى من علمني العطاء بدون انتظار...إلى من أحمل اسمه بكل افتخار...إلى رمز كفاحي و صمودي ، أبي العزيز " بوجمة " حفظك الله و رعاك و بارك في أيامك و أرضاك عني إن شاء الله

إلى من تحلو بالإخاء و تميزوا بالوفاء و العطاء إلى ينايع الصدق الصافي إلى من معهم سعدت ، و برفقتهم في دروب الحياة الحلوة و الحزينة سرت إلى من كانوا معي على طريق النجاح و الخير إخوتي و أحبتي الأعزاء " حاج و يمينه و عبد المولى " .

إلى زوجي سند الحياة و بلسم الجراح و ايقون الافراح رفيق دربي الذي كان نعم الزوج بتشجيعاته المتواصلة لإخاء هذا العمل "محمدي سالم "

إلى من كانت قدوتي و ستبقى مثلي الأعلى حبيبي و صديقتي واختي التي لم تلدها امي وهي سندي مدى الدراسة "مريم عبد الرحمان "

إلى من روتني بحبها و حنانها...إلى من سهرت الليالي من اجل راحتي...إلى من باركتني و منحني الحب و الحنان و أحسنت رعايتي إلى الغالية جدتي "خادم" رحمها الله و اسكنها فسيح جناته .

إلى روح جدائي " احمد و لعبيد و عائشة " رحمهم الله برحمته الواسعة . إلى أعمامي "العايش، محمد، عبد القادر ، عبد العالي و لخصر و إلى زوجاتهم و أبنائهم و إلى عماتي " الزهراء، فاطمة، مبروكة، و إلى أزواجهم و أبنائهم و إلى عمتي الصغرى " رابحة" رحمها الله... آمين يارب العالمين .

إلى أخوالي " فراحي و عبد القادر " و زوجاتهم و أبنائهم و إلى خالاتي "عبيدة ، جمعة ، مبروكة ، وردة " و إلى أزواجهم و أبنائهم .

إلى صديقاتي اللواتي رسمن معي صفحات حياتي كل ما قلبت صفحة إلا وجدت بسمتهم فيها "

إلى من اقتسما معي عناء البحث و مشقته و اقتسما معي مرارته و حلاوته أختي و صديقتي "مريم" واختي يمينه " إلى كل من حواه قلبي ولم تحويه مذكرتي .

بتول

إهداء

اللهم لك الحمد والشكر أولاً وآخراً وظاهراً وباطناً، أحمد ربي على أن وفقني لإتمام هذا العمل المتواضع وأصل وأسلم على من بعثه الله متمماً لمكارم الأخلاق ورحمة للعالمين نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين أهدي
نجاحي:

إلى الذي له فضل تربيتي وكان لي درع أمان وتحمل عني الحياة حتى لا أحس بالحرمان، إلى الذي بث فيا الأخلاق الفضيلة وعلمني معنى الشرف والعفة، وجعل عرقه الحبر الذي دونت به رسالة نجاحي رمز العطاء.....أبي العزيز حفظه الله وبارك في عمره.

إلى التي جعل الله الجنة تحت أقدامها، إلى من سقتني رحيق الحياة دماً وسهراً، والتي ذقت العناء من أجل أن تكون مرتاحة، وعمرتني بخاتها غالى النفس التي احترقت لتنير شموع الأمل وأنارت دربي بدعواتها ونصائحها.....أمي الغالية حفظها الله وبارك في عمرها.

إلى من تريت معهم ورسمت أحلامهم معهم منذ الصغر، وأتقاسم معهم أحلى لحظات حياتي، تطيب الأيام بقرهم وتكمل الفرحة بوجودهم.....إخوتي وأخواتي وإلى كل أفراد عائلتي حفظهم الله.

إلى من قاسمتني عملي هذا وتعبي وسعت من أجل إنجاح هذا العمل المتواضع، إليك صديقتي وأختي..... بتبول حفظك الله.

إلى من علموني معنى الصداقة والأخوة والمحبة في الله والإخلاص، إلى من تقاسموا معي أيام الدراسة بجلوها ومرها.....زميلاتي وصديقاتي، كما لا أنسى أخواتي بمصلى فاطمة الزهراء البتول حفظهن الله.

إلى كل طلبة دفعة ماستر 2020 وأخص بالذكر طلبة علم النفس المدرسي.

وإلى كل من يحملهم قلبي ولم يذكرهم قلبي.

إليكم جميعاً أهدي هذا العمل المتواضع.

مريم

محتويات البحث:

الصفحة	العنوان
	شكر وعرافان
	إهداء
	محتويات البحث
	قائمة الجداول
	ملخص الدراسة بالعربية
	ملخص الدراسة بالأجنبية
1	مقدمة
	الفصل الأول: تقديم البحث
5	تمهيد
5	1.1- إشكالية الدراسة
6	2.1 - فرضيات الدراسة
7	3.1- أهداف الدراسة
7	4.1 - أهمية الدراسة
8	5.1 - دوافع اختيار الموضوع
8	6.1 - التعاريف الإجرائية لمصطلحات الدراسة
9	7.1 - الدراسات السابقة
	الفصل الثاني: المسؤولية الاجتماعية
17	تمهيد
18	1.2 - ماهية المسؤولية.
18	1.1.2- تعريف المسؤولية
19	2.1.2- مستويات المسؤولية وأنواعها
20	3.1.2- شروط المسؤولية
21	2.2 - المسؤولية الاجتماعية
21	1.2.2 - تعريف المسؤولية الاجتماعية
22	2.2.2 - عناصر المسؤولية الاجتماعية
23	3.2.2- أهمية المسؤولية الاجتماعية

25	4.2.2- أبعاد المسؤولية الاجتماعية
26	5.2.2- مبادئ المسؤولية الاجتماعية
26	6.2.2 - صفات الشخص المسؤول اجتماعياً
27	7.2.2- عوامل تنمية المسؤولية الاجتماعية
29	8.2.2- مظاهر تدني المسؤولية الاجتماعية
30	9.2.2 - النظريات المفسرة للمسؤولية الاجتماعية
23	خلاصة
	الفصل الثالث: التوافق المهني.
34	تمهيد
35	1.3- ماهية التوافق
35	1.1.3- تعريف التوافق
36	2.1.3 - المصطلحات المتعلقة بالتوافق
37	3.1.3 - عوائق التوافق
38	4.1.3 - أنواع التوافق
39	5.1.3 - آثار التوافق
39	6.1.3 - أبعاد التوافق
40	7.1.3 - نظريات التوافق
46	8.1.3 - وظائف عملية التوافق
48	9.1.3 - خصائص عملية التوافق
51	10.1.3 - مستويات التوافق
51	11.1.3 - مؤشرات التوافق
54	2.3. التوافق المهني
54	1.2.3 - تعريف التوافق المهني
54	2.2.3 - مظاهر ومبادئ التوافق المهني
56	3.2.3 - ميكانيزمات التوافق المهني
60	4.2.3 - مصادر التوافق المهني
68	5.2.3 - طرائق تحقيق التوافق المهني
70	6.2.3 - نظريات التوافق المهني
76	7.2.3 - أهمية وأهداف التوافق المهني

77	8.2.3 - أسس التوافق المهني
78	9.2.3 - العوامل المؤثرة في التوافق المهني
81	خلاصة
	الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية.
83	تمهيد
84	1.4 - الدراسة الاستطلاعية.
84	1.1.4 - وصف عينة الدراسة الاستطلاعية
86	2.1.4 - حدود الدراسة الاستطلاعية
87	3.1.4 - وصف أدوات الدراسة
88	4.1.4 - الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة
97	2.4 - الدراسة الأساسية
97	1.2.4 - حدود الدراسة الأساسية
97	2.2.4 - المنهج المتبع في الدراسة
97	3.2.4 - وصف عينة الدراسة الأساسية
98	4.2.4 - وصف أدوات الدراسة
102	5.2.4 - الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.
103	خلاصة
	الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج.
105	تمهيد
106	1.5 - عرض وتحليل النتائج
106	1.1.5 - عرض وتحليل الفرضية العامة
107	2.1.5 - عرض وتحليل الفرضية الجزئية الأولى
107	3.1.5 - عرض وتحليل الفرضية الجزئية الثانية
108	4.1.5 - عرض وتحليل الفرضية الجزئية الثالثة
109	5.1.5 - عرض وتحليل الفرضية الجزئية الرابعة
110	2.5 - مناقشة فرضيات الدراسة
110	1.2.5 - مناقشة الفرضية العامة
113	2.2.5 - مناقشة الفرضية الجزئية الأولى
114	3.2.5 - مناقشة الفرضية الجزئية الثانية

116	4.2.5- مناقشة الفرضية الجزئية الثالثة
119	5.2.5- مناقشة الفرضية الجزئية الرابعة
121	خلاصة عامة
122	اقتراحات وتوصيات
125	استنتاج عام
127	خاتمة
128	قائمة المصادر والمراجع
139	قائمة الملاحق

قائمة الجداول:

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس	84
02	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب السن	85
03	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية	85
04	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة	86
05	مكونات استبيان المسؤولية الاجتماعية	87
06	معاملات الارتباط بين درجة كل مجال والدرجة الكلية للاستبيان	89
07	معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للمجال	90
08	معامل الثبات ألفا كرونباخ لاستبيان المسؤولية الاجتماعية	91
09	مكونات استبيان التوافق المهني	92
10	معاملات الارتباط بين درجة كل مجال والدرجة الكلية للاستبيان	92
11	معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للمجال	93
12	معامل الثبات ألفا كرونباخ لاستبيان التوافق المهني	96
13	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس	99
14	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب السن	99
15	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية	100
16	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة	100
17	معامل الارتباط بيرسون بين المسؤولية الاجتماعية والتوافق المهني	106
18	معامل الارتباط بيرسون بين المسؤولية الشخصية والتوافق المهني	107
19	معامل الارتباط بيرسون بين المسؤولية الدينية والأخلاقية والتوافق المهني	108
20	معامل الارتباط بيرسون بين المسؤولية الجماعية والتوافق المهني	109
21	معامل الارتباط بيرسون بين المسؤولية الوطنية والتوافق المهني	110

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير المسؤولية الاجتماعية لأساتذة التعليم الثانوي على توافقهم المهني. وانطلقت الدراسة من فرضية عامة مفادها: " للمسؤولية الاجتماعية لأساتذة التعليم الثانوي تأثير على توافقهم المهني "، ولمعرفة ذلك تم تطبيق مقياسي متغيرات الدراسة وهما (المسؤولية الاجتماعية والتوافق المهني) لصاحبهما سامي خليل فحجان، وبعد تعديلها من طرف الطالبين تم تطبيقهما على عينة الدراسة والتي بلغ عددها (60) أستاذ وأستاذة من التعليم الثانوي، وتم إجراء الدراسة الميدانية ببعض قصور بلديتي بودة وفنوغيل .

و بعد إستخدام الاسلوب الاحصائي معامل الارتباط بيرسون تم التوصل الى النتائج التالية :

- للمسؤولية الاجتماعية لأساتذة التعليم الثانوي تأثير على توافقهم المهني .
- للمسؤولية الشخصية لأساتذة التعليم الثانوي تأثير على توافقهم المهني .
- ليس للمسؤولية الدينية و الاخلاقية لأساتذة التعليم الثانوي تأثير على توافقهم المهني.
- للمسؤولية الجماعية لأساتذة التعليم الثانوي تأثير على توافقهم المهني.
- ليس للمسؤولية الوطنية لأساتذة التعليم الثانوي تأثير على توافقهم المهني.

الكلمات المفتاحية : المسؤولية الاجتماعية ، التوافق المهني.

summary:

The study aimed to find out the effect of the social responsibility of secondary education teachers on their professional compatibility.

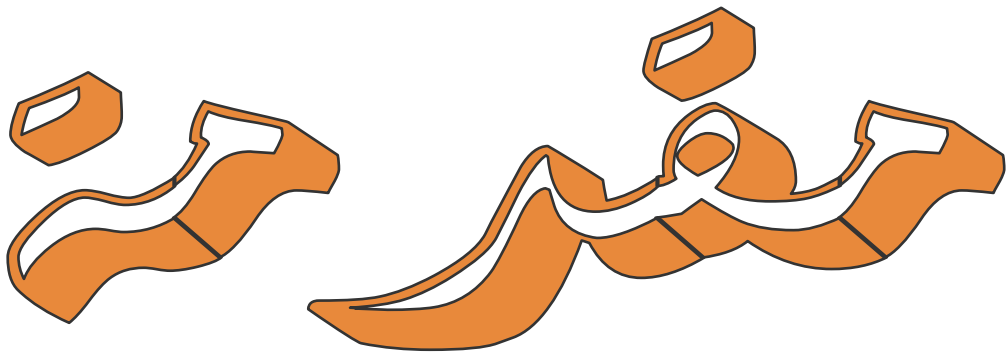
The study started from a general hypothesis that: "The social responsibility of secondary education teachers has an impact on their professional compatibility." To find out this, two measures of the study variables were applied, namely (social responsibility and professional compatibility) for their owner Sami Khalil Fahjan, and after they were modified by the two students, they were applied to the study sample, which reached There are (60) professors and professors from secondary education, and the field study was conducted in some palaces of the municipalities of Bouda and Fenugil.

And after using the statistical method Pearson correlation coefficient, the following results were reached:

- The social responsibility of secondary education teachers has an impact on their professional compatibility.
- The personal responsibility of secondary education teachers has an impact on their professional compatibility.
- The religious and moral responsibility of secondary school teachers has no effect on their professional compatibility.

- The collective responsibility of secondary education teachers has an impact on their professional compatibility.
- The national responsibility of secondary education teachers has no effect on their professional compatibility.

Key words: social responsibility, professional compliance.



مقدمة

تسعى التربية بمفهومها الواسع إلى تنمية شخصية الفرد بصورة متوازنة ومتناسقة، عن طريق تبصيره بمجمل القيم التي تحدد مسؤولياته اتجاه المجتمع بما يتطلبه من سلوك حضاري، تقف على تعبيراته في التزام الفرد بقيم مجتمعه واحترامه لأفراده، مراعيًا قيم المصلحة العامة عبر تنظيم فضاء عمومي مشترك بينه وبينهم.

ولذلك أضحى اليوم موضوع المسؤولية الاجتماعية للمربين من أساتذة ومعلمين وغيرهم أحد مواضيع الساعة التي كثر الحديث حوله في جميع المجالات وفي كثير من المؤسسات التربوية من جامعات ومدارس ومعاهد وغيرها من المؤسسات التابعة للقطاع التربوي، كما لم يعد هذا الموضوع مجال بحث تختص به العلوم الاقتصادية والتسييرية فقط، بل أصبح مجال بحث خصب للعديد من العلوم القانونية والانسانية والاجتماعية، وعلى رأسها علم الاجتماع وعلم النفس وذلك للارتباط الوثيق بين الإلتزام بالمسؤولية الاجتماعية والخصائص السيكولوجية والاجتماعية للمربين، حيث تعد المسؤولية الاجتماعية في شقها الكبير اكتساب وتعلم، يتأتى من القيم والمعارف والاتجاهات والسلوكات التي يكتسبها الأفراد من بيئتهم الاجتماعية التي نشأوا فيها عن طريق عمليات التنشئة من التربية والتعليم التي تتقاسمها فيما بينها العديد من المؤسسات الاجتماعية، ومن أهمها الأسرة ومؤسسات التعليم والتكوين المهني بالضافة الى اجهزة الدعم والمرافقة.

إن رسالة المدرسين- بمن فيهم اساتذة التعليم الثانوي- لا تتفصل عن الرسائل السماوية التي تهدف الى اخراج الناس من الظلمات الى النور وهدايتهم الى سبيل الحق والخير، وترجع أهمية المدرس الى كونها تتحكم في مصير الجيل الصاعد، وتقرر ما سيكون عليه في المستقبل أي أمة من الأمم، فإن وجهت توجيهاً صحيحاً ورشيداً فهناك المجد والشرف الرفيع في الإنتظار.

ولهذا يعتبر التوافق المهني للمدرس شرطاً أساسياً في مهنة التعليم، فإذا افتقدناه في المدرسين فإننا لا ننتظر منهم إرساء دعائم التوافق النفسي في التلاميذ، لأن فاقده الشيء لا يعطيه وهذا لا يصدق على المدرسين فقط بل ينطبق على جميع العاملين بالمدرسة. ومن هنا تبرز أهمية المسؤولية الاجتماعية لأستاذ التعليم الثانوي، فإن طبيعة عمله تغذية عقول الناشئة بالعلم، وصقل نفوسهم بالمعرفة، وتهذيب طبائعهم بحسن التوجيه والقدوة الحسنة إلى جانب تقوية أجسامهم بالرياضة ومزاولة مختلف الفنون والفعاليات المدرسية، وعمل كهذا يحتاج إلى مدرس يتمتع بعلم نافع وخلق كريم، وعمل متواصل، وصبر وتحمل للمشقة، وقدرة فائقة على التعامل مع زملائه ومشرفيه ومرؤوسيه في العمل وجميع العاملين في القطاع التربوي، وبقدر ما تتوفر فيه تلك الصفات السالفة الذكر بقدر ما يكون نجاحه في أداء رسالته ومسؤوليته تجاه من يوجههم ويرشدهم ويقوم بتوعيتهم ومعاملتهم معاملة حسنة.

ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتطرق باب هذا الموضوع ذو الأهمية القصوى، ولتحقيق هذا المسعى انقسمت الدراسة التي بين أيدينا إلى خمسة فصول وهي كالاتي:

الفصل الأول: " مدخل الدراسة " وفيه حددت إشكالية الدراسة وفرضيات الدراسة وأهميتها مع أهداف ودوافع اختيار الموضوع، بالإضافة إلى تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة وإعطاء تعريف إجرائي لكل مفهوم على حده بما يتناسب وأهداف الدراسة، إضافة إلى عرض الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: " المسؤولية الاجتماعية " وتناول فيه تعريف المسؤولية ومستوياتها وأنواعها وشروطها، وكذا تعريف المسؤولية الاجتماعية وعناصرها وأهميتها وأبعادها ومبادئها، ضف إلى ذلك، صفات الشخص المسؤول اجتماعياً وعوامل تنمية المسؤولية الاجتماعية ومظاهر تدني المسؤولية الاجتماعية، وأخيراً تطرقنا إلى أهم النظريات المفسرة للمسؤولية الاجتماعية.

الفصل الثالث: " التوافق المهني " ويشمل شقين: الأول وهو التوافق، وتناولنا ضمنه تعريفه وأنواعه وآثاره وعوائقه وأبعاده وخصائصه ومستوياته، بالإضافة إلى وظائفه وخصائص عملية التوافق. أما الشق الثاني وهو التوافق المهني، التعريف والمظاهر والأهمية والأهداف والميكانيزمات الخاصة بالتوافق المهني، ضف إلى ذلك، مصادره وأسس وطرائق تحقيق التوافق المهني، وكذا العوامل المؤثرة في التوافق المهني، وأخيراً تطرقنا إلى أهم النظريات المفسرة للتوافق المهني.

الفصل الرابع: " الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية " وتناولنا فيه الدراسة الاستطلاعية مع توضيح هدفها قصد التأكد من صدق وثبات الأدوات المستعملة وكيفية تطبيقها، بالإضافة إلى زمانها ومكانها، العينة ومواصفاتها، والخصائص السيكمترية، كما تناولنا فيه كل ما يتعلق بالدراسة الأساسية، فشملت المنهج المتبع في الدراسة، زمانها ومكانها، العينة ومواصفاتها، وأخيراً الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

الفصل الخامس: " عرض وتحليل ومناقشة النتائج " ويتضمن عرض وتحليل البيانات الميدانية، بالإضافة إلى مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية العامة والفرضيات الجزئية، وأخيراً عرض النتيجة العامة للدراسة.

وفي الأخير تم تلخيص ما توصلنا إليه من نتائج في الاستنتاج العام.

الفصل الشهير

مدخل للدراسة

- 1.1- إشكالية الدراسة
- 2.1- فرضيات الدراسة
- 3.1- أهمية الدراسة
- 4.1- أهداف الدراسة
- 5.1- دوافع اختيار الموضوع
- 6.1- التعاريف الإجرائية لمصطلحات الدراسة
- 7.1- الدراسات السابقة

تمهيد:

إن الاهتمام المتزايد بمفهوم كل من المسؤولية الاجتماعية والتوافق المهني، أصبح أمراً محتملاً على المؤسسات التربوية تغيير استراتيجياتها بما يتوافق مع تطبيق هاذين المفهومين، بما أنهما يعتبران عاملان ضروريان وأساسيان من عوامل بقاء هذه المؤسسات وزيادة استمرارها وبقائها.

1.1- اشكالية الدراسة:

تواجه إمكانيات الإنسان وعقله تحديات كثيرة جديدة، لذا وجب على الإنسان أن يتعامل مع التحديات بالأسلوب المفضل إليه حتى يستطيع أن يقف على تلك القدرات، ورغم ذلك فقد توافرت للإنسان كل السبل التي يستطيع من خلالها التغلب على العقبات والمشكلات من حوله، حيث يحاول التحكم فيها من خلال المعرفة.

يضطلع التعليم بمختلف مؤسساته ومستوياته التعليمية بمهمة أساسية سامية، إلى جانب مسؤوليته الاجتماعية نحو ميع أفراد المجتمع الذي ينضوي تحت مظلة الوطن وهي مهمة التعليم في معناه المعرفي العلمي القائم على توصيل المعرفة بكافة أشكالها وعلومها المختلفة للمتعلمين لتكون علماً نافعاً ينتفع به المتعلم ذاته والمجتمع المحيط به.

ولذلك تعتبر مهنة التدريس مهنة تتطلب تمرساً ومقدرة على التحمل والاستمرار، وأن من المؤكد أن ما يتحمله المعلم من مسؤولية تجاه عمله كمدرس يشكل الأساس الأول في تحقيق التوافق النفسي والمهني، وهذا الأخير الذي يعد جزءاً من التوافق العام وواحد من مظاهره وهو يعكس رضا الفرد عن عمله ومكوناته البيئية وعلاقته بزملائه وهو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه، وذلك لأن التوافق المهني يرتبط بالنجاح في العمل وهو العملية التي تنتج عن تفاعل الفرد وتكيفه مع بيئة العمل التي يعمل بها مادياً ومهنياً ونفسياً واجتماعياً لتحقيق أكبر قدر من التوازن. (سلام، 2016: 09)

فالمسؤولية الاجتماعية هي أحد جوانب الوجود الاجتماعي والتي تنمو تدريجياً عن طريق التربية والتطبيع الاجتماعي، فهذه الأخيرة تعد من الصفات التي يجب أن يتحلى بها كل فرد في المجتمع الذي يريد أن يتطور وينمو لأن نهضة المجتمع تتوافق على أفرادها فالجهل بالمسؤولية والنقص فيها وضعف نموها يمثل خطراً شديداً على المجتمع، ويعتبر نوعاً من الاضطراب النفسي والاجتماعي.

ونظراً لتسليم بعض الدراسات النفسية والتربوية كدراسة "هندرسون 1981 Henderson"، أن تعلم المسؤولية يعتمد على قدرة الفرد على إخضاع سلوكه ومفاهيمه للإرشادات والنظم والاختيار الذاتي التقييمي لأن التصرف المسؤول لا يحتاج أيضاً إلى تصميم من جانب الفرد ليعتمد على محاولاته الجادة لضبط البيئة المحيطة به والسيطرة عليها، ويعتمد ذلك على الخبرات والمعلومات التي يكتسبها الفرد من البيئة، ولعل الأهم من ذلك كيفية استقباله لهذه المعلومات والخبرات وذلك بالاعتماد على الأسلوب المعرفي المفضل للاستجابة نحوها. (العمرى، 2007: 06)

ولذلك نرى أن معظم المعلمين يقضون معظم أوقاتهم في مجال التعليم فعليهم أن يحققوا أمبر قدر ممكن من التوافق فيه نظراً لأهمية ذلك العمل في حياتهم ومكانتهم الاجتماعية. ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على كيفية تأثير المسؤولية الاجتماعية على التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي، لذا سنحاول الاجابة في هذه الدراسة على التساؤل العام:

هل للمسؤولية الاجتماعية لأساتذة التعليم الثانوي تأثير على توافقهم المهني؟

وتتفرع عن التساؤل العام تساؤلات فرعية وهي:

- 1- هل للمسؤولية الشخصية لأساتذة التعليم الثانوي تأثير على توافقهم المهني؟
- 2- هل للمسؤولية الدينية والأخلاقية لأساتذة التعليم الثانوي تأثير على توافقهم المهني؟
- 3- هل للمسؤولية الجماعية لأساتذة التعليم الثانوي تأثير على توافقهم المهني؟

4- هل للمسؤولية الوطنية لأساتذة التعليم الثانوي تأثير على توافقه المهني؟

2.1- فرضيات الدراسة:

1.2.1- الفرضية العامة:

للمسؤولية الاجتماعية لأساتذة التعليم الثانوي تأثير على توافقه المهني.

2.2.1- الفرضيات الجزئية:

1- للمسؤولية الشخصية لأساتذة التعليم الثانوي تأثير على توافقه المهني.

2- للمسؤولية الدينية والأخلاقية لأساتذة التعليم الثانوي تأثير على توافقه المهني.

3- للمسؤولية الجماعية لأساتذة التعليم الثانوي تأثير على توافقه المهني.

4- للمسؤولية الوطنية لأساتذة التعليم الثانوي تأثير على توافقه المهني.

3.1- أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

1- التعرف على تأثير المسؤولية الاجتماعية لأساتذة التعليم الثانوي على توافقه المهني.

2- التعرف على تأثير المسؤولية الشخصية لأساتذة التعليم الثانوي على توافقه المهني.

3- التعرف على تأثير المسؤولية الدينية والأخلاقية لأساتذة التعليم الثانوي على توافقه المهني.

المهني.

4- التعرف على تأثير المسؤولية الجماعية لأساتذة التعليم الثانوي على توافقه المهني.

5- التعرف على تأثير المسؤولية الوطنية لأساتذة التعليم الثانوي على توافقه المهني.

6- إلقاء نظرة حول واقع المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات التربوية محل الدراسة.

4.1- أهمية الدراسة:

• فهم كل الجوانب التي تتعلق بكل من المسؤولية الاجتماعية والتوافق المهني وكشف

الارتباطات بينهما.

- توضيح المفهوم الحقيقي للمسؤولية الاجتماعية من خلال التزام المسؤول تجاه مسؤوليته.

- غرس ثقافة المسؤولية الاجتماعية لأساتذة التعليم الثانوي.
- عرض واقع ممارسة المسؤولية الاجتماعية لبعض الأساتذة.
- تأتي أهمية هذه الدراسة في كونها مهمة في حياة الفرد والمجتمع.

5.1- دوافع اختيار الموضوع:

- الحاجة إلى البحوث أو الدراسات المتعلقة بموضوع الدراسة.
- الرغبة في التعرف أكثر على الموضوع والإلمام بجميع جوانبه.
- دخول الموضوع ضمن التخصص.
- إبراز أهمية المسؤولية الاجتماعية لدى أساتذة القطاع التربوي.
- قلة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع لما له من أهمية.
- تناول بعض الدراسات لمفهوم المسؤولية الاجتماعية وعدم ربطها بمفهوم التوافق المهني.
- نقص الاهتمام الكافي ببحث هذا الموضوع في البيئة المحلية وهذا حسب إطلاع الباحثين.
- توفير إطار نظري ثري خاص بمتغيرات الدراسة قد يكون مرجعاً للمهتمين به.

6.1- التعاريف الإجرائية لمصطلحات الدراسة:

أولاً: المسؤولية الاجتماعية: وهي مسؤولية الفرد عن نفسه وعن الآخرين من أسرته وأصدقائه وأخلاقه ووطنه ، وذلك من أجل تحقيق أهدافه التي يود الوصول إليها ويريد تحقيقها، ويستدل عليها من خلال الدرجات التي يحصل عليها كل فرد بعد استخدام مقياس المسؤولية الاجتماعية المطبق في الدراسة.

ثانياً: **التوافق المهني**: وهو مدى قدرة المدرس على التلاؤم مع بيئة عمله ومدى توافقه ورضاه مع زملائه في العمل، وكذا رضاه عن الأجر الذي يقتضاه وظروف عمله التي يمر بها، ويستدل عليها من خلال الدرجات التي يحصل عليها كل فرد بعد استخدام مقياس التوافق المهني المطبق في الدراسة.

ثالثاً: **مفهوم الأستاذ (المدرس)**:

المدرس هو الشخص الذي يعمل على إثارة دوافع المتعلم وحاجاته والظروف الأخرى التي تحيط به وتؤثر عليه، والتي تدفعه إلى النشاط في الموقف التعليمي، وتحديد الأغراض التي تشبع حاجات المتعلم ورغباته. (بوعزيز، 2013: 110)

رابعاً: **مفهوم التعليم الثانوي**:

يعتبر التعليم الثانوي حلقة من سلسلة المراحل التعليمية، وهمزة وصل بين التعليم الأساسي والتعليم الجامعي، الأمر الذي جعله أهم المراحل التي يمر بها التلميذ خاصة وانه بوابة التعليم الجامعي الذي يمكنه من تحديد مستقبله المهني، وبما أن التعليم الثانوي مرحلة متميزة في حياة التلميذ فهو التلميذ فهو معد لاستقبال التلاميذ بعد نهاية لتعليم الأساسي، وعادة ما يسمى بالتعليم ما بعد المتوسط، وهذا الاستقبال يكون وفقاً لشروط محددة قانونياً و يشمل التعليم الثانوي العام المتخصص والتقني.

(رسول، 2017: 58)

7.1- الدراسات السابقة:

1.7.1- الدراسات السابقة المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية:

1-دراسة الزهراني(1997): بعنوان " المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالتوافق الدراسي والتحصيل الأكاديمي لدى عينة من طلاب جامعة الملك عبدالعزيز بجدة". وقد هدفت الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والتوافق الدراسي والتحصيل الأكاديمي لدى طلاب الجامعة، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق دالة إحصائياً

بين الطلاب مرتفعي التحصيل والطلاب منخفضي التحصيل الأكاديمي في المسؤولية الاجتماعية، والكشف عن الفروق بين طلاب الأقسام العلمية وطلاب الأقسام الأدبية في التوافق الدراسي ودرجة الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية. وقد اشتملت العينة على (406) طالباً منهم من الأقسام العلمية و(298) طالباً من الأقسام الأدبية بالجامعة.

وقد أسفرت النتائج عن وجود علاقة بين درجة الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية والتوافق الدراسي والتحصيل لدى عينة الدراسة، وأيضاً كشفت الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائياً بين طلاب الأقسام العلمية وطلاب الأقسام الأدبية في درجة الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية لصالح طلاب الأقسام الأدبية. (العمرى، 2007: 63)

2- دراسة فاطمة أحمد (1999): بعنوان " استخدام المقابلة المهنية في خدمة الفرد في دراسة الشعور بالمسؤولية الاجتماعية لدى طلاب المرحلة الثانوية " هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أهمية استخدام المقابلة المهنية كأداة لدراسة العوامل والخصائص التي تؤثر على شعور الطلبة بالمسؤولية الاجتماعية. واعتمدت الباحثة في دراستها منهج المسح الاجتماعي الشامل، واستخدمت مقياس الاتجاه نحو المسؤولية (الاجتماعية والذاتية). وقد بلغ حجم العينة (30) طالباً من طلاب المرحلة الثانوية العامة والفنية وهم من الذين حصلوا على أقل درجة على المقياس وأجريت لكل طالب (05) مقابلات فردية. وأثبتت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الشعور بالمسؤولية الاجتماعية وبين السمات الشخصية والعقلية والاجتماعية للطلاب، وهذا يعني أنه كلما وجدت بيئة اجتماعية سليمة وسمات وخصائص عقلية ونفسية سليمة زاد الشعور بالمسؤولية لدى الطلاب. كما يتضح من نتائج الدراسة أن استخدام المقابلة المهنية قد ساعد في التعرف إلى السمات الشخصية والعقلية التي تؤثر في شعور الطلبة بالمسؤولية الاجتماعية. (مشرف، 2009: 166)

3-دراسة مقدم وهيبة (2013-2014): بعنوان " تقييم مدى استجابة منظمات الأعمال في الجزائر للمسؤولية الاجتماعية-دراسة تطبيقية على عينة من مؤسسات الغرب الجزائري، وهي أطروحة دكتوراه في علوم التسيير جامعة وهران.

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع ممارسة المسؤولية الاجتماعية في عينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية بعض الولاية في الغرب الجزائري، حيث اعتمدت الباحثة على الاستبيان كأداة لجمع البيانات(110 استبانة) علماً أن 80% من المؤسسات المدروسة كانت مؤسسات صغيرة ومتوسطة.

من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي غياب أي فلسفة تجاه أنشطة المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسات محل الدراسة، كما أن تلك المؤسسات تمارس مسؤوليتها الاجتماعية بشكل متوسط عموماً، حيث تمارس مسؤولية اجتماعية بمستوى عال تجاه كل من المساهمين والعملاء، وبمستوى متوسط تجاه البيئة والعاملين والمستهلكين، أما تجاه المجتمع فالممارسة كانت ضعيفة. هذا وبينت الدراسة عدم وجود تأثير لمتغيرات العمر والحجم والملكية وطبيعة النشاط على ممارسة المسؤولية الاجتماعية من قبل المؤسسات عينة الدراسة، بالإضافة إلى وجود عراقيل تحول دون ممارسة أنشطة المسؤولية الاجتماعية تمثلت أساساً في نقص التمويل. (بلهادي، 2019: 11)

2.7.1- الدراسات السابقة المتعلقة بالتوافق المهني:

1-دراسة عبد الفتاح (2001): بعنوان " التوافق المهني لدى معلمي مديرية تربية

محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات"، أجريت هذه الدراسة على عينة مكونة

من "406" معلم ومعلمة تم اختيارهم عشوائياً من المدارس التابعة لمديريات التربية

بمحافظة الكرك. وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- معلمي مديرية التربية محافظة الكرك يعانون من مستوى مرتفع من سوء التوافق.

- كما أظهرت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية على بعض أبعاد عملية الإشراف التربوي والعلاقة بالمجتمع المحلي وأولياء الأمور بالنسبة للمتغير المؤهل العلمي.
- كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية في بعض الأبعاد تُعزى لمتغير الجنس خصوصاً الدخّل.
- كما دلت الدراسة على وجود فروق دالة إحصائية في سنوات الخبرة وكل من بعد الدخّل وعملية الإشراف التربوي وعلاقة المجتمع المحلي وأولياء الأمور. (علالي، 2016: 25)
- 2-دراسة السماذوني (2001):** بعنوان " الذكاء الوجداني والتوافق المهني للمعلم "، هدفت الدراسة إلى التعرف على نسبة الذكاء الوجداني للمعلم ودرجة توافقه المهني في المرحلة الثانوية، وكذلك العلاقة بين الذكاء الوجداني وكلا من جنس المعلم وخبرته وتخصصه الأكاديمي، وأيضاً العلاقة بين التوافق المهني للمعلم وجنس المعلم وخبرته وتخصصه الأكاديمي، وتكونت عينة الدراسة من "360" معلماً ومعلمة ممن يدرسون في المرحلة الثانوية بمحافظة الغربية، واستخدم فيها مقياس الذكاء الوجداني من إعداد الباحث أيضاً ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي:
- يوجد فروق دالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في الذكاء الوجداني لصالح المعلمين.
- لا يوجد فروق بين المعلمين في الذكاء الوجداني تبعاً للتخصص الأكاديمي.
- وجود تباين في الذكاء الوجداني وقدراته الفرعية لدى المعلمين وفقاً لسنوات الخبرة بالتدريس .
- لا توجد فروق بين المعلمين والمعلمات في التوافق المهني .

- للتخصص الأكاديمي أثر دال على التوافق المهني للمعلم .
- يوجد فروق بين المعلمين في التوافق المهني تبعاً لسنوات الخبرة بالتدريس (بوصلاح، 2018: 23)

3- دراسة الزهار وجيب (2005): بعنوان: "التحقق النسبي الأبعاد الذكاء الانفعالي في التوافق المهني لمعلمي المرحلة الإعدادية"، هدفت هذه الدراسة الى التعرف على العلاقات الارتباطية بين أبعاد الذكاء الانفعالي والتوافق المهني لمعلمي المرحلة الإعدادية .

تكونت عينة الدراسة من (210) معلماً ومعلمة ممن يدرسون في المرحلة الإعدادية بمحافظة الإسماعيلية، أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية بين الذكاء الانفعالي و التوافق المهني وأنه تمكن التنبؤ بالتوافق المهني لمعلمين المرحلة الإعدادية من درجة الوعي بالذات ودرجة إدارة توجييه الانفعالات. (سلام 2016: 21)

4- دراسة فحجان (2010): هدفت الدراسة إلى التعرف على التوافق المهني و المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمين التربية الخاصة المؤسسات التربوية الخاصة بمحافظات غزة ومعرفة مستوى تلك المتغيرات ومدى علاقتها بمرونة الأنا، وقام الباحث بتطبيق أدوات الدراسة على عينة استطلاعية مكونة من (30) من معلمي التربية الخاصة.

وقد أظهرت النتائج أن مستوى التوافق المهني فوق المتوسط، ومستوى المسؤولية الاجتماعية مستوى عال، ويوجد معامل ارتباط إيجابي قوي بين مرونة الأنا والتوافق المهني مما يعني أن العلاقة طردية قوية، أي كلما زادت مرونة الأنا زاد التوافق المهني والعكس صحيح.

ويوجد معامل ارتباط قوي بين مرونة الأنا والمسؤولية الاجتماعية مما يعني أن العلاقة طردية قوية، وعدم فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني ومستوى المسؤولية

الاجتماعية ومستوى مرونة الأنا تُعزى لمتغير الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، نوع الاعاقة التي يعمل معها، فئة المعلم، الدخل الشهري.

(الرواحية، 2016: 53-54)

5- دراسة أبو مسلم و الموافي وعبد الحميد (2012): هدفت الدراسة إلى التعرف على مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالتوافق المهني للمعلم، تكونت عينة الدراسة من (271) معلماً ومعلمة، واستخدم الباحثون مقياس مهارات إدارة الذات ومقياس التوافق المهني من إعدادهم. وقد توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مهارات إدارة الذات بين كل من المعلمين والمعلمات سواءً على أبعاد المقياس أو الدرجة الكلية. كما توصلت النتائج إلى وجود معاملات ارتباط دالة موجبة إحصائياً بين مهارات إدارة الذات والتوافق المهني. (الرواحية، 2015: 55)

6- دراسة بوعطيط سفيان (2011/2012): بعنوان الدراسة "القيم الشخصية في ظل التغيير الاجتماعي وعلاقتها بالتوافق المهني"، حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة علاقة القيم الشخصية بالتوافق المهني لدى هيئة التدريس الجامعي بأقسامه وكلياته ومن جامعات مختلفة إذ استخدم الباحث استمارة وزعها على عينة يقدر عدد أفرادها ب 235 أستاذ. ومن بين النتائج التي توصل إليها الباحث ما يلي:

-توجد علاقة ارتباطيه بين القيم الشخصية السائدة لدى عينة الدراسة والتوافق المهني لديهم.

-توجد علاقة إيجابية بين القيم الدينية والتوافق المهني. (بن شعبان، 2018: 15)

7- دراسة فيرايه وآخرون (2014): هدفت الدراسة إلى تقييم التوافق المهني بين مدرسي المدارس الثانوية وأثرها على الرضا المهني، وهدفت إلى معرفة أثر الجنس، مستوى الدخل، نوع المدرسة على التوافق المهني. طبقت الدراسة على (1536) معلم ثانوي يعملون في المدارس الحكومية والخاصة، تم اختيارهم عشوائياً من ولاية كارناتاكا.

توصلت الدراسة للنتائج التالية:

- يوجد علاقة طردية بين التوافق المهني والرضا عن العمل.
- الأساتذة الذكور أكثر توافقاً ورضاً عن العمل من الأساتذة الإناث.
- الأساتذة الذين يعملون في المدارس الحكومية سجلوا مستويات أعلى من التوافق والرضا المهني من الأساتذة الذين يعملون في المدارس الخاصة.
- الأساتذة الذين يعملون في المناطق الريفية سجلوا مستويات أعلى من التوافق والرضا المهني من الأساتذة الذين يعملون في المناطق الحضرية.

(حليوي، 2014: 23)

الفصل الثاني

المسؤولية الاجتماعية

تمهيد

1.2- ماهية المسؤولية

1.1.2- تعريف المسؤولية

2.1.2- مستويات المسؤولية وأنواعها

3.1.2- شروط المسؤولية

2.2- المسؤولية الاجتماعية

1.2.2- تعريف المسؤولية الاجتماعية

2.2.2- عناصر المسؤولية الاجتماعية

3.2.2- أهمية المسؤولية الاجتماعية

4.2.2- أبعاد المسؤولية الاجتماعية

5.2.2- مبادئ المسؤولية الاجتماعية

6.2.2- صفات الشخص المسؤول اجتماعية

7.2.2- عوامل تنمية المسؤولية الاجتماعية

8.2.2- مظاهر تدني المسؤولية الاجتماعية

9.2.2- النظريات المفسرة للمسؤولية الاجتماعية

خلاصة

تمهيد:

تعتبر المسؤولية الاجتماعية مطلباً حيوياً ومهماً من أجل إعداد أبنائنا لتحمل أدوارهم والقيام بها على أكمل وجه للمساهمة في بناء المجتمع وتقدمه ورفقيه، ويقاس نمو الفرد ونضجه الاجتماعي بمستوى المسؤولية الاجتماعية اتجاه ذاته واتجاه الآخرين، والمسؤولية الاجتماعية ذات طابع اجتماعي فهي لا تقع على عاتق الفرد لوحده، بل تساهم في تنمية المسؤولية الاجتماعية مؤسسات تربية عديدة منها الأسرة والمدرسة والجامعة والمسجد والمؤسسة الإعلامية وغيرها لأنها تقوم بالدور التنقيفي في إعداد وتنشئة الأبناء.

1.1- المسؤولية:

1.1.2- تعريف المسؤولية:

أ- الدلالة اللغوية للمسؤولية:

ورد في تاج العروس المسؤولية: اسم مفعول منسوب إليه مأخوذ من تسأل، يسأل، مسؤولاً، واسم الفاعل من سأل، سائل، واسم مفعول: مسؤول، وفعل الأمر: اسأل وسل. (العجلة، 2012: 12)

كما ورد في معجم الوسيط تعرف المسؤولية " بوجه عام " بأنها حال أو صفة من يسأل عن أمر يقع عليه تبعته، يقال، أنا بريء من مسؤولية هذا العمل، وتطلق (أخلاقياً) على إلتزام شخص بما يصدر عنه قولاً أو فعلاً أو عملاً، وتطلق (قانوناً) على الإلتزام بإصلاح الخطأ الواقع على الغير طبقاً للقانون.

ونجد أن معجم منجد اللغة والاعلام تعرف المسؤولية: بأنها ما يكون به الانسان مسؤولاً ومطالباً عن أمور أو أفعال أتاها. (المرواني، 2009: 26)

ب- تعريف المسؤولية اصطلاحاً:

تناول الكثيرون مفهوم المسؤولية من زوايا ومداخل متعددة فقد عرفها باحثون في مجالات القانون والإدارة والفلسفة، وعلم النفس، والدين.

ويمكن استعراض بعض هذه التعاريف التي تعطي صورة واضحة لمفهوم المسؤولية من جوانب متعددة ومختلفة:

1- عرفها الشافعي: بأنها الاستعداد الفطري الذي جبل الله عليه الانسان ليصلح للقيام برعاية ما كلفه به من أمور تتعلق بدينه ودينياه، فإن وفى ما عليه من الرعاية حصل له الثواب، وإن كان غير ذلك حصل له العقاب.

2- وعرفها عثمان: بأنها جانباً جديداً هو أن المحاسبة تتم على بناء معيار يشكل مقياساً للسلوك فهو يقول أن المسؤولية محكمة إلى معيار ويضيف بأن المسؤولية مسائلة عن مهام، أو سلوك أو تصرف، وتحديد مدى موافقته بالمتطلبات بعينها

2.1.2- مستويات المسؤولية وأنواعها:

قسم (عثمان، 1986) في تصوره النظري للمسؤولية ثلاث مستويات هي:

أ- المسؤولية الفردية أو الذاتية: هي مسؤولية الفرد المسلم عن نفسه وعن عمله.

ب- المسؤولية الجماعية: هي مسؤولية الجماعة برمتها عن أعضائها ونشاطاتها وقراراتها.

ج- المسؤولية الاجتماعية: هي مسؤولية الفرد عن الجماعة.

وقسم (بيصار، 1973) المسؤولية إلى عدة أنواع:

أ- المسؤولية الدينية: هي التزام المرء بأوامر الدين ونواهيه.

ب- المسؤولية الاجتماعية: هي التزام المرء بقوانين المجتمع الذي يعيش فيه وبتقاليد وبنظمه.

ج- المسؤولية الأخلاقية: هي حالة تمنح الإنسان القدرة أمام نفسه ما يعينه على تحمل تبعات أعمالها وأثارها.

وقسم (بدوي، 1976) المسؤولية إلى ثلاث أنواع:

أ- المسؤولية الأخلاقية: وتتعلق بالأفعال التي يكون المرء فيها مسؤولاً أمام ضميره، وأمام الله، وتندرج فيها النوايا، أي الأفعال الباطنة.

ب- المسؤولية المدنية: وتتعلق بالأفعال الظاهرة سواءً منها ما تم وما هو بسبيل الحدوث وتحدد هذه المسؤولية وفقاً لقوانين الوضعية الإنسانية.

ج- المسؤولية الاجتماعية: وتتعلق بالمجتمعات التي تنتمي لها ونحن نكون مسؤولين أمام رب الأسرة أو السلطة المكلفة بتوفير الصالح العام.

ويرى (أصلية، 1994) المسؤولية تقسم إلى ثلاث أنواع أيضاً:

- أ- **المسؤولية المدنية:** هي التي توجد على الفاعل الذي سبب لغيره ضرراً أن يعرضه عنه، سواءً بقصدٍ أو بدون قصد من لواحق هذه المسؤولية أن يكون المرء مسؤولاً عن فعل غيره من الأفراد الموضوعين تحت إشرافه.
- ب- **المسؤولية الجنائية:** هي التي تقع على شخص ارتكب مخالفة أو جناحاً أو جريمة.

ج- **المسؤولية الأخلاقية:** هي المسؤولية الناشئة عن التزامه بالقانون الأخلاقي وعن كون الفاعل ذو إرادة حرة. (العجلة، 2012: 14)

3- **وعرفها زقزوق:** بأنها صفة يستمدها الإنسان من فطرته الإنسانية قبل أن يتلقاها من الخارج. (العجلة، 2012: 13)

3.1.2- شروط المسؤولية:

- أ- **الطابع الشخصي:** المسؤولية لها سمة شخصية وتبين ذلك في قوله تعالى: (لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ) (البقرة: 286)
- (مَنِ اهْتَدَى فَإِنَّمَا يَهْتَدِي لِنَفْسِهِ وَمَنْ ضَلَّ فَإِنَّمَا يَضِلُّ عَلَيْهَا وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَى) (الإسراء: 15)

فالثواب والعقاب لا يجزى به إلا الشخص نفسه.

ب- **الأساس القانوني:** هذا هو الشرط الثاني للمسؤولية والقرآن يعلمنا أن أحداً لا يحاسب على أفعاله دون أن يكون قد علم مسبقاً بأحكامها.

ج- **المسؤولية لا يمكن أن تثبت في نظر القرآن إلا بشرط أن تتبع شريعة الواجب ويعرفها كل ذي علاقة بها، وأن تكون حاضرة في عقله لحظة العمل اللاإرادي يجب أن يستبعد من مجال المسؤولية.**

د- الحرية: لكي تكتمل شروط المسؤولية لا يكفي أن يكون المرء قد عرف الشريعة وعمل بإرادة وعلى بصيرة من الأمر بل لا بد أن نبحث عن قدرتنا وأن نقرر أن فاعلية جهدنا أي حريتنا هي الشرط الرابع الذي تكتمل به المسؤولية والحرية لا تناقض المسؤولية والدليل قوله تعالى: (وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَكِنْ يُضِلُّ مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي مَنْ يَشَاءُ وَلَتُسْأَلُنَّ عَمَّا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ) (النحل: 93).

أي أن الشروط الكافية لمسؤوليتنا أمام الله وأمام أنفسنا هي أن يكون العمل شخصياً إرادياً ثم أدائه بحرية أي دون إكراه وأن تكون على وعي كامل وعلى معرفة بالشرع والقانون. (قاسم، 2008: 29-30)

2.2- المسؤولية الاجتماعية:

1.2.2- تعريف المسؤولية الاجتماعية:

تعددت تعريفات المسؤولية الاجتماعية واختلفت باختلاف وجهات نظر واضعيها واختلفت تخصصاتهم:

تعرف المسؤولية الاجتماعية في الأدبيات الفلسفية: " بأنها حس أخلاقي يتعلمه الفرد منذ الصغر، هذا الحس الذي يدفعه إلى العمل من أجل مصلحة المجموع، ومثل هذا العمل يبني المجتمع ويطوره في المجالات كافة. "

وتعرف أيضاً في أدبيات علم الاجتماع: " بأنها الشعور الواعي، والمدرك للالتزامات الفرد تجاه جماعته ومجتمعه، كما تعرف بأنها مجموعة الالتزامات بذمة الفرد، والتي تدفعه إلى العمل من أجل المجموع من أجل تنمية المجتمع والدفاع عنه. "

وبذلك فعلى الأفراد أن يزداد شعورهم ووعيهم بضرورة التزامهم بالمسؤولية الاجتماعية خاصة في الفترات العصبية، أين يكون المجتمع بأمس الحاجة للدعم والمساندة من طرف الفاعلين والناشطين ومن جميع أفرادهم بمختلف شرائحهم الاجتماعية. (منيش، 2018: 28)

أما في قاموس الفلسفة وعلم النفس عرفها (بالدوين Baldwin) على أنها وعي الفرد المرتبط بأساس معرفي بضرورة سلوكه تطوعياً نحو الجماعة.

(عبد المقصود، 2006: 11)

وتعرف فاطمة العامري المسؤولية الاجتماعية : بأنها حرص الفرد على التفاعل والمشاركة فيما يدور أو يجري في محيطه أو مجتمعه من ظروف وأحداث وتغيرات وذلك بتلقائية وفي إطار من الاهتمام الحياتي البناء والإقبال على الحياة على نحو يضمن له الشعور بتحقيق إمكانات ذاته وممارسة إرادته في رفع مسيرة مجتمعه تجاه التقدم، ومن ثم السعي لمشاركة المحيطين به في نشاطاتهم الايجابية. (المرواني، 2009: 43)

2.2.2- عناصر المسؤولية الاجتماعية:

- **التعاون:** هو يعبر عن عمل إنساني يتشارك فيه مجموعة من الناس من أجل تحقيق أهداف معينة ويجمعهم رابط مشترك هو الاتحاد والتكامل في العمل ففيه عطاء من جميع أطرافه، وذلك بتكميل كل ما هو ناقص، فالتعاون هو مساعدة الناس بعضهم بعضاً في الحاجات وفعل الخيرات، وقد يكون اختيارياً فردياً أو جماعياً أو تعاقدياً مثل الجمعيات الخيرية أو إجبارياً نتيجة العمل أو الظروف المحيطة به. (أبو هرييد، 2017: 35)
- **المشاركة:** تعد مفهوماً ديمقراطياً يقوم على ضرورة مشاركة أفراد المجتمع المحلي في تحقيق التنمية الاجتماعية، وهي أعلى درجات مداخل المسؤولية الاجتماعية وتكون مشاركة بالرأي والجهد والمقترحات، أو المشاركة في التخطيط والتنفيذ والتنسيق والمتابعة أو التقويم أو العمل أو مشاركة مادية عن طريق المشروعات والتبرعات، بهدف الوصول إلى مستوى تنمية أفضل. (أبو هرييد، 2017: 36)
- **الاهتمام:** ويتضمن الارتباط العاطفي بالجماعة وحرص الفرد على سلامتها وتماسكها واستمرارها وتحقيق أهدافها. وللاهتمام مستويات منها:

- **الانفعال مع الجماعة:** حيث يساير الفرد وبصورة آلية حالتها الانفعالية لمجرد أنه يعتبر نفسه في قلب المسؤولية فيتعاون ويتفاعل بحماس تلقائياً مع الجماعة ويرى أن مسابرة لها موضوعية. ويحدث بصورة إرادية حيث يأتي تضامنه مع الجماعة ويرى بناء على قناعة ذاتية منه، فيجعل أهدافها محور اهتمامه ويتفاعل معها بصدق وشفافية.
- **التوحد مع الجماعة،** هو شعور الفرد بالوحدة المصيرية معها، والتأثر بها لدرجة أنه يرى في خيرها خيره وكأنها امتداد لنفسه، يسعى من أجل مصلحتها ويبذل كل جهده من أجل إعلاء مكانتها ويشعر بالفوز إن فازت أو بالأمن كلما خيم عليها الأمن.
- **الوطنية:** هي من أوضح نماذج التوحد مع المجتمع، حيث تملأ الجماعة عقل الفرد ووجدانه وتصبح موضوع اهتمامه وتأمله ويلتقي معها في تقارب فكري، ويغامر في سبيل الدفاع عن طموحاتها وأهدافها، وفي ذلك أحد أبعادها القوة لضمان التماسك والتكافل الجماعي. (بوكماش، 2014: 11)

3.2.2- أهمية المسؤولية الاجتماعية:

- من الصفات الهامة للشخصية السوية شعور الفرد بالمسؤولية في شتى صورها، سواء كانت مسؤوليته نحو الأسرة، أو المؤسسة التي يعمل بها، أو نحو زملائه وأصدقائه وجيرانه وغيرهم من الناس الذين يختلط بهم، أو نحو المجتمع عامة، أو نحو الإنسانية بأسرها ولو شعر كل فرد في المجتمع بالمسؤولية نحو غيره من الناس الذين يكلف برعايتهم والعناية بهم، ونحو العمل الذي يقوم به، لتقدم المجتمع وارتقى وعم الخير على جميع أفراد المجتمع، وأن الشخص السوي يشعر بالمسؤولية الاجتماعية نحو غيره من الناس، لذلك فهو يميل دائماً إلى مساعدة الجميع وتقديم يد العون إليهم، وكان ألفرد أدلر المعالج النفسي يهتم في علاجه لمرضاه بأن يوجههم إلى الاهتمام بالناس ومحاولة مساعدتهم وتقوية علاقته بأفراد المجتمع.

(طلحي، 2015: 12)

- كما لا تقتصر أهمية المسؤولية الاجتماعية على الفرد أو الجماعة فقط، بل ضرورة لصالح المجتمع ككل، والمجتمع بحاجة ماسة إلى الفرد المسؤول اجتماعياً ومهنياً وقانونياً، والمسؤولية الاجتماعية تجعل الفرد عنصراً فعالاً في المجتمع بعيداً عن كل الجوانب السلبية واللامبالاة، مهتماً بمشكلات غيره من الناس اهتماماً يحفزُهُ للمساهمة الفعلية في حلها.
- وتجعل المسؤولية الاجتماعية الفرد يدرك النتائج التي تترتب على سلوكه كمواطن، فالشخص الذي يرفع صوت المذيع ويحرم جاره المريض من الراحة والطالب من مواصلة مذاكرته يعد شخصاً تنقصه المسؤولية والطالب يهد وقته بدون الانتفاع به في المذاكرة، أو ذاك الذي يتسكع في الطرقات ويسبب هذا ويتعدى على ذاك أيضاً شخص تنقصه المسؤولية، أما الفرد ذو المسؤولية الاجتماعية العالية يضحى في سبيل الجماعة أو الصالح العام ببعض مصالحه الشخصية إذا تعارضت مع المصلحة العامة.
- كما أن المسؤولية الاجتماعية تجعل الفرد متقبلاً وواعياً للتغيرات التي تحدث من أجل التنمية والتقدم في النظم والمؤسسات، بل أن الجهل بالمسؤولية والنقص فيها لأشد خطراً على هذه النظم والمؤسسات من الجهل بإرادتها أو تشغيلها لأن الجهل الأول يدمر قبل أن يعطل، أما الجهل الثاني يعطل بالقدر الذي يمكن إصلاحه وتعويضه.
- وتفيد دراسة المسؤولية الاجتماعية في دراسة التوازن بين التحولات والتغيرات السريعة التي تجرى في المجتمعات وبين تغير شخصية الفرد في المجتمع بحيث يحس الفرد أن هذه التحولات والتغيرات منه وله وأنه مسؤول عنها. (طلحي، 2015: 13)

- كما تفيد المسؤولية الاجتماعية القائمين على شؤون التربية وأجهزتها ومؤسساتها والمشتغلين بها بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في تنمية الاحساس بالمسؤولية عند التلاميذ. (طلحي، 2015: 14).

4.2.2- أبعاد المسؤولية الاجتماعية:

سعى العديد من المؤلفين والباحثين إلى محاولة تحديد أبعاد المسؤولية الاجتماعية، حيث تناول كل منهم تلك الأبعاد من وجهات نظر مختلفة ووضعوا لها مسميات متباينة، فكان للباحث والباحثان نفس وجهة النظر حيث حددوا أربعة أبعاد رئيسية للمسؤولية الاجتماعية، تتمثل في:

أ- المسؤولية الأخلاقية: بمعنى أن تكون المؤسسة مبنية على أسس أخلاقية، وأن تلتزم بالأعمال الصحيحة، وأن تتمتع عن إيذاء الآخرين، باحترامها لأعراف وقيم المجتمع، وتحقيق تكافؤ الفرص في التوظيف والترقية ومراعاة حقوق الإنسان.

ب- المسؤولية الإنسانية (الخيرة): تتمثل في الالتزام بالجوانب الأخلاقية التالية:

1. التزام المؤسسة بالجوانب الأخلاقية تجاه المجتمع كالعدالة في التوظيف، وتكافؤ

الفرص، والامتناع عن المؤسسات الغير أخلاقية.

2. تجنب إلحاق الضرر بالآخرين.

ج- المسؤولية القانونية: تمثل التزام المؤسسة بالقوانين والتشريعات والأنظمة التي تسنها الحكومة أو المجتمع، واكتساب ثقة الآخرين من خلال التزامها بتنفيذ الأعمال الشرعية وعدم القيام بالأعمال المخلة بالقانون.

د- المسؤولية الاقتصادية: تعني الاستدامة والاستمرارية وتعظيم الرفاه الاقتصادي لأطول فترة ممكنة، من خلال توفير مقومات الرفاه الإنساني بأفضل نوعية.

(حجاز، 2019: 11)

5.2.2 - مبادئ المسؤولية الاجتماعية:

تستند المسؤولية الاجتماعية على المبادئ الأساسية التالية:

- **مبدأ الإذعان القانوني:** أن تلتزم المؤسسة بجميع القوانين واللوائح السارية المحلية والدولية المكتوبة والمعلنة والمنفذة طبقاً لإجراءات محددة.
- **مبدأ احترام الأعراف الدولية:** أن تحترم المؤسسة الاتفاقيات الدولية والحكومية واللوائح التنفيذية والإعلانات والمواثيق والقرارات والخطوط الإرشادية عند قيامها بتطوير سياساتها وممارستها للمسؤولية الاجتماعية.
- **مبدأ احترام مصالح الأطراف المعنية:** أن تقر المؤسسة وتتقبل أن هناك قنوعاً في أنشطة ومنتجات المؤسسة الرئيسية والثانوية وغيرها من العناصر التي قد تؤثر على تلك الأطراف المعنية.
- **مبدأ الشفافية وقابلية المسائلة:** أن تفصح المؤسسة على نحو واضح ودقيق وتام عن سياساتها وقراراتها وأنشطتها بما في ذلك التأثيرات المعروفة والمحتملة على البيئة والمجتمع وأن تكون هذه المعلومات متاحة للأشخاص المتأثرين أو المحتمل لتأثرهم من قبل المؤسسة.
- **مبدأ احترام الحقوق الإنسانية للإنسان:** أن تنفذ المؤسسة السياسات والممارسات التي من شأنها احترام الحقوق الموجودة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

(محمد، 2018: 12)

6.2.2 - صفات الشخص المسؤول اجتماعياً:

استطاع "جف Jeff" وآخرون تحديد الفرد الذي لديه شعور بالمسؤولية الاجتماعية، بأنه ذلك الفرد الذي لديه الاستعداد والرغبة في أن يتقبل نتائج سلوكه، ولديه الاستعداد في الاعتماد والثقة به، وأن يكون جديراً بالثقة والاعتماد عليه من قبل الآخرين، والشعور بالالتزام لجماعته. وليس بالضرورة أن يكون الفرد المسؤول اجتماعياً قائداً في جماعته، أو

ذكائه أعلى من المتوسط، ولكن لديه الشعور بالالتزام نحو جماعته والآخرين ويمكن الاعتماد عليه والثقة به.

وقد أشارت (فاطمة أحمد، 1999) إلى مجموعة من المحكات التي تكشف عن ملامح وخصائص السلوك المسؤول لدى كل من الذكور والإناث، وهي كالاتي:

1. أن يكون الشخص موثقاً به ويعتمد عليه دائماً، ويوفي بوعدده.
2. الفرد المسؤول اجتماعياً هو شخص أمين لا يحاول الغش، ولا يأخذ شيئاً على حساب الآخرين، وعندما يفعل خطأ يكون مسؤولاً عنه، ولا يلقي اللوم على الآخرين.
3. الفرد المسؤول يفكر في الخير للآخرين بغض النظر عما يجنيه، وعنده ولاء وإخلاص للجماعة التي ينتمي إليها.
4. يستطيع إنهاء الأعمال التي توكل إليه بصورة صحيحة ودقيقة تدل على مسؤوليته عن نتائج هذه الأعمال.

ويمكن وصف سلوك المسؤولية الاجتماعية بأنه سلوك لشخص موثوق به، ويعتمد عليه، فاهماً للجماعة التي ينتمي إليها، وسنداً لها، وهو سلوك يتصف بالاستقامة والأمانة وإنفاذ العهد.

ويرى البعض أن الشعور بالمسؤولية الاجتماعية للأفراد نحو مجتمعهم يتوقف على مدى شعورهم بالولاء للمجتمع كلما زاد الشعور بالمسؤولية الاجتماعية نحو المجتمع. ويرى آخرون أن الشعور بالمسؤولية الاجتماعية يدل على مدى استعداد الفرد للقيام بما يوكل إليه من مسؤوليات في المواقف المختلفة. (مشرف، 2009: 118)

7.2.2 - عوامل تنمية المسؤولية الاجتماعية:

أ- المعلم:

حيث يعتبر المعلم من الأفراد الذين يأتون في مقدمة العوامل التنموية وهو رائد اجتماعي في مدرسته، وبيئته ومجتمعه، وهو قائد لماعات متعددة من التلاميذ الذين هم قادة

المستقبل، وسوف يكون منهم السياسي، والعالم، والقاضي، وكل منهم يؤثر في المحيط المباشر، أو في وطنه أو في ما بعد حدود وطنه. والمعلم كقائد يؤثر في تلاميذه تأثيراً كبيراً فهو العنصر الفعال الرئيسي في عملية تنشئة الأطفال والمراهقين والشباب وهذا ما أثبتته نتائج لبحث التي أجريت في ميدان علم النفس الاجتماعي على أثر أنماط سلوكهم لتتطابق وتتماثل مع أنماط سلوك معلمهم.

والمعلم يؤثر في تلاميذه في مستوى التحصيل الدراسي واتجاهاته نحو المادة التي يدرسها ونحو عملية التعلم بوجه عام، فإن اتجاهاته تنتقل إلى التلميذ، لذا يجب أن يكون المعلم ذا مسؤولية اجتماعية بعناصرها الثلاثة (الاهتمام، الفهم، المشاركة)، حتى يقوم بدوره في انماء المسؤولية الاجتماعية لدى الناشئين، والمعلم يؤثر في تلاميذه بأقواله، وأفعاله ومظهره، وسائر تصرفاته التي ينقلها التلاميذ عنه أحياناً بطريقة شعورية أو لا شعورية.

ب- المناهج الدراسية النظرية:

وتشمل المواد الدراسية، وكل ما يتعلمه التلميذ نظرياً من القراءة والاستمتاع أو المشاهدة أو المناقشة، مما يتصل بشؤون جماعته أو مجتمعه، هذه الدراسة النظرية، اجتماعية واقتصادية وسياسية وتاريخية، تساعد التلميذ كما تساعد أي دارس على الارتقاء في اهتمامه بجماعته أي كان حجمها، إلى مستوى تعقل الجماعة وهو المستوى الذي لا يقف فيه شخص ازاء جماعته موقف المنفعل بها أو المتوحد معها فحسب، بل يقف منها موقف المتعقل لفهم ظروف حاضرها والمستوعب لتاريخها، والمتصور لآمالها وأهدافها.

(شايش، 2018: 49)

ج- الجماعات التربوية:

يتأثر الفرد بالجماعة في طريقة تفكيره، واكتساب قيمه، وعاداته وسلوكه، أو بكلام آخر - فإن الجماعة تؤثر على كل فرد من أفرادها في مجالات كثيرة مما يساعد على تكوين قيمة وأخلاقه وطريقة معاملته للآخرين مع معاملتهم. (شايش، 2018: 50)

8.2.2 - مظاهر تدني المسؤولية الاجتماعية:

يشكل أداء اهتمام الأفراد بأداء واجباتهم بكفاءة، وعدم الاهتمام بمشاعر الآخرين ومساعدتهم، وعدم المحافظة على الممتلكات العامة، وعدم ارتباط أهدافهم الخاصة بأهداف المجتمع، وشعورهم بالسلبية نحو المشاركة في الحياة الاجتماعية، خطراً على المجتمع، إذ تؤدي السلبية إلى إعاقة حركة التنمية التي يتطلبها المجتمع للخروج من مشكلاته الاقتصادية والاجتماعية، ويمكن أن تعزى هذه السلبية إلى ضعف في سلوكيات الأفراد الناتج عن عدم الاحساس بالمسؤولية الاجتماعية نحو مجتمعهم.

إن تهاون الأفراد في تحمل المسؤولية، تؤدي إلى اتساع الفجوة في العلاقات الانسانية، ويمزق الروابط الاجتماعية، فالجهل بالمسؤولية والنقص فيها وضعف نموها يمثل خطراً شديداً على المجتمع، وبعد نوعاً من التخلف النفسي. (شايش، 2018: 50)
وهناك عدة مظاهر توضح مدى تدني المسؤولية الاجتماعية في المجتمع، ومنها:

1. **التهاون:** وهو فتور في همة العمل على غير الوجه الذي ينبغي أن يكون عليه في الدقة والتمام والالتقان، وهو دليل علو وهن البنیان النفسي الأخلاقي في الشخصية برمتها.
2. **اللامبالاة:** وهي برود يعتري الجهاز التوقعي التحسبي عند الانسان، كما يصيب سائر الأجهزة النفسية بما يشبه التجمد.
3. **العزلة:** ويقصد بها العزلة النفسية، وهي أن يكون الفرد في الجماعة، حاضراً فيها معدوداً من أعضائها، ولكنه غائب عنها، إنه في عزلة من صنعه واختياره وهي تعبير عن ضعف الثقة الجماعة وضعف الرجاء في حاضرها ومستقبلها، وهي موقف لا ينم عن الانتماء إلى الجماعة، واغتراب عن معاييرها وفهمها.

4. التفكير الاجتماعي: ويظهر فيما يقع بين الأفراد من تدابر أو تفرق أو تنازع وترابط

متكلف، وهذا التفكير مظهر بالغ الوضوح لو هن وضعف المشاركة القائمة على الفهم

والاهتمام. (شايش، 2018: 51).

9.2.2- النظريات المفسرة للمسؤولية الاجتماعية:

تباينت النظريات المفسرة للدور الاجتماعي لمنظمات الأعمال بين كتاب الإدارة مدارسها ونظرياتها وذلك في تفسير حدود العلاقة التي يجب أن تربط بين منظمات الأعمال والمجتمع كما تختلف الرؤى الإدارية في حصر نطاق المسؤولية الاجتماعية لهذه المنظمات.

فمنهم من قسم هذه النظريات إلى ثلاث تيارات على أساس أن منظمات الأعمال كيانات اقتصادية اجتماعية، فالتيار الأول يدعو المنظمة للعمل بطريقة مسؤولة اجتماعياً لأن ذلك يعتبر واجباً أخلاقياً وقد أطلق على هذا التيار بـ " تيار أخلاقيات الأعمال " أما التيار الثاني فهو " تيار الأعمال التجارية والمجتمع " أو " العقد الاجتماعي " الذي يرى أنه لا يوجد حواجز بين المنظمة والمجتمع باعتبارها جزء منه، تجمعها علاقات لا تقتصر فقط على السوق بل هي علاقات تفاعلية ولدت ما يسمى بالعقد الاجتماعي بين قطاع الأعمال والمجتمع حيث توجد رقابة اجتماعية من طرف هذا الأخير تمكنه من معاقبة المنظمة التي تتجاهل العقد وبالتالي يمكن طموح المنظمة في تقاطع المنطق الاقتصادي والمنطق الاجتماعي. وتوضح نظرية العقد الاجتماعي المسؤولية الاجتماعية للمنظمة وتعطيها حظها في سياستها الاقتصادية والاجتماعية وتفرض عليها تبني قواعد الحماية الاجتماعية من خلال زيادة خلق مناصب الشغل إن أمكن لها ذلك أو الحفاظ عليها والاستثمار في تكوين الموارد البشرية. (شقراني، 2019: 49)

أما التيار الأخير " تيار إدارة المساءلة الاجتماعية " أو " الأداة الاستراتيجية " والذي يقترح تزويد المسيرين بوسائل لتحسين كفاءة المنظمة مع الأخذ بعين الاعتبار جميع توقعات الأطراف الفاعلة وآفاق القرارات.

وفي حقيقة الأمر أن هذه التيارات الثلاثة لا تتعارض وإنما كل تيار يدعم الآخر حيث تتقاسم فكرة واحدة وهي أن نشاط المنظمة يجب أن يكون تحت إطار المصلحة العامة وما هو جيد للمنظمة هو جيد للمجتمع. (شقراني، 2019: 50)

خلاصة

اتضح من خلال هذا الفصل أن الشعور بالمسؤولية الاجتماعية هو شعور ذاتي بأن الفرد يتحمل سلوكه الخاص، ويقتنع بما يفعل ويتحمس لدوره في الحياة دون تردد، فالمسؤولية تعبر عن النضج النفسي للفرد الذي يتحمل المسؤولية ويكون على استعداد للقيام بنصيبه كفرد يحقق مصلحة المجتمع.

الفصل الثالث

التوافق المهني

تمهيد

1.3- ماهية التوافق

1.1.3- تعريف التوافق

2.1.3- المصطلحات المتعلقة بالتوافق

3.1.3- عوائق التوافق

4.1.3- أنواع التوافق

5.1.3- آثار التوافق

6.1.3- أبعاد التوافق

7.1.3- نظريات التوافق

8.1.3- وظائف عملية التوافق

9.1.3- خصائص عملية التوافق

10.1.3- مستويات التوافق

11.1.3- مؤشرات التوافق

2.3- التوافق المهني

1.2.3- تعريف التوافق المهني

2.2.3- مظاهر ومبادئ التوافق المهني

3.2.3- ميكانيزمات التوافق المهني

4.2.3- مصادر التوافق المهني

5.2.3- طرائق تحقيق التوافق المهني

6.2.3- نظريات التوافق المهني

7.2.3- أهمية وأهداف التوافق المهني

8.2.3- أسس التوافق المهني

9.2.3- العوامل المؤثرة في التوافق المهني

خلاصة

تمهيد:

يعتبر التوافق المهني مجالاً من مجالات التوافق الاجتماعي، وقد حظي هو الآخر بدراسات متعددة وذلك لأهميته البالغة في حياة الفرد خصوصاً المهنية منها، إذ يعد مؤشراً 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.

1.3- ماهية التوافق:

1.1.3- تعريف التوافق:

للتوافق عدة تعريفات من بينها:

تعريف التوافق: حدوث فعلين في وقت واحد مع اختلاف السبب. (الجاني، 1984: 29)

تعريف التوافق : هو عملية ديناميكية يقوم بها الفرد بصفة مستمرة في محاولاته لتحقيق التوافق بينه وبين نفسه اولاً ثم بينه وبين بيئته التي يعيش فيها تلك البيئة التي تشمل كل ما يحيط بالفرد بتغيير سلوكه للمؤشرات المختلفة للوصول الى حالة من الاستقرار النفسي والتكيف الاجتماعي مع بيئته. (علي، 2004: 126)

تعريف التوافق: يعتبر التوافق من اهم متطلبات النمو والحياة كلهما وعبارة عمليات توافق فالإنسان كثيراً ما يقابله مواقف عديدة لابد ان يواجهها ويتوافق معها ليوفق فيها بين رغباته ورغبات الاخرين. (مهدي، 2018: 80)

تعريف التوافق لروس: هو الجهود الهادفة لحل مشكلة ما عندما تكون المتطلبات التي يواجهها الفرد متعلقة بمنفعة او مصلحة او احتياجاته الضرورية الى درجة كبيرة ذلك ان الحالة تكون مهددة للفرد او تعد بمكاسب وعادة ما تكون هذه المتطلبات تتخطى مخزوناته وبراعته التوافقية (راشد، 2011: 707)

تعريف التوافق لجابر عبد الحميد: عملية الاتجاهات والسلوك لكي توفي بمطالب الحياة بشكل فعال مثل اقامة علاقة شخصية بناء مع الاخرين والتعامل الكفاء مع المواقف المشكلة او الضاغطة وتحمل المسؤوليات وتحقيق الحاجات والاهداف الشخصية. (حسن، 2001: 39)

تعريف التوافق : من اوسع المفاهيم في علم النفس الذي يدرس الانسان كوحدة متكاملة في توافقه مع البيئة فالتوافق هو العملية المحورية سواء للشخصية السوية او الشخصية غير

السوية وهو هدف كل انسان وغاية كل العاملين في حقل الصحة النفسية (الشيخ، 2012: 14)

2.1.3- المصطلحات المتعلقة بالتوافق:

أ- **التكيف:** فالتكيف كما هو معروف في علم البيولوجيا هو تغير في الكائن الحي سواء في الشكل أو في الوظيفة مما يجعله أكثر قدرة على المحافظة على حياته والمحافظة على جنسه بينما التوافق كما وردت التعاريف حوله فهو تكيف لشخص مع بيئته الاجتماعية فيما يخص مشكلات حياته مع نفسه ومع الآخرين أفراد أسرته والمجتمع الذي يحيط به والمعايير البيئية الثقافية والسياسية والاقتصادية والإيديولوجية وغيرها وبهذا المعنى يندرج كل تعريف للتوافق على كلمة تكيف التي تشمل السلوك الحسي الحركي ويقصد به النواحي العضوية للكائن الحي.

ب- **الصحة النفسية:** هناك ارتباط قد يصل إلى حد الترادف بين مصطلح التوافق والصحة النفسية ولعل السبب في ذلك يرجع إلى أن الشخص الذي يتوافق جيدا لمواقف بيئته والعلاقات الشخصية يعد دليلا لتمتعه بصحة نفسية جيدة. (الخالدي، 2014: 16)

ولقد اعتبر صلاح الدين أحمد الجماعي أيضا أن التوافق بأنه أصبح معيارا للصحة النفسية إذ أنها تعني مدى أو درجة نجاح الفرد في التوافق الداخلي ودوافعه ونزعاته المختلفة والتوافق الخارجي في علاقاته بيئته المحيطة بما فيها من موضوعات وأشخاص، ويذكر "مفاريوس": أن التوافق أمر نسبي يختلف باختلاف الزمان والمكان.

لذا فالصحة النفسية رهينة بالشروط الثقافية البيئية خاصة فيما يتصل بالتوافق الاجتماعي. (سامية، 2013: 93).

3.1.3- عوائق التوافق :

قد يعجز الفرد عن تحقيق أهدافه ويمنعه من إشباع حاجته عوائق كثيرة، بعضها داخلي يرجع إلى الفرد نفسه وبعضها الآخر خارجي يرجع إلى البيئة التي يعيش فيها ومن أهم هذه العوائق ما يلي:

أ- العوائق الجسمية: وتقصد بها بعض العاهات والتشوهات الجسمية ونقص الحواس التي تحول بين الفرد وأهدافه فضعف القلب وضعف البنية قد يعوق الطالب عن مشاركة زملائه في النشاطات الرياضية والترفيهية وقبح المنظر قد يعوق الشخص عن الزواج وتكوين الأصدقاء وضعف الإبصار قد يعوق الطالب عن الالتحاق بالكليات العسكرية وغيرها من الكليات التي تشترط سلامة الأبصار.

ب- العوائق النفسية: يقصد بها نقص الذكاء أو ضعف القدرات العقلية والمهارات النفسية الحركية أو خلل في نمو الشخصية الذي يعوق الشخص عن تحقيق أهدافه فقد يرغب الشخص في التفوق الدراسي ويمنعه ذكاؤه المحدود وقد يرغب في الالتحاق بكلية الطب ويمنعه تحصيله الراسي المتواضع وقد يرغب في أن يكون عضوا بارزا في مجتمعه ويمنعه خجله الزائد أو عيوب نطقه أو خوفه عن مواجهة الناس .

ج-العوائق المادية والاقتصادية: يعتبر نقص المال وعدم توفر الإمكانيات المادية عائقا يمنع كثيرا من الناس من تحقيق أهدافهم في الحياة وقد يسبب لهم الشعور بالإحباط لذا اعتبر الإمام علي عدو الإنسان وقال : لو كان الفقر رجلا لقتلته باعتباره عائقا قويا يمنع كثيرا من الشباب من تحقيق أهدافهم في التعليم والزواج والعمل .

د- **العوائق الاجتماعية:** يقصد بها القيود التي يفرضها المجتمع في عاداته وتقاليده وقوانينه لضبط السلوك وتنظيم العلاقات وتعوق الشخص عن تحقيق بعض أهدافه من هذه العوائق منع الوالدين أبنائهما من إشباع بعض رغباتهم تأديبا وتربية ومنع الطالب من الالتحاق بالكلية بسبب انخفاض معدله في الثانوية العامة: وقد تمنع القوانين والعادات والتقاليد شابا من الزواج من الفتاة التي يحبها وقد يؤدي غلاء المهور إلى انصراف كثير من الشباب عن الزواج ويؤدي الطلاق إلى حرمان الطفل من والديه أو أحدهما. (زيدان، 2007: 28

(

4.1.3- أنواع التوافق:

تتعدد أنواع التوافق ويمكن تحديد نوع التوافق حسب البيئة المراد دراستها ومدى توافق الفرد فيها، وفيما يلي نذكر هذه الأنواع مع التفصيل.

أ- **التوافق الشخصي: التوافق مع الذات :** ويتمثل في توازن الفرد مع ذاته ويتضمن السعادة وإشباع الحاجات والراحة النفسية.

ب- **التوافق الزوجي:** ويظهر في حسن العشرة وتبادل مظاهر المودة والرحمة بين الزوجين.

ج- **التوافق الأسري:** ويكمن في مدى تلاحم الأسرة وتعاون وانسجام أعضائها.

د- **التوافق الاجتماعي:** ويشير إلى ترابط وتماسك أفراد المجتمع والعمل على المحافظة على مؤسساته وقيمه وتقاليده.

هـ- **التوافق الدراسي:** ويشير إلى مدى تكيف الفرد مع المناخ الدراسي بمختلف أطرافه: زملاء، ومدرسين، وإداريين ليصل إلى تحقيق الهدف من العملية التعليمية.

و- **التوافق المهني:** ويشير إلى مدى التلاؤم والانسجام الذي يحققه الفرد بين مهنته في بيئة العمل، وبين عمله وحياته الشخصية، ويظهر ذلك في علاقاته الإيجابية مع

زملائه ورؤسائه وفي رضاه وحسن أدائه وفي سعادته في حياته خارج عمله. (قرينعي، 2018: 83).

5.1.3- آثار التوافق:

يعتبر علماء النفس والطب النفسي ان التوافق النفسي والاسري هو مؤشر على العلاقة المرضية بين الفرد واسرته ومحيطه والتوافق سواء كان نفسيا ام صحيا ام اجتماعيا يتضمن:

- الاحساس بالسعادة والرضا عن الذات
- الاحساس بالأمن والطمأنينة (مقابل الاحساس بالقهر والخوف والظلم والقلق).
- الاحساس بالسعادة مع الاخرين.
- الاحساس بضرورة القيام بالواجبات والالتزام بالأخلاقيات وباحترام الاخرين والتعاون.
- الاحساس بتقبل النقد والقدرة على التعبير عن الافكار والمشاعر دون خوف او حرج او قلق (ابو عوض، 2008: 225)

6.13- أبعاد التوافق:

أ- **التوافق المنزلي:** يتمثل في وجود صعوبات تعوق القيام بالأدوار سواء داخل الأسرة أو خارجها وعدم وجود مواقف ينشأ عنها صراع يؤدي الوظيفة إحداث توترات وقلق في إطار الأسرة .

ب- **التوافق الصحي:** ويتمثل في عدم الشكوى من الأعراض والمظاهر التي تشير إلى وجود مشاكل صحية مستمرة لدى الفرد.

ج- **التوافق الإنفعالي:** يتمثل في الاستجابة الانفعالية الثابتة والمعتدلة نسبيا للمواقف المختلفة وتجنب الصراع النفسي بسبب تناقض الاستجابات المحتملة لسلوك الفرد والقدرة على ضبط الانفعالات المسببة للمشاكل مثل (الخوف والغضب والعدوان)

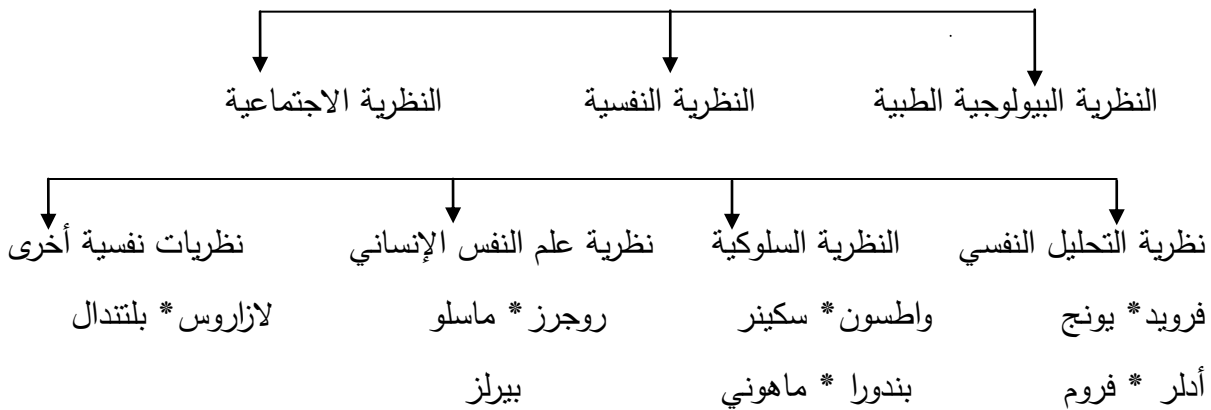
وقدرة الفرد على إشباع حاجته بما يتوقف مع المجتمع وفي نفس الوقت بما يرضي الفرد والمجتمع.

د- **التوافق المهني:** وهو توافق الفرد مع بيئة العمل فيرى "طه" أن التوافق المهني يتمثل في إنجاز الفرد في عمله بحيث يبدو في جانبين أساسيين هما : رضاه عن عمله وحب له وسعادته به ورضا المسؤولين والمشرفين عليه في العمل بوجود هذا الفرد في العمل وكفاءته في إنجازه وتوافقه مع زملائه. (سلامة، 2001: 90)

هـ- **التوافق الاجتماعي:** يتمثل هذا المستوى في التركيز على العلاقات بين الذات والمجتمع وذلك بتقبل الآخرين ومختلف التقاليد والعادات مما يساعد الفرد على عقد علاقات اجتماعية مرضية وامتلاك طريقة خاصة به من أجل التعامل مع الآخرين في حل مشكلاته. (حياة، 2013: 60)

7.1.3 - نظريات التوافق:

هناك الكثير من النظريات التي عملت على تفسير التوافق لدى الأفراد، وبطبيعة الحال يصعب سردها بأسرها، ولكن يمكننا أن نشير إلى أهمها وكما يتضح في الشكل التالي:



أ- النظرية البيولوجية الطبية - Biological medical theory:

و يقرر مؤيدوها أن جميع أشكال الفشل في التوافق تنتج عن أمراض تصيب أنسجة الجسم خاصة المخ Brain ومثل هذه الأمراض يمكن توارثها، أو اكتسابها خلال الحياة عن طريق، الإصابات و الجروح أو الخلل الهرموني الناتج عن الضغط الواقع على الفرد، و

ترجع اللبانات الأولى لوضع هذه النظرية لجهود كل من داروين، مندل، جالتون، كالمان، وغيرهم.

ب- النظرية النفسية Psychological Theory:

1- نظريات التحليل النفسي Psycho-analysis Theories:

✓ فرويد Freud

يرى فرويد أن الشخصية فرضيا تتكون من ثلاثة منظومات هي الهو (ID) و الأنا (Ego) والأنا الأعلى (Super Ego) ويمثل الهو اللذة و الذي يظهر مع ولادة الإنسان وعمله إشباع الغرائز، ويمثل الأنا الأعلى مبدأ المثل و القيم و يكتسبها الفرد من خلال التنشئة و عملها إشباع الجانب القيمي و الأخلاقي لدى الفرد بأعلى درجة، ويمثل الأنا مبدأ الواقع وعمله حماية الفرد وهو يوازن بين الهو و الأنا الأعلى و يحاول إشباعهما بشكل متوازن.

يعتمد التوافق لدى فرويد على الأنا، فالأنا تجعل من الفرد متوافقا أو غير متوافقا، فالأنا القوية التي تسيطر على الهو و الأنا الأعلى و تحدث توازنا بينهما و بين الواقع، أما الأنا الضعيفة فتضعف أمام الهو فتسيطر على الشخصية فتكون شخصية شهوانية تحاول إشباع غرائزها دون مراعاة الواقع أو المثل مما تؤدي صاحبها إلى الانحراف و عدم مراعاة الواقع ينعكس عليها سلبا ومن ثم إلى الاضطراب، أما سيطرة الأنا الأعلى فتجعل الشخصية متشددة بالمثل إلى درجة عدم المرونة و تكون بكبت الرغبات و الغرائز الطبيعية أو تشعر بالذنب المبالغ فيه و تؤدي إلى الاضطراب النفسي و سوء التوافق.

يعتبر فرويد أن التوافق نادرا لدى الإنسان كما يعتبر أن بداية سوء التوافق غالبا ما ترجع إلى مرحلة الطفولة و خاصة في السنوات الخمس الأولى حينما تنمو الأنا نموا غير سليم فالنمو السليم يؤدي إلى نشوء الأنا القوية ويواجه الفرد حالات التوتر و القلق عن

طريق حيل الدفاع اللاشعورية و لكن إذا بالغ في استخدام هذه الحيل فإنه يؤدي إلى سوء التوافق.

✓ يونج: Jung:

اعتقد يونج أن مفتاح التوافق و الصحة النفسية يكمن في استمرار النمو الشخصي دون توقف أو تعطل، كما أكد على أهمية اكتشاف الذات الحقيقية و أهمية التوازن في الشخصية السوية المتوافقة . كما قرر أن الصحة النفسية و التوافق السوي يتطلبان التوازن أو الموازنة بين ميولنا الانطوائية و ميولنا الانبساطية . كذلك أكد على ضرورة تكامل العمليات الأربع الأساسية في تخبير الحياة و العالم الخارجي وهي : الإحساس، الإدراك، المشاعر، التفكير.

✓ فروم: Fromm :

اعتقد فروم أن الشخصية المتوافقة هي التي يكون لديها تنظيم موجه في الحياة، و أن تكون مستقبلة للآخرين، ومنفتحة عليهم، ولديها قدرة على التحمل و الثقة، ولقد أكد على مغزى قدرة الذات على التعبير عن الحب للآخرين بدون قلق عما قد يعقب ذلك

✓ أدلر: Adler :

أعطى أدلر الفرد الشعور بالنقص بالغ الأهمية فهو يرى أن الفرد يولد ضعيفا عاجزا نسبة للكبار فيحدث لديه شعور بالنقص يحاول التغلب عليه طوال حياته، وتنتج عقدة النقص أيضا بسبب وجود عيوب أو قصور جسمية أو خلقية أو اجتماعية أو اقتصادية أو عقلية فتؤثر هذه العيوب على نفسية الفرد و تشعره بالنقص وعدم الأمن وعدم الكفاية، ومن أجل تعويض هذا النقص اعتمد أدلر أسلوب الحياة وهو الأسلوب الذي يتخذه الفرد لتحقيق أهداف الحياة التي هي بالتالي تحقيق لذاته و يختلف الأفراد في الأساليب التي يتبعونها فالبعض يختار الاقتصاد فيكون رجل أعمال و البعض يختار العلم فيكون عالما و البعض الأدب و الفن...الخ، وهنا تلعب قدرات الفرد و إمكاناته الوراثية و المكتسبة دورا هاما في تحديد أسلوب حياته .

ج- النظرية السلوكية: Behavioral Theory :

طبقا للسلوكية فإن أنماط التوافق و سوء التوافق تعد متعلمة أو مكتسبة، وذلك من خلال الخبرات التي يتعرض لها الفرد، والسلوك التوافقي يشتمل على خبرات تشير إلى كيفية الاستجابة لتحديات الحياة و التي سوف تقابل بالتعزيز و التدعيم.

و لقد أعتقد واطسون و سكينر أن عملية التوافق الشخصي لا يمكن لها أن تنمو عن طريق الجهد الشعوري، ولكنها تتشكل بطريقة آلية عن طريق تلميحات البيئة أو إثباتها.

ولقد رفض كل من بندورا و ماهوني وهما من السلوكيين المعرفيين تفسير تشكيل الطبيعة الإنسانية بطريقة آلية ميكانيكية. (سفيان، 2007: 85)

حيث إن مفهوم التوافق عند السلوكيين هو اكتساب الفرد لمجموعة من العادات المناسبة والفعالة في معاملة الآخرين والتي سبق أن تعلمها الفرد، وأدت إلى خفض التوتر عنده أو أشبعت دوافعه وحاجاته ، وبذلك تدعمت وأصبحت سلوكا يستدعيه الفرد كلما واجه نفس الموقف مرة أخرى. (الكحلوت، 2011: 27)

د- نظريات علم النفس الإنساني Theories of Humanistic psychology :

✓ روجرز : Rogers :

يشير روجرز إلى أن الأفراد الذين يعانون من سوء التوافق يعبرون عن بعض الجوانب التي تقلقهم فيما يتعلق بسلوكياتهم غير المتسقة مع مفهومهم عن ذاتهم.

و يقرر أن سوء التوافق النفسي يمكن أن يستمر إذا ما حاول الأفراد الاحتفاظ ببعض الخبرات الانفعالية بعيدا عن مجال الإدراك أو الوعي، وينتج عن ذلك استحالة تنظيم مثل هذه الخبرات أو توحيدها كجزء من الذات التي تتفكك، و تتبعثر نظرا لافتقاد الفرد قبوله لذاته وهذا من شأنه أن يولد مزيدا من التوتر و الأسى و سوء التوافق.

✓ ماسلو: Maslow :

أكد ماسلو على أهمية تحقيق الذات في تحقيق التوافق السوي الجيد، وقام بوضع معايير للتوافق من بينها: التلقائية، قبول الذات، التمرکز حول المشكلات لحلها، الاستقلال الذاتي الإدراك الفعال للواقع، الشعور باللاعداوة اتجاه الإنسان، الاهتمام الاجتماعي القوي و العلاقات الاجتماعية السوية... الخ

✓ بيرلز: Perls:

أكد بيرلز على أهمية التنظيم أو التوجيه وعلى أن يحيا الأفراد هنا و الآن and here now دون خوف من المستقبل لأن هذا سيفقد الأفراد شعورهم الفعلي بالرضا، كما أكد على أهمية الوعي بالذات وتقبله، والتحرر النسبي من القواعد الخارجية، وأن الشخص المتوافق هو من يتقبل المسؤوليات و يتحملها على عاتقه دون القذف بها إلى الآخرين .

هـ - نظريات نفسية أخرى:

✓ لازاروس: Lazarus :

طبقا لمعايير لازاروس فإن الشخص المتوافق لا بد أن يتسم بالآتي:

1-الراحة والارتياح النفسي: حيث لا يمكن أن يتحقق للفرد التوافق وهو يعاني من

اكتئاب أو انقباض أو قلق مزمن... الخ

2-الكفاية في العمل: بمعنى أن الشخص سيء التوافق هو بالطبع يتسم بقلة انتاجية

بل و نقص في كفاءته، وفشل في استغلال قدراته على الوجه الأنسب.

3-الأعراض الجسمية : أرجع لازاروس سوء التوافق إلى الاصابات أو الأمراض

أحيانا.

4-التقبل الاجتماعي : حيث لا يمكن أن يتحقق توافق سوي للفرد دون تقبله

الاجتماعي أو قبوله من خلال علاقاته وسلوكياته .

✓ تندال: - Tendall:

إن معايير تندال اقتصرت على سبع نقاط وهي : امتلاك شخصية متكاملة، مسابرة الفرد لمطالب المجتمع الذي يعيش فيه، التكيف للظروف و المواقف الواقعية، الاتساق مع الذات النضج بالتقدم في العمر، اتخاذ النغمة الانفعالية الصحيحة التي تتفق مع محيط الفرد، الإسهام في خدمة المجتمع بروح مستبشرة و فاعلية متجددة و متزايدة.

✓ بل: Bell :

يعد بل من أوائل من اهتموا بموضوع التوافق، ووضع مقياسا له اشتهر باسمه، ويرى أن مجالات التوافق الأساسية تنحصر في الآتي:

1-التوافق المنزلي.

2-التوافق الصحي

3-التوافق الاجتماعي.

4-التوافق الانفعالي.

5-التوافق المهني.

6-التوافق العام.

ومن خلال مقياس " بل " للتوافق يمكن تحديد درجة توافق الأفراد النوعية و الكلية .

و- النظرية الاجتماعية: Social Theory :

و يقرر مؤيدوها أن هناك علاقة بين الثقافة و أنماط التوافق، فلقد ثبت أن هناك اختلافا في الاتجاه نحو الخمر بين اليابانيين و الأمريكيين، وكذلك ظهر اختلاف في الأعراض الاكلينيكية للأمراض العقلية بين الأمريكيين الإيطاليين و بين الأمريكيين الايرلنديين، و يوضح مريدو هذه النظرية أن الطبقات الاجتماعية في المجتمع تؤثر في التوافق، ومن أشهر مريدي هذه النظرية : فيرز، دنهام، هولنجهيد، ردليك، وغيرهم.

من العرض السابق يتضح لنا أن المحاولات التي بذلت من أجل التنظير لتفسير متغير أو ظاهرة قد يبني عليها علم النفس بأسره ألا وهي ظاهرة التوافق. إن نظرتنا لا بد أن تقتضي النظرة التكاملية لتلك النظريات أو وجهات النظر المختلفة بمعنى ألا يجب أن يخضع تفسيرنا لتوافقنا أو سوائه إلى النظرية البيولوجية فقط أو النفسية فقط أو الاجتماعية وهكذا، لأن الإنسان ما هو إلا محصلة تفاعل بين تلك القوى الثلاث السالفة الذكر و أن التوافق الآدمي ليس من السهولة بالقدر الذي جعلنا نفسره من زاوية دون أخرى سواء أكان ذلك في سوائه أم لا سوائه.

(سفيان، 2007:85)

8.1.3- وظائف عمليات التوافق:

عند أي تغيير في البيئة المحيطة بالفرد، ينبغي عليه أن يقابل ذلك بتغيير وتعديل في السلوك، وعليه أن يجد طرقاً جديدة لإشباع رغباته تبعاً لأي تغيير في الظروف المحيطة، فالتوافق يتضمن المرونة في مواجهة الظروف البيئية، وهناك عدة عوامل تؤثر في عملية التوافق منها:

أ- إشباع الحاجات الأولية:

هي ذات وظيفة حيوية تعمل على بقاء الفرد حيث ترتبط بالتكوين الفسيولوجي له، مثل الحاجة إلى الطعام والشراب والملبس والمسكن والجنس والنوم، وهي حاجات إشباعها ضروري للحياة، حيث أن مستوى إشباع هذه الحاجات مؤشر لعملية التوافق، فإذا لم تشبع فإن الفرد يعاني من التوتر وكلما زاد التوتر، يقل الاتزان الإنفعالي وبالتالي تضعف قدرة الفرد على الوصول إلى التوافق الحسن .

ب- إشباع الحاجات الثانوية:

وهي التي يكتسبها الفرد ويتعلمها من البيئة وتتأثر بنوعية التنشئة الاجتماعية، كما إنها تنظم إشباع الحاجات البيولوجية وتضبطها مثل الحاجة إلى الأمن و الاستقرار، والمحبة

والنجاح وهذه الحاجات النفسية ضرورية للفرد ليكتمل توازنه ونضجه النفسي، حيث يظل مدفوعاً بها إلى أن يشبعها، فهي تولد لديه حالة من التوتر النفسي تدفعه إلى محاولة إشباعها فهي حاجات ملحة ذات استمرارية وتواصل .

ج - التقبل والرضا عن الذات:

تعتبر من أهم العوامل التي تؤثر في سلوك الفرد، فالرضا عن الذات يكون دافعاً للفرد اتجاه العمل والتوافق مع الآخرين، والإنجاز في مجالات تتفق مع قدراته وإمكانياته، والفرد الذي لا يتقبل نفسه ولا يشعر بالرضا، يكون معرضاً للمواقف الإحباطية، ويشعر خلالها بالفشل وعدم التوافق النفسي والاجتماعي ويدفعه ذلك إلى الإنطواء أو العدوان.

د- التكيف مع المجتمع ومسايرة قيمه ومعاييرها:

المسايرة هي الانصياع أو المجازاة وميل غير مقصود غالباً لتقبل أفكار اجتماعية معينة ومعاييرها وسلوكها، والمسايرة قد تكون مطلوبة في مواقف معينة ولكن البيئة الاجتماعية قد تتضمن معايير فاسدة ومبادئ خاطئة، ومن ثم لا يكون المسايرة معها علامة على التوافق، ويكون التوافق بمحاولة تغيير البيئة أو عدم مسايرتها ويسمى ذلك بالمغايرة وهي تشير إلى السلوك الذي يتناقض مع معايير الجماعة ويخالفها.

هـ - تحقيق الصحة النفسية:

إن الإنسان يتعرض لضغوط وصراعات داخلية وخارجية، وعليه مواجهة الرغبات والدوافع الشخصية المتعارضة مع البيئة المحيطة به من أجل استمرار التوازن النفسي لديه، أي تحقيق التوافق الإيجابي، ويرى علماء النفس أن الفرد المتوافق هو الذي يتمتع بصحة نفسية، والصحة النفسية هي محصلة إنجاز عمليات التوافق. (مقبل، 2010: 13).

9.1.3- خصائص التوافق:

أ- التوافق عملية كلية:

إن التوافق يشير إلى الدلالة الوظيفية لعلاقة الإنسان باعتباره كائن حي يتفاعل مع البيئة المحيطة بكيانه كله، ويعد التوافق بناء على تلك الخاصية المميزة لهذه العلاقة الكلية فالإنسان بين عنصرين لا يعد توافقاً، كما أن قصر التوافق على السلوك الخارجي مع إغفاله تجاربه الشعورية لا يعد توافقاً، بل إن التوافق هو التفاعل الكلي والشمولي بين الإنسان والبيئة المحيطة به .

ب- التوافق عملية دينامية:

فعملية التوافق مستمرة على مدى الحياة ولا تتم مرة واحدة وبصفة نهائية بل تستمر طوال الحياة التي تتضمن سلسلة من الحاجات المتغيرة لإشباعها وأن التوافق يمثل المحصلة أو تلك النتائج التي تتضمن عنها صراع القوى المختلفة، بعضها ذاتي والآخر بيئي وبعض القوى فطري والبعض الآخر مكتسب والقوى البيئية بعضها مادي وبعضها الآخر قيمي وآخر اجتماعي وفي النهاية إن التوافق هو المحصلة لكل القوى السالفة الذكر .

ج- التوافق عملية ارتقائية:

ويعني هذا أن نضع في اعتبارنا حاجات الفرد ودوافعه في مراحل نموه المختلفة فلكل مرحلة متطلباتها وحاجاتها، فالنمو الإنساني ليس إلا سلسلة من الواجبات التي يجب أن يؤدي إلى رضا المجتمع عنه ورضاه عن نفسه، بينما يؤدي عدم تعلمه لها أو فشله في تعلمها فإنها تؤدي إلى تعاسته وسخط المجتمع عليه وهذا بدوره يشعره بعدم التوافق مع نفسه من جهة ومع المجتمع من جهة أخرى، وإن كل واحد من هذه الواجبات يظهر في سن معين من مراحل النمو خلال حياة الفرد ويؤدي تعلمه هذه الواجبات إلى سعادته ونجاحه في تعلم الواجبات الأخرى وهذه الواجبات تقوم على أسس ثلاثة بيولوجي، اجتماعي، ونفسي .

د- التوافق عملية نسبية:

إن عملية التوافق عملية نسبية حيث يختلف باختلاف الظروف الاجتماعية والاقتصادية وأنه يتوقف على عاملي الزمان والمكان، ومن ثم يمكن القول بأن التوافق مستويات متعددة فالحياة ما هي إلا سلسلة من عمليات التوافق، فالإنسان يقوم بتعديل سلوكه ويغير أنماطه واستجابته للمواقف حينما يشعر الفرد بأنه بحاجة للإشباع، والفرد السوي هو الذي يتصف بالمرونة والقدرة على تغيير استجابته حتى تلائم المواقف البيئية المتغيرة، ويصل للإشباع عن طريق سلوك توافقي مع تلك المواقف .

ومن جانب آخر " قد يكون متوافقاً في فترة من فترات حياته، وغير متوافق في فترة أخرى، فليس هناك ما يعرف بالتوافق التام، لأن التوافق التام على مدار الحياة يؤدي إلى الجمود وعدم الشعور بالتغيير، فالتوافق عملية نسبية معيارية تختلف باختلاف الزمان والمكان والظروف التي يمر بها الإنسان " .

هـ- التوافق عملية اقتصادية:

ويقصد بذلك من حيث المصدر للطاقة النفسية المودع في النظام الأساسي للشخصية والتي يتنافس عليها مع الأنظمة الثلاثة للشخصية عليها، إلا أن النظام الأساسي يبقى المستودع الأساسي للطاقة ويستمد النظامان الآخران كلاهما الطاقة اللازمة لنشاطهما من النظام الأساسي وعلى سبيل المثال أن المجال الذي ينشأ فيه الطفل للفرد ويؤثر في نموه تأثيراً كبيراً فإن ساعد هذا المجال على إشباع حاجات النظام الأساسي للفرد بيولوجية كانت أم نفسية أثر ذلك ايجابياً في أساليب توافقه، أما إذا تعددت مواقف الحرمان وزادت حدتها فإن التوتر يبقى متلازماً لحاجات هذا النظام الأساسي وإن الشخصية ستبقى تعاني من الصداع والاضطراب .

و- التوافق عملية وظيفية:

ويقصد به أن التوافق سويًا كان أو مرضياً ينطوي على وظيفة إعادة الاتزان أو تحقيق الاتزان من جديد الناشئ عن صراع بين القوي بين الذات والموضوع والإنسان شعاره الدائم أنا موجود في حالتي الصحة والمرض والتوافق وسوء التوافق على السواء .

ز- التوافق عملية تستند إلى طبوغرافية النفس:

ويقصد بها حسب مدرسة التحليل النفسي بان طبوغرافية الشخصية مكونة من ثلاث عناصر متفاعلة معا وهي المكونة للنظام الأساسي للشخصية والذي تعتبره المدرسة مستودع الطاقة النفسية الذي يغذي النظامين الآخرين وهي الهو، والانا، و الأنا الأعلى ، وعليه فان التوافق زاوية طبوغرافية هو المحصلة التي تنتج عن صراع جميع القوي سواء كانت ذاتية أو بيئية وفي نهاية المطاف صراع بين النظام الإداري والنظام الأساسي وأحياناً بين النظام الإداري والنظام الأخلاقي للشخصية وعندما ينجح النظام الإداري في حسم الأمر يظهر التوافق واضحاً جداً .

ح- تحليل عملية التوافق:

تتطلب الحياة توافقاً مستمراً ولا تقتصر على دوافع الإنسان على تلك الحاجات الفسيولوجية، بل تتمدد وتتشعب إلى حاجاته المعمقة التي تكتسب خلال عمليات التطبيع الاجتماعي أثناء طفولته عن طريق علميات التعلم التي تحدها العوامل الحضارية فإذا بقي الإنسان بحاجة غير مشبعة، شعر الفرد بالتوتر وعدم الراحة، وبدأت محاولات الإشباع للحاجات من اجل إزالة التوتر والقلق من خلال الاستجابة المحددة والتي تهدف وتحقق له قدراً من التوافق والتوائم، والبيئة ليست جنان عدن، بل هي كدر وسعي وعمل وتغلب على العقبات و تخطي العوائق والصعوبات والإنسان ذو قدرات محددة وهو صراع مع غيرها من القدرات الساعية لنفس الهدف في حدود ومعايير المجتمع. (ابو سكران، 2009: 22).

10.1.3- مستويات التوافق:

تميز الكثير من الآراء والكتابات السيكولوجية بين مستويات مختلفة من التوافق.

أ- مستوى التوافق الشخصي : ويشير هذا المستوى إلى التوازن بين الوظائف المختلفة للشخصية وما يترتب عليه وان تقوم الأجهزة النفسية بوظيفتها بدون صراعات شديدة و تحقيق السعادة واشباع الدوافع والحاجات الداخلية الأولية (الفطرية، العضوية والفيزيولوجية) والحاجات الثانوية المكتسبة ويعبر صراع داخلي حيث لا صراع داخلي وهذا ما يحقق الامن النفسي.

ب- مستوى التوافق الاجتماعي : ويعني أن ينشأ الفرد علاقة منسجمة مع البيئة التي يعيش فيها كما يقول "ولمان" في تعريفه ان تحقيق الانسجام الداخلي في الشخصية شرط لتحقيق الانسجام مع البيئة الخارجية، ويتضمن السعادة مع الآخرين و الالتزام بأخلاقيات المجتمع ومعاييرها الاجتماعية وتقبل التغيير الاجتماعي و التفاعل الاجتماعي السليم و العمل الخير الجماعة والمشاركة في النشاط الاجتماعي، مما يؤدي الى تحقيق الصحة النفسية .

ج- مستوى التوافق المهني : و يتضمن التوافق المهني، الاختيار المناسب للمهنة والاستعداد علما وتدريبيا لها و الدخول فيها والانجاز والكفاءة والإنتاج والشعور بالرضا والنجاح والعلاقات الطيبة مع الرؤساء والزملاء و التغلب على المشكلات، و التوافق المهني هو توافق الفرد مع واجبات عمله المحددة ويعنيان التوافق المهني أيضا توافق الفرد مع بيئة العمل . (سعيدة، 2013: 86)

11.1.3- مؤشرات التوافق:

أ- النظرة الواقعية للحياة: يتميز بين اشخاص يقبلون على الحياة بكل ما فيها من افراح وهم واقعين في تعاملهم مع الآخرين متفائلين ومقبلين على الحياة بسعادة ويشير هذا الى توافق هؤلاء الاشخاص في المجال الاجتماعي الذين ينخرطون فيه.

ب- مستوى طموح الفرد: لكل فرد طموح و الشخص المتوافق تكون طموحاته المشروعة عادة في مستوى امكاناته الحقيقية و يسعى الى تحقيقها من خلال دافع الانجاز .

ج- الاحساس بإشباع حاجات نفسية: كي يتوافق الفرد مع نفسه و مع الاخرين فان احد مؤشرات ذلك ان يحس بان جميع حاجاته النفسية الاولية و المكتسبة مشبعة (الطعام الشراب و الجنس) بطريقة شرعية و كل ما يتعلق بحاجاته البيولوجية و الفيزيولوجية كالأمن و احساسه بانه محبوب من الاخرين.

د- توافر مجموعة من سمات الشخصية: ومن اهم السمات التي تشير الى التوافق هي:

- الثبوت الانفعالي: اهم السمات التي تميز الشخص المتوافق تتمثل في قدرته على تناول الامور بالصبر و تحكم في انفعالاته المختلفة (الغضب الخوف الغيرة الكراهية) وهي سمة مكتسبة من خلال عملية التنشئة الاجتماعية .
- اتساع الافق: يتصف الفرد بقدرته الفائقة على تحليل الامور وفرز الايجابيات من السلبيات كذلك يتسم بالمرونة والتفكير العلمي والقدرة على تفسير الظواهر وفهم اسبابها وقوانينها .
- مفهوم الذات: يشير الى توافق الفرد ومن عدم توافقه فاذا كان مفهوم الذات عنده يتطابق مع واقعه كما يدركه الاخرون يكون متوافق .
- المسؤولية الاجتماعية: المقصود بهذه السمة ان يحس الفرد بمسؤولية ازاء الاخرين وازاء المجتمع بقيمته وعاداته ومفاهيمه.
- المرونة: ان يكون الشخص متوازن في تصرفاته اي بعيدا عن التطرف في اتخاذ قراراته وفي الحكم على الامور والبعد عن التطرف يجعل الشخص مسائرا ومغايرا

حيث يساير الآخرين في بعض المواقف التي تتطلب ذلك وان يغيروهم اذا رأى وجهة نظر اخرى والابتعاد عن الاجتماع والاستقلالية .

هـ- **الاتجاهات الاجتماعية الإيجابية:** يملك الشخص مجموعة من الاتجاهات التي تسير حياته فالتوافق مع الاتجاهات التي تبني المجتمع مثل احترام العمل تقدير المسؤولية اداء الواجب والولاء للقيم والتقاليد السائدة في المجتمع كل هذه الاتجاهات تشير الى الشخص المتوافق . (فروجة، 2011:111)

و- **توافر مجموعة من القيم (نسق قيمي):** يتمثل في الشخص المتوافق نسق للقيم على سبيل المثال القيم الانسانية (حب الناس التعاطف الرحمة الايثار الشجاعة في مواجهة الحق الامانة ...الخ). (العبيدي، 2008: 6).

سوء التوافق هو ذلك السلوك الذي يعجز فيه صاحبه عن تحقيق التناغم والانسجام والتالف بين ذاته والآخرين وما يتمخض عنه من عدم الامكانية والفشل في خفض التوتر وعدم استغلاله لإمكانياته المتاحة وما يترتب عن ذلك من مشاعر عدم الامن والرضا والسعادة مع نفسه ومع الآخرين.

- المواقف التي تؤدي الى سوء التوافق في الحياة اليومية:

كل ما يمس كرامة الفرد واحترامه لنفسه حين يشعر بالعجز وقلة الحيلة ازاء حالة سيئة يريد الاقلاع عنها حينما يعاقب عقابا لا يستحقه عندما يمنع من تحقيق ما يريد منعا تعسفيا، حينما يشعر ببعد المسافة بين مستوى طموحه ومستوى اقتداره .حينما يشعر بالمدى المتباعد بين ما يملك وما يراه حقا له واذا ما تراكمت هذه الصراعات والتوترات لدى الفرد فانه سيعاني من سوء التوافق وقد يعيش ازمة نفسية او قد يتطور الامر الى المرض النفسي. (حولي، 2012: 33).

1.3-التوافق المهني:

1.1.3- تعريف التوافق المهني:

يتناول الباحث العديد من التعريفات منها:

أ-عرفه "عوض": هو العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية المادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم .

ب-عرفه " المهناً ": بقدرة العامل على تحقيق التكيف والشعور بالرضا والانسجام مع البيئة المهنية .

ج-عرفه الزبيدي : قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفا سليما وأن يتلائم مع بيئته الاجتماعية أو المادية أو المهنية أو مع نفسه. (فحجان، 2010: 20)

د- تعريف التوافق المهني : هو حالة من التواءم والانسجام بين معلم التربية وجوانب البيئة المهنية لدى المعلم بالقدر الذي يجعله قادرا على أدائه أداءً مرضيا وبالقدر الذي يجعله متقبلا له من جميع جوانبه ونواحيه بحيث يكون راضيا عنه سعيدا في أدائه. (فرح، 2009: 693) .

2.1.3- مظاهر و مبادئ التوافق المهني:

يظهر " لياترت ليفي " مبادئ تحقيق التوافق المهني وفق المتطلبات النفسية للعمال:

- أن يكون العمل مرغوبا ومتنوعا.
- أن يحتوي العمل على عملية التعليم المستمر.
- أن يشترك العمال في وضع القرار.
- أن يحتوي العمل على التدعيم الاجتماعي و المعرفة.
- أن ترتبط الحياة المهنية بالحياة الخاصة و الاجتماعية للعمال
- أن يؤدي العمل كمستقبل يرحوه العامل.

وقد أشار أستاذان جامعيان إلى توافق العامل المهني، أو سوء توافقه في مجالات صمم لها بناء مقياس لقياس التوافق المهني للعامل لضبطها:

- الحالة الانفعالية للعامل.
- العامل الشكلي.
- الكفاءة المهنية للعامل.
- علاقة العامل برؤسائه.
- امتثال العامل و انصياعه.
- العامل المتغيب.
- تكيف العامل مع الآلة.
- مخاوف العامل.
- مشكلات العامل الشخصية.

ومن المظاهر كذلك تحقيق ناتج الرضى المهني : ويضم الرضى الإجمالي عن العمل من جوانبه المختلفة و هناك الرضى عن جوانب معينة من بيئة العمل، و ليس بالضرورة عن العمل ككل مما يسمح للعامل بتقييم كل جانب للعمل حسب أهمية النسبية و لا يتحدد مقاييس الرضى الإجمالي عن العمل بمظاهر العمل التي تهم الفرد لأنها تضم جوانب كثيرة مترابطة تشير للتوافق المهني، منها الجوانب المادية و التنظيمية و الاجتماعية من زيادة الأجر، التطور الذاتي للشركة ثبات للعمال (الثبات في العمل) و انفكاك العمالة (التنقل) سمعة العامل.

و الاستفادة من قدرات الفرد، و عن مشرفه وزملائه و المؤسسة التي تعمل بها وظروف العمل، و ساعات العمل و نوع العمل الذي يشغله.....كما يشمل إشباع حاجياته و تحقيق أوجه طموحه و توقعاته .(كريمة، 2005:115).

3.1.3- ميكانيزمات التوافق المهني:

عادة ما يلجأ الفرد إلى عدة أساليب مختلفة في سبيل تحقيق توافقه مع البيئة التي يعيش فيها من خلال توافقه مع ذاته وعمله ومجتمعه، هذه الأساليب أو الآليات الدفاعية يتبعها الفرد دفاعاً عن توازنه النفسي وحفاظاً على استقراره النفسي، وإن كانت هذه الأساليب أو الميكانيزمات تختلف من فرد لآخر، فإننا سنشير لأهم هذه الميكانيزمات التي يعتمد عليها الشخص فيما يأتي:

• النكوص (Regression) :

هو رجوع المرء إلى الأساليب التي كان يتبعها في مراحل نموه الأولى للتعبير عن دوافعه الغريزية، وهذا يحدث عادة إذا فشل الإنسان في تحقيق بعض رغباته وكان يونج (Jung)، أول من تكلم عن النكوص على أنه العملية الوحيدة التي يقابل بها الفرد المواقف التي تصل صعوباتها إلى حد لا يمكن التغلب عليه، فالكبار قد يلجئون إلى البكاء أو أحلام النوم أو اليقظة إذا واجهتهم صعوبات كبيرة .

• التبرير (Rationalisations):

هو بمعناه الواسع تعليل السلوك بأسباب منطقية يقبلها العقل، مع أن أسبابه انفعالية والتبرير يسهل على الأنا قبول السلوك مادام يستند إلى أسباب منطقية، فكأن وظيفة التبرير إيصال الأنا إلى حالة ارتياح عن طريق خداعها والتمويه عليها، ويمكن معرفة التبرير في مناقشة ما إذا لاحظنا أن الانفعال الظاهر في المناقشة أكثر مما تتطلبه المناقشة المنطقية الهادئة، و نظراً إلى التجاء العقل إلى هذه الحيلة، يعتب ره المشتغلون بعلم النفس أن الأسئلة المباشرة التي توجه إلى شخص ما لمعرفة أسباب قيامه بعمل معين لا تؤدي إلى نتائج صحيحة وإنما إلى تبريرات فقط .

• التسامي أو الإِعلاء (Sublimations) :

ويعني تغيير مسار الطاقة النفسية المرتبطة برغبة ممنوعة أو محرمة أو غير مرغوبة اجتماعيا كالرغبات العدوانية أو الجنسية، ويشير فرويد في هذا المجال إلى أن كثيرا من النشاطات الإنسانية الثقافية والحضارية والإبداعية من بحث واكتشاف و اختراع و انتاج فني ليست إلا صورا من صور التسامي بالغريزة الجنسية، وبصورة أخرى يمكننا القول بأن التسامي هو من ميكانيزمات الدفاع النفسية الناضجة، فالقوى التي يستخدمها الفنان أو المبدع أو العالم ما هي إلا قوى كانت موجهة في الأصل لخدمة الدوافع الفطرية كالجنس أو العدوان أو التغذي، ثم يجري تحويلها إلى مسارات أخرى ذات نفع للإنسان والبشرية وذات طابع اجتماعي مقبول .

• الإسقاط (Projection) :

عبارة عن عملية دفاعية غالبا ما يلجأ إليها الإنسان في حياته اليومية، حيث يثبت للآخرين بعض الصفات السلبية التي يعانيها هو نفسه فيلصق فيها الفرد ما يتصف به من صفات غير مقبولة اجتماعيا إلى الآخر، فالإسقاط هو تفسير أعمال الغير بحسب ما يجري في نفوسنا فصفتان كالبخل والغرور، نجد فيها أن البخل أو المغرور أكثر الناس اتهاما لغيره بهما، فكل صفة من هذه يخجل المرء من نسبتها إلى نفسه فقط، فيريح نفسه بأن ينسب لجميع الناس الصفة الم وجودة في نفسه، أو ينسبها لغيره ويبرئ نفسه منها.

• تكوين رد الفعل (Reaction formation) :

يعتبر تكوين رد الفعل من الآليات الدفاعية التي يقوم بها الشخص بإخفاء الدافع الحقيقي لسلوكه و اظهار سلوك مصاد للدافع الحقيقي، وذلك كإظهار السرور والانشراح في حين أن الفرد يتمزق غيظا أو حزنا أو أن تظهر الاطمئنان والسرور بالصفير والغناء.

• الرفض (Rejection):

عندما يكون الموقف الخارجي موقفاً شديداً حيث لا يستطيع الفرد مواجهته، فإنه يلجأ إلى رفض وجود هذا الموقف، وذلك لأن رفض هذا الموقف يؤدي إلى تخفيف التوتر وتجنب الألم ولو كان بصفة مؤقتة.

• أحلام اليقظة (Daydreams):

تلجأ الذات إلى أحلام اليقظة عند فشلها في تحقيق هدف ما أو عجزها عن إشباع حاجة معينة، قد يرجع هذا العجز والفشل إلى عوائق ذاتية ترتبط بالشخص أو حواجز خارجية.

• العدوان (Aggression):

هو توقيع العقاب على الغير أو على الذات، وقد يكون مباشر أو غير مباشر بالجسم أو اللفظ، والعدوان غالباً ما يكون مصحوباً بشحنة انفعالية غاضبة ينشأ نتيجة إحباط فعلي فالفرد يمكن أن يعتدي لشعوره بنقص حقيقي أو وهم، كما قد يعتدي توكيداً لذاته وإعلاناً عن وجوده لدرء عدواً متوقع عليه.

• التحويل (Transference):

ومعناه أن الحالة الانفعالية إذا وجدت عائداً في موضوعها، فإنها قد تتحول إلى موضوع آخر يغلب أن يكون به بعض الشبه أو الصلة بالموضوع الأول، فكراهية تلميذ لمعلمه قد تكون ناشئة من كراهيته لوالده التي لا يمكن أن يعبر عنها تعبيراً صريحاً، وكراهية التلميذ للسلطة الأولى وهي سلطة الوالد، قد تتحول إلى كراهية سلطة المدرسة فيهرب منها.

• التعويض (Compensation):

هو الظهور بصفة ما قصد تغطية صفة أخرى، والصفة الظاهرة في العادة صفة طيبة مقبولة عند الشخص، وأما الصفة المستترة فإنها صفة غير مقبولة، ويكون هناك في الغالب

شيء من المبالغة في الصفة الظاهرة، ووظيفة المبالغة هي الوصول بعملية التغطية إلى درجة النجاح، فإذا كان لدينا طفلاً مثلاً يضربه أبوه ضرباً شديداً، فالنتيجة الطبيعية أن يكره الطفل أباه، ولكن حيث أن الطفل بحاجة إلى أبيه وقد جرت العادة أن كل طفل يحب أباه وحيث أن الطفل لا يمكنه أن يكره أباه ويحبه في نفس الوقت، فلا بد إذن من كبت الكراهية لأنها لا تتفق مع منطق الأنا المشتق من منطق المجتمع وتقاليده وآدابه، ولأجل أن ينجح كبت الكراهية وإخفاؤها لا بد من المبالغة في إظهار الحب، كل هذه العمليات تتم بطريقة لاشعورية، فالطفل يكون مقتنعاً بينه وبين نفسه بشدة حبه لوالده، فظهور الحب الذي يؤدي إلى تغطية الصفة الأخرى يعتبر تعويضاً لها.

• الإنكار (Denial):

هو أن ينكر الفرد حقيقة واضحة قائمة ويتصرف وكأن هذه الحقيقة لا وجود لها على أرض الواقع، ويختلف الإنكار عن الكذب في أن الشخص يكذب وهو واع لكونه يخفي الحقيقة، أما في حالة الإنكار فالفرد لا يكون واعياً لذلك، ويمكن للطفل أن ينكر وفاة والده ويتصرف وكأن والده موجود، فالطفل يستخدم الإنكار لأن خبراته ليست غنية بما فيه الكفاية لكي يستخدم الأسلوب العلمي لحل المشكلات، أما في مرحلة الرشد فقد يشير الإنكار إلى وجود مشكلات تكيفية، ويمكن أن يعيق الإنكار التكيف عندما يعطل قيام الفرد بمحاولات لمواجهة الموقف عن طريق حل المشكلات.

• الكبت (Repression):

ويتمثل في قيام الأنا بدفع الأفكار والرغبات والميول التي تمثل خطراً أو تهديداً لها بعيداً عن مركز الشعور باتجاه اللاشعور والكبت لا يعمل فقط على حماية الشخص من تهديد الأفكار الجريئة أو غير الاجتماعية أو اللاأخلاقية، وإخفائها في طيات اللاشعور، وإنما يعمل بشكل مباشر على توجيه السلوك وتلوين بعض النشاطات بطابع الأفكار اللاشعورية. (صابر، 2015: 181).

4.1.3- مصادر التوافق المهني :

ونقصد بمصادر التوافق المهني: تلك الأسباب والعوامل التي تساهم في تحقيق نوع من التوافق المهني لدى الفرد، فحصول التوافق المهني يتطلب جملة من المصادر و التي هي:

أولاً: المصادر التنظيمية : تتمثل في:

أ- متطلبات شخصية- :

1- إشباع الحاجات الأولية: إن عدم إشباع حاجات الفرد النفسية والعضوية تخلق للفرد نوع من التوتر يدفعه إلى محاولة إشباعها فكلما طالت مدة الحرمان زاد التوتر بشدة و ينتهي الموقف عادة إذا استطاع الفرد إشباع تلك الحاجة وإذا لم تسمح له الظروف البيئية أو الاجتماعية بإشباع هذه الحاجة وكانت الحواجز التي تقف بين الفرد وإشباع حاجاته قوية مانعة فإنه يحاول أن يجد وسيلة يشبع بها حاجاته وقد تكون هذه الوسيلة غير سوية لا يقرها المجتمع ومن هنا ينحرف الفرد وتختل عملية التوافق.

2- المظاهر الجسمية الشخصية : إن رضا الفرد عن مظهره الجسدية أمر مهم في توافقه فثمة أمور لها قيم جمالية مثل صفات المرء الجسدية الخارجية كالطول ولون العينين وتناسق الجسد فقد يشعر الفرد بالنقص من عدم تناسب أوصافه مع معايير الثقافة وكثيرا ما تؤثر المظاهر الجسدية في استجابة الآخرين نحوه، وبالتالي في نظرتة لنفسه .وقد أشارت دراسات عديدة إلى أن الأحداث الجانحين غالبا ما يملكون صورة مشوهة عن جسدهم وغالبا ما يكون السلوك المضاد للمجتمع جزئيا محاولة للتعويض عن الانطباع السلبي الذي يعتقدون أنهم يتركونه في الآخرين .

3- الصحة الجسمية: من العوامل التي تساعد على توافق الفرد مع عمله صحة جسمه، فباستطاعة الفرد مثلا الذي ينعم بصحة جيدة أن يواجه متطلبات التوافق مع البيئة بنجاح إذ يقتضي ذلك تمتع الفرد بقدر مناسب من الصحة الجسمية التي تمكنه من بذل الجهد

المناسب لمواجهة حالات التوتر أو الضغوط التي يتعرض لها بينما يضعف المرض الفرد في مواجهة الضغوط النفسية وتتجم عنه أعراض المرض الجسدي التي تحول دون توافقه .

4- الروح المعنوية : إن تناسب قدرات العامل مع متطلبات العمل واحتياجاته يؤدي إلى التوافق في أداء هذا العمل ورفع الروح المعنوية للعامل هذا مع الاهتمام بالتدريب المستمر على الآلات المستحدثة والتطور مما يساعد هذا العامل على أداء العمل بسهولة ويسر دون معوقات مما يحقق استمرار توافق العامل في هذا العمل فيحافظ بذلك على ارتفاع الروح المعنوية لدى العمال .

5- المرونة : ونقصد بها أن يستجيب الفرد للمؤثرات الجديدة استجابات ملائمة، فالشخص الجامد غير المرن لا يتقبل أي تغيير يطرأ على حياته، ومن ثم فإن توافقه يختل وعلاقته بالآخرين تضطرب إذا ما انتقل إلى بيئة جديدة يغير أسلوب الحياة فيها الأسلوب الذي مارسه وتعود عليه، أما الشخص المرن فإنه يستجيب للبيئة الجديدة استجابات ملائمة تحقق التكيف بينه وبين هذه البيئة، ومعنى ذلك أن توافق الفرد يكون أسهل كلما كان هذا الشخص مرناً، والعكس صحيح فكلما قلت مرونة الشخص قلت قدرته على التكيف في محيط ظروفه وبيئته الجديدة.

6- الذكاء : من المتوقع أن يؤثر الذكاء في عدم الرضا، وبناء عليه في عدم توافق العمال يحصل بطريقتين :

الطريقة الأولى: أن العمل الشديد الصعوبة يسبب إجهادا مستمرا ذو الذكاء غير الكافي فيتكرر إليه التوبيخ بسبب عمله السيئ، ويكون قلقا من تحمل المسؤولية، ويشعر بعدم الاطمئنان، وربما يترك عمله نتيجة ذلك إن لم يفصل .

الطريقة الثانية : أن الشخص المرتفع الذكاء قد يجد وظائف كثيرة مملة، فيتترك عمله للبحث عن وظائف تكون على درجة أعلى من المهارة والقدرة، فإذا كان هذا التحليل سليما يتوقع المرء أن يظهر عدم توافق العمال علاقات مختلفة مع الذكاء في الوظائف المختلفة، وقد

يتوقع كذلك أن يظهر كل من الذكاء وعدم التوافق علاقات مختلفة لدى كل من النساء والرجال لأن ترقية الرجال إلى المناصب ذات المسؤولية المعقدة أمر مألوف أكثر من ترقية النساء لهذه المناصب.

7- تجنب الملل والروتين: يلاحظ أن الشعور بالروتين والملل تعتبر من العوامل المؤثرة في التوافق المهني والتي تؤدي إلى سوء التوافق المهني، خاصة بالنسبة للأعمال النمطية والمتكررة حيث يتسبب الروتين في انخفاض الإنتاجية أو الكفاية أو القدرة في الاستمرار على العمل بسبب ما بذل من طاقة من قبل في إنجاز العمل، ويتمثل ذلك في إحساس الإنسان بالتعب بصورة متزايدة بعد الاستمرار في العمل لمدة طويلة .

8- الراحة النفسية: ليس معنى الراحة النفسية أن لا يصادف الفرد أي عقبات أو موانع تقف في طريق إشباع حاجاته المختلفة وفي تحقيق أهدافه في الحياة، فكثيراً ما يصادف مثل هذه العقبات في حياته اليومية، وإنما الشخص المتمتع بالصحة النفسية هو الذي يستطيع مواجهة هذه العقبات وحل المشكلات بطريقة ترضاهم نفسه ويقرها المجتمع.

وعلى ذلك فإن من سمات الفرد المتمتع بالصحة النفسية قدرته على الصمود حيال الأزمات والشدائد دون أن يختل ميزانه ويشوه تفكيره، ودون أن يلجأ إلى أساليب ملتوية غير ملائمة لحل أزمته كالعدوان ونوبات الغضب، فدرجة احتمال الإحباط من أهم السمات التي تطبع شخصية الفرد وتميزه عن غيره من الأفكار.

9- مفهوم الذات: إن فكرة الشخص عن نفسه هي النواة الرئيسية التي تقوم عليها شخصيته، كما أنها عامل أساسي في توافقه الشخصي والاجتماعي، فالذات تتكون من مجموع ادراكات الفرد لنفسه وتقييمه لها، فهي إذن تتكون من خبرات ادراكية وانفعالية تتركز حول الفرد باعتبار أنه مصدر للخبرة والسلوك والوظائف .

ب- المتطلبات الفيزيولوجية:

إن دور الظروف المادية للعمل ذات تأثير كبير أيضا في تصرفات العامل خلال عمله وخارجه من حيث مثلا كمية الإنتاج وجودته أثرها في تعبته وصحته الجسدية، كما ينعكس ذلك على جهده النفسي وفي قدرته على التحمل والانتباه، ويكون ذلك نتيجة لحمل العامل آثار هذه الجوانب حيث يتعامل مع الآخرين في محيط العمل أو خارجه، وحين ينظر إلى نفسه وعمله وهو يراقب ما يمر به من أزمات، وكثيرا ما تكون هذه الآثار عاملا لعدم التوافق الذي يواجهه به حياته اليومية ومن أهم هاته الظروف هي:

1- الإضاءة : إن الإضاءة الجيدة غالبا ما تعين العامل على رفع مستوى إنتاجه وبمجهود أقل، فكثيرا ما تتوقف الكفاية الإنتاجية على سرعة الإدراك البصري والدقة في التمييز بين الأشياء، فالعمل تحت شروط ضوئية سيئة يحدث توتر في عيون العمال، وقد ينعكس هذا التعب في صورة اضطراب في أعضاء أخرى غير العينين، كذلك تسبب الإضاءة السيئة شعورا بالانقباض في نفوس الكثير من العمال، والى زيادة التعب والأخطاء واهتياج العامل بوجه عام، فالضوء يجب أن يكون كافيا ثابتا موزعا توزيعا عادلا مع مراعاة اختلاف الإضاءة من مهنة لأخرى، فالإضاءة الطيبة التي تتميز بشدة الضوء المناسبة والخلو من الوهج، إنما تسهم في تحقيق راحة العامل وكفايته في عمله، ولاشك أنه يمكن تحقيق اليسر في العمل عن طريق مستويات ومعايير سليمة للإضاءة الصناعية المناسبة لكل عمل .

2- التهوية : تؤثر التهوية تأثيرا كبيرا في إنتاج العامل ونشاطه، فالتحسين في شروط التهوية يؤدي لزيادة الإنتاج كما تساهم في نقص الوقت الضائع من العمل، وفي الواقع فإن سوء التهوية سرعان ما يؤدي إلى الشعور بالنعاس والخمول والتعب والضجر والضيق، وقد بينت التجارب الحديثة أن الآثار الضارة لسوء التهوية لا تعزي إلى نقص الأكسجين أو إلى تزايد ثاني أكسيد الكربون بقدر ما ترجع إلى ركود الهواء، وما يترتب على ذلك من ارتفاع

درجتي الحرارة والرطوبة ومتى ارتفعت درجة الحرارة والرطوبة تعذر على جسم الإنسان التخلص من فائض حرارته فيختل توازنه.

3- الضوضاء : لقد بينت نتائج الدراسات أن العمل في الضوضاء يكلف أكثر من ناحية استنفاد الطاقة والجهد من العمل في جو هادئ، فالضوضاء التي تشتت الانتباه حقا تؤدي إلى خفض إنتاج العامل أو إلى زيادة ما يبذله من جهد، فإن تعذر خفض الضوضاء فقد يفيد بعض العمال استخدام صمامات للأذن التي تستطيع أن تخفف إلى حد كبير من أثر الضوضاء الشديدة والانفجارات لكنها لا تحول دون سماع كلام الآخرين، ويؤكد " برين " أن نتائج الدراسات التجريبية تبين بوجه خاص أن الضوضاء تقلل من كفاية العامل وراحته.

4- طبيعة الآلات : يحتمل العامل بالآلات والأدوات التي يستخدمها في عمله والتي يتوقف توافقه العام على سيرها، فاستخدامها بالشكل المطلوب يوفر له السلامة والأمن ومنه عدم تعرضه للحوادث المختلفة، وقد أكدت بعض الدراسات أن هناك عوامل نفسية وراء حوادث العمل سواء كانت اضطرابات انفعالية أم نقص في القدرات العقلية والإمكانات الشخصية المطلوبة للعمل، لذا فإن برامج الاختيار والتوجيه والتدريب المهني والإرشاد والعلاج النفسي كفيلة بتخفيض قابلية العمال للحوادث إلى أقل قدر ممكن ، ومنه تحقيق نوع من الانسجام والتوافق بين العامل والآلة التي يستعملها.

5- نظام المؤسسة : إن العامل المتوافق توافقا سويا مع عمله عادة ما يكون على علاقة حسنة مع نظام المؤسسة ولوائحها الإدارية، فالخبير بشكاوي العمال يجد أن أغلبها يصدر عن الفاشلين في أعمالهم، فالذي لا يجد الرضا النفسي عن طريق العمل يرضي نفسه عادة بتقديم الشكاوي ضد الآخرين والقيام بالاضطرابات داخل المؤسسة، وبذلك ينجح في صرف غيره عما فشل هو فيه ويرضي اعتباره لذاته عن طريق تزعم هذه الحركات .

6- المناخ التنظيمي : إن مناخ العمل السائد في المصنع يؤثر بدون شك في مدى توافق العامل بعمله فإهمال العلاقات الشخصية بين العاملين وبعضهم وبينهم وبين إدارة المصنع

والقيادة الدكتاتورية والظروف الفيزيائية الصعبة والخدمات غير المتوفرة مثل الخدمات الاجتماعية والصحية والنفسية، والخدمات الأخرى مثل إنشاء دور الحضانة للعاملات والتغذية، بالإضافة إلى الخدمات الترفيهية من رحلات ومصاريف والأندية لشغل أوقات الفراغ كل هذا يؤثر سلبا بالنسبة لتوافق العمال .

ج- متطلبات المهام :

1- علاقات العمل : تشمل علاقات العمل عدة أوجه هي :

2- علاقات العامل برؤسائه: إن العلاقة الحسنة بين العاملين تشعر الفرد بالارتياح في عمله والرضا عنه، وبالتالي يتحقق له التوافق الجيد مع عمله حيث هناك العديد من المميزات السلوكية التي توفر علاقة جيدة بين الرئيس والمرؤوسين وتشجع روح الثقة المتبادلة بينهم ومنها تقدير المرؤوسين من قبل الرؤساء وأشعارهم باحترام لشخصياتهم، واستخدام المرونة في تطبيق اللوائح و دراسة الافراد دراسة شخصية منفردة لمعرفة مميزات كل منهم ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب وفقا لقدراته وامكانياته، لذلك إذا كانت العلاقة إيجابية فإنها تعكس على إحداث التوافق المهني وإذا كانت سلبية فإنها سبب في سوء التوافق المهني .

3- علاقات العامل بزملائه: إن طبيعة العمل الصناعي تقتضي دائما تكوين علاقة نفسية

بين كل عامل وزملائه، وبين المشرف وزملائه، فالظاهرتان الأساسيتان اللتان تحددان العلاقة بين العامل وزميله داخل المؤسسة هما "التنافس والتعاون " حيث إذ لم تستخدم ظاهرة التنافس بشكل صحيح نمت لدى الفرد المنافسة الفردية التي تؤدي إلى إفساد العلاقات الداخلية وتبادل مظاهر العدوان الناشئ عن الإحباط الذي تحدثه هذه المنافسة الفردية بين الزملاء في عمل واحد، بالرغم من أن المنافسة في بعض الأحيان إذا تم استغلالها بطريقة جيدة يمكن أن تكون عاملا مهما في الإبداع والتطوير في المؤسسة.

4- علاقات العامل بعمله : إن ازدياد التوسع الصناعي أدى إلى زيادة وتنوع في المهن وتوسع تخصصاتها، وأصبحت المهن تتضمن العديد من المهن بهدف زيادة الإنتاج، ولعل انتقال العمال من مهنة لأخرى في وقت قصير بسبب عجزهم عن الاستقرار في وظائفهم يكون نتيجة لأنهم لم يجدوا العمل الذي يناسبهم منذ البداية وهو ما يجعلهم يشعرون باليأس وفقدان الثقة بالنفس، وكذا تحويل العدوان عما يصادفهم من إحباط متكرر إلى علاقة سيئة مع زملائه ومع المؤسسة نفسها.

5- التغيير التكنولوجي : لقد أدت التكنولوجيا إلى تغييرات هامة في الكيان الاجتماعي نتيجة لقلّة الحاجة للعمل اليدوي، وزيادة العمل الذهني المطرد كما أدت من ناحية أخرى إلى تحسين ظروف العمل الفيزيائية وارتفاع الإنتاج، وهنا بدلا من أن يكون الإنسان هو الأساس المادي للعملية الإنتاجية أصبح أدواتها وعقلها وعضلاتها كما أصبح الإنتاج منظما حسب أسس موضوعية، وبهذا أصبح الإنتاج الميكانيكي أسلوبا موضوعيا لدمج الإنسان في العوامل المادية في العمل، ولقد تحقق للتكنولوجيا قيامها بالعمل الذهني، وهو ما أشعر الفرد بأنه مستغل ومنبوذ، وانقطعت الصلة بينه وبين صاحب العمل، وقد صاحب ذلك خروج المرأة للعمل، وتغير سريع في العادات والقيم والاتجاهات وتفكك الروابط الأسرية وكثرة الطلاق تلك كلها نتاج التكنولوجيا الحديثة .

6- الكفاية في العمل : تعتبر قدرة الافراد على العمل والإنتاجية والكفاية فيهما وفق ما تسمح به قدراتهم ومهاراتهم من أهم دلائل الصحة النفسية، فالعمل هو إحدى صور النشاط الطبيعي للإنسان ولهذا فليس لنا أن ننظر إليه على أساس أن فيه تهديدا للاتزان النفسي للإنسان أو أنه يضر بصحته النفسية، فالفرد الذي يزاول مهنة أو عملا فنيا تتاح له الفرصة لاستغلال كل قدراته وتحقيق أهدافه الحيوية، الأمر الذي يحقق له الرضا والسعادة النفسية .

7- المسؤولية : إن الشخص السوي هو الذي يستطيع أن يتحكم في رغباته، وأن يكون قادرا على إرجاء إشباع بعض حاجاته، أن يتنازل عن لذات قريبة عاجلة في سبيل ثواب

أجل أبعد اثرا وأكثر دواما، إنه يستحضر في ذهنه جميع النتائج التي يحتمل أن تترتب عن أفعاله في المستقبل وعلى هذا الأساس يستطيع أن يبيّن سلوكه وتصرفاته تبعا لخطة يضعها هو خطة يرسمها على أساس ما يتوقعه من نجاح وتوفيق لأفعاله في المستقبل البعيد، وكلما زادت القدرة على ضبط الذات، كلما قلت الحاجة إلى الضبط الصادر من سلطة أخرى خارجة عن الذات، وعلى هذا الأساس تصبح عملية التوافق الكامل ليست مجرد اتفاق الفرد مع الجماعة .

ثانيا: مصادر عامة:

أ- وسائل الإعلام والاتصال : تقوم هذه الوسائل بدور مهم في تربية الأطفال وبناء شخصياتهم وتوافقهم وكثيرا ما تكون عاملا في حسن التوافق، فمظاهر العنف في وسائل العنف مثلا لها تأثير سلبي على الأطفال وهذا ما أشارت إليه دراسات سابقة إلى أن الأطفال الأكثر مشاهدة لمظاهر العنف في البرامج التلفزيونية هم الأكثر ميلا للتصرف بعنف .

ب- البيئة الخارجية : إن العامل ليس عضوا في مؤسسة العمل فحسب، بل هو عضو في جماعات كثيرة ومتعددة الأهداف ووجهات النظر، وهو محتاج في كل هذه الجماعات لدرجة كافية من التوافق النفسي حتى يكون مع كل فرد من هذا العدد الكبير من الافراد الذين يتعامل معهم علاقات صحية خالية من الشذوذ، ويصادف العامل في سبيل الحصول على هذا التوافق صعوبات شخصية متنوعة، ويقدر تغلبه أو نجاحه في التغلب على هذه الصعوبات يشعر العامل براحة نفسية عامة تنعكس على المظاهر المختلفة لحياته وأهمها العمل .

ج- الحياة العائلية: يؤكد " جارسون " أن ظروف المنزل غير الملائمة هي من المؤثرات الخارجية للتوافق، فالنزاع العائلي واحد من أعظم العوامل العامة خارج بيئة العمل، والتي

تتصل بسوء التوافق، فالعامل الغير السعيد في منزله قد ينمي عادة معيشية أو اتجاهات لا تؤدي إلى علاقات وعادات عمل حسنة.

د-الصحة النفسية : للصحة النفسية علاقة وثيقة بالتوافق المهني، أي بكفاية العامل الإنتاجية وعلاقاته الاجتماعية في مكان العمل، فالصحة النفسية ليست مجرد خلو الفرد من الاعراض الشاذة إنما هي إلى جانب ذلك حالة تتميز بعلامات إيجابية إلى جانب هذه العلامات السلبية ، فالتوافق المهني ينمي الصحة النفسية، حيث أن تمتع العامل بالصحة النفسية يساهم في تقدمه بالإنتاج، فكلما زاد التوافق المهني لدى العامل نمت صحته النفسية، وكلما نمت صحته النفسية زاد توافقه المهني .(زين الدين، 2014: 145)

5.2.3- طرائق تحقيق التوافق المهني:

من أهم طرائق تحقيق التوافق المهني ما يلي:

أ- وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، واستخدام الوسائل الحديثة من تحليل لظروف العمل، ومعرفة مدى ملائمة الأعمال لمن توكل إليهم، و اتباع الطرق العلمية في الاختيار والتوجيه والتدريب، واستخدام الاختبارات والمقابلات المناسبة للشخص المتقدم التي توضح استعداداته، وقدرته الشخصية والعقلية المختلفة.

ب- تقوية علاقة الموظف بمؤسسته وذلك من خلال دراسة مشكلات الموظفين والضغط النفسية التي يتعرضون لها، و دراسة المتغيرات التي تؤدي إلى قبولهم للمهنة أو رفضهم، الأمر الذي يساعد على وضع الحلول الوقائية والعلاجية للمشكلات المتعلقة بالموظفين، ومساعدتهم على حلها، وتوفير الإخصائيين للقيام بالخدمات الإرشادية والاستشارية.

ج-خلق انسجام بين الموظف وعمله من خلال توفير بيئة مناسبة للعمل، وتحسين ظروف العمل متضمنة جميع الظروف الفيزيائية الجيدة، والاهتمام بالمستوى الاقتصادي للموظفين، واشباع حاجاتهم الأساسية، وشعورهم بالأمن و الاستقرار النفسي، وتمكين الموظفين من الاستفادة من قدراتهم و خبراتهم وتنميتها، وتزويدهم بالمعلومات الكافية عن أعمالهم، وعن

المؤسسة التي يعملون بها، كل ذلك يسهم بشكل فعال في تحقيق التوافق المهني لدى الموظفين.

د- تقوية العلاقة بين الرئيس والمرؤوس، ويتم ذلك عن طريق الاهتمام بالاعتبارات القائمة على الاحترام والتقدير والود، وأشعار الموظفين بقيمتهم وقيمة ما يقومون به من مجهود، وحضور الموظفين في مجلس الإدارة حتى يشعرون بذواتهم وانتمائهم للعمل، ومرونة تطبيق قوانين العمل في التعامل مع الموظفين، ويوفر لهم فرص التدريب، ويضع سياسة عادلة واضحة للترقي، وأن يكون رئيس العمل قدوة للموظفين، ويطور أسلوب القيادة والاشراف، والمشاركة في حرية الرأي واتخاذ القرارات؛ لأن ذلك يشعر الموظف بالاهتمام والتقدير الذي يؤدي إلى الراحة النفسية، ويرفع من روحه المعنوية، ويزيد من إنجازته، وتبعده عن الأجواء السلطوية التي تشعره بالاستياء والإحباطات والمشاعر السلبية الأخرى .

هـ- تقوية علاقة الموظف بزملائه، وتنقية بيئة العمل من التنافس المذموم والشللية، والاتجاهات غير المرغوب فيها، ولا بد أن تعتمد علاقة الموظف بزملائه على اعتبارين رئيسيين هما:

التعاون والمنافسة، بالإضافة إلى الاهتمام بالنواحي الاجتماعية، واثارها داخل المؤسسة من خلال تعدد الأنشطة مثل الرحلات والحفلات والمسابقات الاجتماعية والرياضية .

و- وضع البرامج الوقائية والعلاجية والإرشادية، والتي تعتمد على تحسين توافق الموظفين، وتوطيد علاقاتهم بكل المتغيرات البيئية والنفسية المحيطة بهم

. (عبود، 2016: 14).

6.2.3- بعض النظريات التي عالجت موضوع التوافق المهني:

تهتم نظريات التوافق المهني بعوامل التوافق المهني المتمثلة في العامل والعمل، فبعضها يركز على خصائص العامل ومدى تطابقها مع بيئة العمل، وبعضها يركز على مدى إشباع حاجات العامل نتيجة قيامه بالعمل وبعضها يجمع بين ما يتوقعه العامل وبين واقع العمل..... وهكذا، وفيما يلي عرض موجز لبعض النظريات التي تناولت موضوع التوافق المهني :

أ- نظرية نموذج مظهر الرضا:

تعتبر نظرية نموذج مظهر الرضا التي نادى بها لولير lawler " 1973 نموذجاً خاصاً لتحديد الرضا المهني، وطبقاً 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 فعلاً، زيادة على ذلك، عندما يدرك الأفراد هذا المقدار المتحصل عليه أكثر مما يستحقونه، فيجب أن يعم عليهم شعور باللامساواة وبالذنب وأخيراً إذا أدركوا بأنهم يتحصلون على شيء قليل من المظهر، فالنظرية تتوقع بأنهم سوف يشعرون بعدم الرضا (أي الاستياء).

ب- نظرية العاملين (نظرية العوامل الدافعة - الصحية) لهيرزبرج (Herzberg)

تعد هذه 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 قام هيرزبرج وجماعته (1966) بمقابلة (200) محاسب ومهندس من مدينة بتسبرج الصناعية، ولقد تم توجيه أسئلة لهم عن الأحداث التي خبروها في العمل والتي أدت إما إلى تحسين رضائهم عن العمل أو انخفاض ملحوظ في رضائهم عن العمل . وظهر بأن هناك خمس عوامل يمكن أن تقرر وبصورة قوية الرضا عن العمل وهي : الإنجاز،

التميز، العمل نفسه، المسؤولية والتقدم، والترقية في العمل، على أن العوامل الثلاثة الأخيرة كانت لها أهمية كبيرة في التغيير الثابت في الاتجاه نحو العمل، وبما أن هذه العوامل فعالة في تحفيز الفرد للأداء الأفضل وبذل الجهد، لذلك سميت بالعوامل الدافعية أو بالعوامل الداخلية المتعلقة بالعمل، أما العوامل التي لها علاقة بالاستياء في العمل فهي: تعليمات المؤسسة والإدارة، الإشراف، الأجور، العلاقات الاجتماعية، وظروف العمل المادية، وبما أن لهذه العوامل تأثير قليل على اتجاهات العمل الإيجابية، لذلك سميت بالعوامل الصحية موازاة للاستخدام الطبي والذي يعني المنع والتحوط.

ج- نظرية القيمة:

نظرية القيمة أو التعارض التي طورها " Locke " تقول أن الرضا الوظيفي للفرد أو عدمه عن بعض الجوانب المهنية يعكس حكماً ثنائياً للقيمة:

- (1) التعارض المدرك بين ما يريده الفرد وما يتحصل عليه بالفعل.
- (2) أهمية ما يريده الفرد ويقوم به.

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

أهمية المظاهر بالنسبة للفرد × رضا كلي = مجموع المظاهر

د- نظرية التأثير الاجتماعي:

قدم كل من " Salancik & Pfeffer " عام (1978) نظرية للرضا الوظيفي تخلو من مفهوم الحاجة، وفكرتها الأساسية هي أن استجابة الفرد العاطفية للوظيفة قد تكون ناتجة عن رد فعل زملاء العمل للوظيفة كما أنها أيضاً نتيجة للخصائص الموضوعية للوظيفة نفسها

بعبارة أخرى، لا تقوم إدراكات الوظيفة على أساس الخصائص الموضوعية للوظيفة فقط، ولكنها تتأثر أيضا وبدرجة كبيرة بمؤشرات اجتماعية في مكان العمل، وبالتالي يحتمل أن ينظر إلى نفس الوظيفة بطرق مختلفة طبقا للكيفية التي يستجيب بها زملاء العمل إلى الوظيفة .

هـ- نظرية العملية المناوئة :

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

و- نظرية الثبات (الاتساق) (Consistency theory)

تم تطوير هذه النظرية من قبل "Korman" عام (1976)، وتهتم بالعلاقة بين مستوى تقدير الذات للعامل والأداء الوظيفي، وبناء على هذه النظرية، هناك علاقة موجبة بين

الاثنين، إضافة إلى أن العمال ذوي التقدير العالي للذات يرغبون في أداء عملهم على مستويات عالية، بينما العمال ذوي التقدير المنخفض للذات يؤدون أعمالهم على مستويات منخفضة، وهناك ثلاث أنواع من تقدير الذات مهمة للأداء الوظيفي وهي:

- **تقدير الذات المزمّن** : الذي يعني شعور الفرد العام حول نفسه.
- **تقدير الذات الموقفي** : الذي يعني شعور الفرد حول نفسه في موقف معين كتشغيل آلة أو مخاطبة الآخرين.
- **تقدير الذات التآثر اجتماعيا** : الذي يعني كيف يشعر الفرد بنفسه بناء على توقعات الآخرين.

وبالإمكان تحسين أداء العامل وذلك بزيادة مستوى تقديره الذاتي، لكن زيادة مستوى تقدير الذات خاصة تقدير الذات المزمّن يكون صعبا بالرغم من أن هناك طريقتين لذلك: .
الأولى: تعطى للعمال فكرة دقيقة حول قواهم خاصة في ورشات العمل أو في جماعات الحساسة، وهذه الأفكار يعتقد أنها تزيد من مستوى تقدير الذات وذلك بإبلاغ العامل (أو العمال) عن قواه العديدة وأنه شخص جيد.
الثانية : تعطى للعامل مهمة سهلة جدا يكون من المؤكد النجاح فيها، فهذا النجاح يعتقد أنه يزيد من مستوى تقدير الذات، الذي قد يزيد بدوره من الأداء والذي يؤدي بدوره إلى زيادة في مستوى تقدير الذات.

ز- نظرية التدرج الهرمي لماسلو (Maslow) .

يعتبر أبراهام ماسلو أحد الرواد الأوائل العاملين في حقل الدافعية والحاجات الإنسانية، إن نظرية الحاجات لماسلو تهدف لتحقيق هدفين ، فهي تصنف الحاجات الأساسية في سلسلة من ناحية وترتبط هذه الحاجات بالسلوك العام للفرد من ناحية ثانية.

إن نموذج ماسلو للحاجات المتدرجة يتألف من خمسة مستويات من الحاجات الإنسانية ، وكذلك يتكون من مجموعة من الفرضيات تتركز حول كيف أن إشباع هذه الحاجات يؤثر في أهميته.

- المستويات الخمسة للحاجات هي:

1- الحاجات الفسيولوجية (Physiological needs) : وهي الحاجات الأساسية مثل الحاجة إلى الطعام والماء والأكسجين والراحة والنوم والسكن والملبس والنشاط والجنس والإشباع الحسي، وهذه الفئة من الحاجات هي التي تنصدر قائمة الحاجات المختلفة في حالة عدم إشباعها فمنتهى أمل الفرد الذي يشعر ببرودة شديدة أن يجد مكانا دافئا وإشباع هذه الحاجات يعتبر ضروريا للحفاظ على بقاء الفرد وكذلك الحفاظ على نوعه، وان هذه الحاجات فطرية عامة يشترك فيها جميع الأفراد بغض النظر عن اختلاف بيئاتهم وأجناسهم وأعمارهم وثقافتهم .

2- حاجات الأمان (Safety needs) : وهي تمثل حاجات الفرد إلى الأمن والسلام والاطمئنان أو الاستقرار والتخلص من المرض أو التهديد من قبل مصدر معين، على سبيل المثال، شكل الرغبة في التأمين الاقتصادي (توفير وادخار) أو الرغبة العقلية في وجود عالم منظم يمكن التنبؤ بأحواله، وتبرز الحاجات إلى الأمن بعد أن تشبع نسبيا الحاجات الفسيولوجية.

3- حاجات الحب والانتماء (Belongingness and loves needs) يشترك

جميع أفراد النوع البشري في الحاجة إلى الاستجابة العاطفية والحب والمحبة والقبول أو التقبل الاجتماعي والأصدقاء والشعبية، وهي من أهم الحاجات النفسية اللازمة لصحة الفرد النفسية، ولا شك أن كل فرد يسعى إلى أن ينضم إلى جماعة والي بيئة اجتماعية صديقة تلائم من حيث الميول والعواطف والأهواء ويجمع بينهم رابط متين، وهؤلاء الأفراد الذين يشبهونه ويشاركونه في صفاته وعواطفه يستجيبون بسهولة لعواطفه، ويسعددهم ويسعد بهم .

4- حاجات الثقة (Esteem or self-Esteem needs) :

وتشمل الحاجة للشعور الشخصي بالإنجاز أو الثقة بالنفس وكذلك الحاجة للتمييز والاحترام من قبل الآخرين، وتمثل هذه الحاجات رغبة الفرد في احترام الذات أو النفس واحترام الآخرين له وكذلك رغبته في احترامه للآخرين أيضا.

إن هذه الحاجات تظهر رغبة الفرد في الشعور بأهميته وقيمه للآخرين ومن ثم اعتراف الآخرين بتلك الأهمية والقيمة بحيث يرونها كذلك، ويقرون له بذلك فيمنحونه الاحترام والتقدير، ولكن لابد أن يستند ذلك الاحترام والتقدير على القدرات الفعلية والحقيقية التي يمتلكها الشخص، والتي تعكس إمكانياته وقدراته على الإنجاز والعمل .

5- حاجات تحقيق الذات (Self-actualization needs) : وهي الحاجات التي

تدفع الفرد لتحقيق طاقاته وإمكاناته الكامنة، ويعبر ماسلو عن هذا المعنى لتحقيق الذات بقوله " أن يكون الفرد ما يستطيع أن يكون " ويعتمد تحقيق الذات أيضا على الفهم أو المعرفة الواضحة لدى الفرد بإمكاناته الذاتية وحدودها، فلا بد أن يعرف الفرد ما يمكن أن يفعله قبل أن يعرف أنه يفعله بكفاءة وإتقان، وذلك من خلال أداء العمل الذي يتوافق مع قدراته ومؤهلاته وميوله واتجاهاته واستعداداته، فالفرد يرغب في تأدية الأعمال التي يحبها وترضي رغباته وطموحاته وتحديه وإبداعه وتحقق بالتالي إشباعا داخليا لمكوناته، ويعتبر عمل الفرد هو المجال الأساسي لتحقيق ذلك، فان كان ذلك العمل لا يوفر أجواء ملائمة لتحقيق ذات الفرد فهذا من شأنه أن يخلق توترات نفسية حادة للفرد تمارس عليه ضغطا مستمرا قد يؤدي به إلى الإحباط لذلك يستلزم وضع الفرد في المكان أو العمل الذي يتناسب مع ميوله واستعداداته ومؤهلاته وتخصصه العلمي أو الفني أو المهني، ويعتقد ماسلو بأن الحاجة إلى تحقيق الذات هي الحاجة الوحيدة التي لا يمكن أن تصل إلى الإشباع التام إلى نهاية الحياة .

ويرى ماسلو إن كان العمل الذي يقوم به الفرد يشبع حاجاته يكون راضياً عن وظيفته، أما إذا أشبع العمل بعض حاجاته فإنه يكون غير راض عن عمله . ويرى الباحث من خلال العرض للنظريات السابقة أن كلا منها قد ركز الاهتمام على جانب من جوانب العمل مثل: الناحية المادية، الراتب، المكانة الوظيفية، العلاقة مع الزملاء، والعلاقة مع المشرفين، وأن نظرية ماسلو كانت أكثر النظريات شمولاً ولكنها أيضاً تجاهلت كيفية إشباع الحاجات وعلى ذلك نجد أن النظريات جميعاً تتظاهر معاً، ويكمل بعضها البعض في تفسير الرضا عن العمل، والإنسان يتكون من مجموعة من الغرائز والحاجات العضوية، ولكي يحصل التوافق لابد للإنسان من إشباع هذه الغرائز والحاجات العضوية بشكل صحيح لا يتعارض مع إشباعاته غيره، لذلك كان لابد من مقياس لتنظيم العلاقات بين الناس بحيث يضمن لكل إنسان حقه في الحياة الصالحة، وان ترك وضع هذا المقياس لعقل الإنسان، فان الأحكام المتعلقة بالأفعال والأشياء اللازمة للإشباع تكون مختلفة، ومتناقضة، ومتفاوتة، ومتأثرة بالبيئة، وذلك نتيجة التفاوت بين غرائزهم وحاجاتهم العضوية، لذلك فان المقياس والنظام الصحيح هو كتاب الله وسنة نبيه عليه الصلاة والسلام الصالحة لكل البشر ولكل زمان ومكان . (الشافعي، 2002 :39).

7.2.3- أهمية و أهداف التوافق المهني :

1.7.2.3- أهمية التوافق المهني:

- تحقيق التوافق بين القدرات الفرد ومتطلبات العمل من جهة واشباع الحاجات المختلفة من جهة اخرى.
- تحقيق الانسجام الجماعي.
- تحقيق الصحة النفسية للعامل.
- تحقيق الرضا الاجمالي عند العامل والرضا عن جوانب معينة من بيئة العمل.

- تحقيق توافق افضل في جميع النواحي للعامل في بيئة عمله وخارج بيئة العمل ومكوناتها المختلفة.

2.7.2.3- اهداف التوافق المهني:

- رفع الروح المعنوية.
- زيادة الانتاج كما ونوعا.
- القضاء على العجز في مختلف أداءات الافراد العاملين.
- البقاء في العمل مع الجدية. (فاطمة، 2014: 111)

8.2.3- اسس التوافق المهني:

هناك اربعة اسس او مقومات للتوافق المهني لا يمكن للشخص ان يتوافق مع بيئته المهنية اذا لم تتوفر فيه تلك المقومات وهي القدرات الاستعدادات الميول السمات الشخصية.

فاذا كان الشخص تتقصه القدرة على أداء العمل فلن يكتب له النجاح في ذلك العمل وكذلك الحال بالنسبة للاستعدادات فهي على درجة كبيرة من الأهمية ففي حالة تدريبه عليه وتعليمه ومن ثم يكون التوافق المهني شبه مستحيل كما أن توفر القدرات والاستعدادات لدى شخص ما لن يضمن له النجاح في العمل والتكيف مع الظروف في حال غياب الميول وعدم الرغبة فيه أما السمات الشخصية فهي أيضا تقضي على إمكانية التوافق في مجال العمل مع توفر المقومات الأخرى فالشخص العصابي أو السيكوباتي أو الذهاني لا بد أن تؤثر عليه مشكلاته النفسية في جميع جوانب حياته النفسية والأسرية والعملية .

أ- القدرات: يشير "رزوق" إلى أن القدرة هي عبارة عن مقدرة الفرد على معالجة الأمور الآلية وحل المسائل ذات الطابع الميكانيكي، ولذا فإنها تنطوي على تفهم من جانب الشخص القادر على مبادئ علم الميكانيك ونواحيها العملية والتطبيقية، بالإضافة إلى البراعة في استخدام الأدوات وتشغيل الآلات والماكينات بسهولة تامة وفائقة،

فالقدرات بهذا المعنى متعددة فهناك القدرات الأولية والقدرة الاجتماعية والقدرة الحركية والقدرة العامة (الذكاء) والقدرة الخاصة والقدرة على حل المشاكل.

ب- الاستعدادات: يذكر "رزوق" أن الاستعدادات هي القدرة الطبيعية أو الفطرية لدى الفرد على اكتساب انواع عامة او خاصة نسبيا من المعارف او المهارات، ويوجد العديد من الاختبارات النفسية لتعيين هذه القدرة.

ج- الميل: يشير "رزوق" ان الميل هي اتجاه محدد فيتصاعد الحركة او الفكرة صوب هدف او غاية، وقد تكون فطرية او غريزية او مكتسبة بالخبرة او التعلم، وعلى انه يشير دوما نحو الهدف او يسير في وجهة معينة.

د- السمات الشخصية: هي ميزة فردية في الفكر او الشعور او الفعل قد تكون متوازنة او تجيئ بواسطة الاكتساب، فالسمة نهج من السلوك يتميز به الفرد او الجماعة وينجم عنه عوامل وراثية وبيئية، وهو مفهوم مستخدم في مدارس علم النفس لتحليل بنية الشخصية ويعرفها "يدوي": بانها مظهر ثابت نسبيا من مظاهر السلوك اي ان السمة ترتبط بنوع واحد معين من المواقف والمعايير الاجتماعية وغيرها .
(الشاعري، 1424: 29).

9.3- العوامل المؤثرة في التوافق المهني :

أ- عوامل حضارية و تكنولوجية: يؤثر في التوافق المهني للفرد ما يغشى حياته اليوم من تغيرات حضارية وتكنولوجية تزعزع امنه واستقراره النفسي وتجعله يتردى بين الامل والياس والرضا والقنوط، كما انها تحبط حاجاته الاساسية وتخفق شخصيته وتشيع فيها الاضطرابات النفسية على اختلاف انواعها .

فالتكنولوجيا قد ادت الى تغيرات هامة في الكيان الاجتماعي نتيجة لقلّة الحاجة الى العمل اليدوي وزيادة العمل الذهني المطرد، كما ادت من ناحية اخرى الى تحسن ظروف العمل الفيزيكية وارتفاع معدلات الانتاج والى نقص الاحتياجات من العمالة، كما صعب

مسيرة التطور التكنولوجي الثورة التكنولوجية تحول المجتمع الريفي الى مجتمع صناعي مما اوجد خلافا نوعيا بين العقلية والصناعية المنصهرة في بوتقة الحياة المدنية وصراع اهلها وتعدد مطالبها والتميز بالتفرد والانعزالية والعقلية الزراعية التي تعكس هدوء الحياة الريف وبساطتها .

ب- **عوامل شخصية:** ان تنافر السمات الشخصية ومتطلبات المهنة يؤديان ليس فقط الى تعطيل التقدم والنجاح، بل انهما يساعدان على سوء التوافق الفردي والذي يتبدى في اشكال مختلفة كالتعاسة ونقص الكفاية في العمل والاسراف في ترك العمل والمشكلات الاجتماعية الكبيرة .

وينبغي ان يكون واضحا انه احيانا ما يكون سوء التوافق المهني عرضا لاضطراب عميق في الشخصية ويمكن ان تتمثل العوامل الشخصية المؤثرة في التوافق المهني فيما يلي:

- **الحالة الصحية:** والتي ترجع الى اساس فيسيولوجي، ذلك ان اي خلل في الكيمياء الجسمية يؤدي الى خلل في وظائفهم وهذا الخلل بطبيعة الحال يؤثر في سلوك الفرد وفي استجابته للمواقف المختلفة، وليس من شك في ان الخلل كلما كان كبيرا كان تأثيره اعمق واوسع مدى اذ يمتد الى الوظائف النفسية المختلفة، ذلك ان التكوين البيولوجي ليس بمنفصل عن التكوين النفسي بل انهما معا يكونان وحدة متكاملة ذلك ان الانسان الفرد وحدة جسمية نفسية .

- **الحالة النفسية او المزاجية:** والتي تتمثل في الاضطرابات الانفعالية والنفسية الصراع والقلق والاحباط...الخ.

- **السمات الشخصية:** استعداداته للعمل وميوله ورغباته وطموحه ومستوى اقتناده ومتاعبه الشعورية واللاشعورية.

وكننتيجة للباحث لما سبق يرى ان هناك عدة عوامل تتضافر معا لتؤثر في التوافق المهني، ومن ثم يمكن ان تحدث سوء التوافق المهني وبالتالي ينعكس على مردوده الانتاجي من جهة، وعلى استقراره النفسي من انفعالات واضطرابات وضغوطات نفسية من جهة اخرى. (محمد، 2013: 102)

خلاصة:

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

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

1.4- الدراسة الاستطلاعية

1.1.4- وصف عينة الدراسة الاستطلاعية

2.1.4- حدود الدراسة الاستطلاعية

3.1.4- وصف أدوات الدراسة

4.1.4- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة

2.4. الدراسة الأساسية

1.2.4- حدود الدراسة الأساسية

2.2.4- المنهج المتبع في الدراسة

3.2.4- وصف عينة الدراسة الأساسية

4.2.4- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

خلاصة

تمهيد:

بعد تقديم موضوع الدراسة وما تضمنته من تساؤلات وفرضيات وتعريف إجرائية وأهمية الدراسة وأهدافها الخلفية النظرية لكلا المتغيرين، لجأنا إلى خطوة أخرى مهمة لفهم الارتباط بينهما وكذلك الوصول إلى نتائج موضوعية ومعتمدة، هي الدراسة المنهجية التي سنتطرق إليها في هذا الفصل، والتي تعتبر بمثابة الأرضية الأساسية للوصول إلى النتائج وتحليلها وتفسيرها، حيث سيتم التطرق إلى الدراسة الاستطلاعية، المنهج المتبع، عينة الدراسة، حدود الدراسة، أدوات جمع البيانات، الخصائص السيكومترية للأداة والمعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

1.4- الدراسة الاستطلاعية:

كان الهدف من الدراسة الاستطلاعية الاطلاع على محاور استمارة البحث، والتعرف على عينة الدراسة وخصائصها ومميزاتها وضبط البنود التي يحتويها الاستبيان، وكذا وصف أدوات الدراسة.

1.1.4- وصف عينة الدراسة:

تتكون عينة الدراسة من عينة استطلاعية وهم أساتذة التعليم الثانوي يمثلون مجتمع الدراسة في بحثنا هذا، وقد بلغ عددهم (30) أستاذاً وأستاذة تم اختيارهم بشكل عشوائي.

والعينة العشوائية تعني: العينات التي يكون فيها لكل فرد من أفراد المجتمع الفرصة نفسها لأن يكون أحد أفراد العينة ويكون جميع أفراد البحث معروفين ويمكن الوصول إليهم. (عباس وآخرون، 2006: 220)

وذلك للإجابة على أدوات الدراسة الحالية والمكونة من مقياسين (مقياس المسؤولية الاجتماعية ومقياس التوافق المهني)، ثم قامت الباحثتان بحساب التكرار والنسب المئوية للمتغيرات الديمغرافية في الدراسة وهي (الجنس، السن، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة).

أ- بالنسبة للجنس:

جدول رقم (01): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس:

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
50%	15	ذكر
50%	15	أنثى
100%	30	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (01): أن عدد الإناث وعدد الذكور بالنسبة للدراسة الاستطلاعية بلغ عددهم (15) أي بمعنى أن نسبة الإناث متساوية مع نسبة الذكور حيث بلغت قيمتها (50).
ب- بالنسبة للسن:

جدول رقم (02): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب السن:

النسبة المئوية	التكرار	السن
%53.3	16	33 – 23
%40	12	44- 34
%6.7	2	55- 45
%100	30	المجموع

تشير نتائج الجدول رقم (02): إلى أن (53.3) من المبحوثين يتراوح سنهم بين (23 - 33) سنة، و(40) يتراوح سنهم بين (34 - 44) سنة، أما (6.7) منهم فتتراوح بين (45 - 55) سنة.

ج- بالنسبة للحالة الاجتماعية:

جدول رقم (03): يوضح أفراد عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية:

النسبة المئوية	التكرار	الحالة الاجتماعية
%13.3	4	أعزب
%86.7	26	متزوج
%100	30	المجموع

تشير نتائج الجدول رقم (03): إلى أن ما نسبته (86.7) من المبحوثين متزوجين، بينما أن ما نسبته (13.3) من المبحوثين فهم عُزاب.

د-بالنسبة لسنوات الخبرة:

جدول رقم (04): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة:

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
10 - 1	19	63.3%
20 - 11	8	26.7%
30 - 21	3	10%
المجموع	30	100%

تشير نتائج الجدول رقم (04): إلى أن (63.3) من المبحوثين تتراوح سنة خبرتهم من (10 - 1) سنوات، و(26.7) منهم تتراوح سنة خبرتهم من (20 - 11) سنة، أما نسبة (10) منهم فتتراوح بين (30 - 21) سنة.

2.1.4 - حدود الدراسة:

• الإطار الزمني:

بدأت دراستنا لهذا الموضوع من 31 ماي إلى غاية 29 جوان 2020 وتخللت هذه الفترة توزيع الاستمارات على عينة البحث، ثم بعد ذلك قمنا بتفريغ الأجوبة الخاصة بأفراد عينة الدراسة.

• الإطار المكاني:

أجريت الدراسة الأساسية من طرف الباحثان وذلك في بعض قصور بلدي بودة وفنوغيل ولاية أدرار - ولم يسعنا الحظ لتطبيق الأداة على العينة محل الدراسة في المؤسسات التربوية، وذلك لظروف استثنائية بسبب جائحة كورونا.

3.1.4 - وصف أدوات الدراسة:

يستخدم عادة أي باحث في أي دراسة مجموعة من الأدوات والوسائل التي تساعده في الحصول على بيانات ومعطيات موضوعية، وفي هذه الدراسة اعتمدنا على الاستبيان كأداة لجمع البيانات. وعلى ضوء مراجعة أدبيات

• وصف الأداة:

قامت الباحثتان بإعداد أداتي الدراسة والمتمثلين في متغيرات الدراسة وهما (مقياس المسؤولية الاجتماعية ومقياس التوافق المهني)، وذلك عن طريق تعديل فقط بعض عبارات وفقرات المقياسين وهما لصاحبهما " سامي خليل فحجان " والموجهين لمعلمي التربية الخاصة، وقمنا بتكييفهما على عينة الدراسة الحالية والمتمثلة في أساتذة التعليم الثانوي. وتعرف الاستمارة: بأنها عبارة عن أداة من أدوات جمع المعلومات تضم مجموعة من العبارات، تعطى أفراد العينة المراد دراستها، بحيث يقدم هؤلاء الأفراد بيانات حول الظاهرة المراد دراستها وذلك عن طريق إجاباتهم. (شفيق، 2001: 92)

أ- استبيان المسؤولية الاجتماعية:

تكون استبيان المسؤولية الاجتماعية في صورته الأولية من (44) فقرة، وبعد التعديل أصبح في صورته النهائية يتكون من (39) فقرة موزعة على أربعة مجالات كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (05): مكونات استبيان المسؤولية الاجتماعية

المجال	الفقرات	
المسؤولية الشخصية	1 - 9	1
المسؤولية الدينية والأخلاقية	10 - 18	2
المسؤولية الجماعية	19 - 30	3

39 – 31	المسؤولية الوطنية	4
---------	-------------------	---

4.1.4- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

أ-صدق الأداة:

1-صدق المحكمين:

تم عرض أداتي الدراسة المتمثلة في استبيان لكل متغير على مجموعة من الأساتذة من قسم العلوم الاجتماعية والمتخصصين في ميدان علم النفس- بجامعة أحمد دراية بأدرار- وقام جميع المحكمين بالاطلاع على الاستبيانين وإعطائهم بعض من التعليقات والملاحظات عليها، حيث تم استرجاع الاستبيانين من الأساتذة المحكمين وتم الأخذ بأحكامهم فعدلت بعض العبارات وتم حذف بعضها.

2-صدق الاتساق الداخلي:

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل مجال من مجالات الاستبيان والمجال الكلي وكل فقرة من فقرات المجال والدرجة الكلية للمجال بواسطة برنامج (SPSS).

حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مجال والدرجة الكلية للاستبيان:

لاختبار صدق الاتساق الداخلي قامت الباحثتان بحساب معاملات الارتباط بين كل مجال من مجالات الاستبيان (المسؤولية الاجتماعية) مع الدرجة الكلية للمجال نفسه وتحصلنا على الارتباطات التالية:

جدول رقم (06) :حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مجال والدرجة الكلية للاستبيان:

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	المجال
0.05	*0.417	المسؤولية الشخصية
0.01	**0.541	المسؤولية الدينية والأخلاقية
0.01	**0.471	المسؤولية الجماعية
0.01	**0.562	المسؤولية الوطنية

يتضح من خلال الجدول رقم (06): وجود علاقة طردية قوية عند مستوى دلالة 0.01 و 0.05 بين المجال الأول والدرجة الكلية للمجال وبين المجال الثاني والدرجة الكلية للمجال وبين المجال الثالث والدرجة الكلية للمجال وبين المجال الرابع والدرجة الكلية للمجال، حيث أن كلاً منها مستوى دلالاته عند 0.01.

حساب معاملات ارتباط درجة كل فقرة مع مجموع الدرجات التي تنتمي إليه هذه الفقرة ثم حساب معاملات الارتباط بين فقرات المجال الاول والدرجة الكلية للمجال كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (07):حساب معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للمجال:

المجال الأول			المجال الثاني			المجال الثالث			المجال الرابع		
المسؤولية الشخصية			المسؤولية الدينية			المسؤولية الجماعية			المسؤولية الوطنية		
الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	*0.461	دالة	10	*0.383	دالة	19	**0.548	دالة	31	0.160	دالة
2	0.278	غير دالة	11	**0.553	دالة	20	**0.568	دالة	32	**0.497	دالة
3	**0.759	دالة	12	**0.486	دالة	21	**0.568	دالة	33	**0.489	دالة
4	**0.744	دالة	13	**0.498	دالة	22	*0.458	دالة	34	**0.563	دالة
5	0.022	غير دالة	14	**0.587	دالة	23	**0.586	دالة	35	**0.528	دالة
6	0.239	غير دالة	15	**0.499	دالة	24	**0.576	دالة	36	0.324	غير دالة
7	**0.697	دالة	16	**0.631	دالة	25	*0.450	دالة	37	**0.520	دالة
8	**0.589	دالة	17	0.166	غير دالة	26	**0.524	دالة	38	**0.596	دالة
9	0.284	غير دالة	18	**0.519	دالة	27	0.156	غير دالة	39	*0.380	دالة
						28	**0.559	دالة			
						29	**0.466	دالة			
						30	0.183	غير دالة			

يتضح من خلال الجدول رقم (7): أن الاستبيان بمجالاته الأربعة وجميع فقراته دالة

عند مستوى 0.01 و 0.05، وعليه فإن الاستبيان يتمتع بصدق قوي تجعل منه أداة صادقة

لما وضعت لأجله.

2- ثبات الأداة:

تم حساب استبيان المسؤولية الاجتماعية بطريقة:

- معامل ألفا كرونباخ Cronbach Alpha:

تم حساب الثبات الكلي لاستبيان المسؤولية الاجتماعية عن طريق حساب معامل ألفا كرونباخ وذلك عن طريق برنامج spss كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (08): يبين معامل الثبات ألفا كرونباخ لاستبيان المسؤولية الاجتماعية:

محاور الاستبيان	معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	النتيجة
جميع فقرات الاستبيان	0.632	39	ثابت

يتبين من الجدول رقم (8): أن معامل ثبات الاستبيان باستخدام معامل ألفا كرونباخ بلغت قيمته ب: 0.63 وهو معامل ثبات قوي ومرتفع وهذا ما يدل على أن الاستبيان يتسم بدرجة جيدة ومقبولة من الثبات.

وعليه يتضح أن مقياس المسؤولية الاجتماعية موضع الدراسة يتسم بدرجة عالية من الصدق والثبات مما تعزز النتائج التي سيتم الحصول عليها من البيانات التي تم جمعها للوصول إلى النتائج النهائية للدراسة.

ب- استبيان التوافق المهني:

1- صدق الأداة:

أ- صدق المحكمين:

تكون استبيان التوافق المهني في صورته الأولية من (50) فقرة، وبعد تعديله وتحكيمة من قبل المحكمين أصبح في صورته النهائية يتكون من (45) فقرة موزعة على خمسة مجالات كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (09): مكونات استبيان التوافق المهني

المجال	الفقرات	
1	طبيعة وظروف العمل	9 - 1
2	الراتب والترقية	16 - 10
3	العلاقة مع المسؤولين والإدارة	29 - 17
4	العلاقة مع زملاء العمل	37 - 30
5	العلاقة مع الطلبة	45 - 38

ب- صدق الاتساق الداخلي:

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل مجال من مجالات الاستبيان والمجال الكلي وكل فقرة من فقرات المجال والدرجة الكلية للمجال بواسطة برنامج (SPSS).

- حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مجال والدرجة الكلية للاستبيان:

لاختبار صدق الاتساق الداخلي قامت الباحثتان بحساب معاملات الارتباط بين كل مجال من مجالات الاستبيان (التوافق المهني) مع الدرجة الكلية للمجال نفسه وتحصلنا على الارتباطات التالية:

جدول رقم (10): حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مجال والدرجة الكلية للاستبيان:

المجال	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
طبيعة وظروف العمل	**0.569	0.01
الراتب والترقية	**0.180	0.01
العلاقة مع المسؤولين والإدارة	**0.577	0.01

0.01	**0.495	العلاقة مع زملاء العمل
0.05	*0.392	العلاقة مع الطلبة

يتضح من خلال الجدول رقم (10): وجود علاقة طردية قوية عند مستوى دلالة 0.01 بين المجال الأول والدرجة الكلية للمجال وبين المجال الثاني والدرجة الكلية للمجال وبين المجال الثالث والدرجة الكلية للمجال وبين المجال الرابع والدرجة الكلية للمجال وبين المجال الخامس والدرجة الكلية للمجال، حيث أن كلاً منها مستوى دلالاته عند 0.01. حساب معاملات ارتباط درجة كل فقرة مع مجموع الدرجات التي تنتمي إليه هذه الفقرة ثم حساب معاملات الارتباط بين فقرات المجال الأول والدرجة الكلية للمجال كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (11): حساب معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية:

المجال الخامس			المجال الرابع			المجال الثالث			المجال الثاني			المجال الأول		
العلاقة مع الطلبة			العلاقة مع زملاء العمل			العلاقة مع المسؤولين والادارة			الراتب والترقية			طبيعة وظروف العمل		
مستوى الدلالة	معامل الارتباط	الفقرة	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	الفقرة	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	الفقرة	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	الفقرة	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	الفقرة
دالة	0.702 **	38	غير دالة	0.020	30	غير دالة	0.350	17	دالة	* 0.427	10	غير دالة	0.119	1
دالة	0.686 **	39	غير دالة	0.188	31	دالة	** 0.519	18	غير دالة	0.050	11	غير دالة	0.057	2
دالة	0.441 *	40	دالة	** 0.575	32	دالة	** 0.511	19	غير دالة	0.240	12	غير دالة	0.139	3
دالة	0.536 **	41	دالة	** 0.605	33	دالة	** 0.509	20	غير دالة	0.284	13	دالة	**0.678	4
دالة	0.550 **	42	دالة	** 0.632	34	دالة	** 0.661	21	غير دالة	0.256	14	دالة	**0.623	5
غير دالة	0.293	43	دالة	** 0.490	35	دالة	** 0.715	22	دالة	* 0.456	15	دالة	**0.565	6
دالة	0.525 **	44	دالة	** 0.662	36	دالة	** 0.633	23	دالة	** 0.464	16	دالة	**0.574	7

دالة	0.463 **	45	غير دالة	0.149	37	غير دالة	0.353	24				دالة	**0.534	8
						دالة	** 0.596	25				دالة	**0.644	9
						دالة	** 0.606	26						
						غير دالة	0.348	27						
						دالة	** 0.749	28						
						دالة	** 0.525	29						

يتضح من خلال الجدول رقم (11): أن الاستبيان بمجالاته الخمسة وجميع فقراته دال عند مستوى 0.01 و0.05، وعليه فإن الاستبيان يتمتع بصدق قوي تجعل منه أداة صادقة لما وضعت لأجله.

2- ثبات الأداة:

تم حساب استبيان التوافق المهني بطريقة:

- معامل ألفا كرونباخ Cronbach Alpha:

تم حساب الثبات الكلي لاستبيان التوافق المهني عن طريق حساب معامل ألفا كرونباخ وذلك عن طريق برنامج (spss) كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (12): يبين معامل الثبات ألفا كرونباخ لاستبيان التوافق المهني:

محاور الاستبيان	معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	النتيجة
جميع فقرات الاستبيان	0.617	45	ثابت

يتبين من الجدول رقم (12): أن معامل ثبات الاستبيان باستخدام معامل ألفا كرونباخ بلغت قيمته ب: 0.61 وهو معامل ثبات قوي ومرتفع وهذا ما يدل على أن الاستبيان يتسم بدرجة جيدة ومقبولة من الثبات.

وعليه يتضح أن مقياس التوافق المهني موضع الدراسة يتسم بدرجة عالية من الصدق والثبات مما تعزز النتائج التي سيتم الحصول عليها من البيانات التي تم جمعها للوصول إلى النتائج النهائية للدراسة.

2.4- الدراسة الأساسية:

1.2.4- حدود الدراسة:

• الإطار الزمني:

قامت الباحثان بإجراء الدراسة الأساسية على أساتذة التعليم الثانوي مدة خمسة عشر يوماً خلال شهر جويلية 2020 .

• الإطار المكاني:

أجريت الدراسة الأساسية من طرف الباحثتان وذلك في بعض قصور بلديتي بودة وفنوغيل ولاية أدرار، ولم يسعفنا الحظ لتطبيق الأداة على العينة محل الدراسة في المؤسسات التربوية، وذلك لظروف استثنائية بسبب جائحة كورونا.

2.1.4- المنهج المتبع في الدراسة:

تتعدد المناهج في العلوم الاجتماعية تبعاً لتعدد الاتجاهات النظرية والمدارس الفكرية، التي تُعنى بدراسة وتحليل الظواهر الاجتماعية التي تتسم بالتعقيد وعدم الثبات.

وبالتالي فإن اعتماد الباحث على المنهج في إجراء البحث، يعد ضرورة وحتمية يفرضها عليه البحث العلمي. " ويعتبر المنهج الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة والاجابة عن الأسئلة والاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث " .

ويعرف **المنهج** كذلك: بأنه الأداة والوسيلة التي تعتمد وترتكز عليها المجتمعات في تحقيق أهدافها ومكانها داخل وخارج المؤسسات التربوية التعليمية، حيث يمارس المتعلمون كل قيم ومبادئ وتصورات المجتمع الذي يعيشون فيه وينتمون إليه. (إبراهيم، 2000: 61)

وبما أن طبيعة الموضوع هي التي تفرض نوع المنهج المتبع، فإن الدراسة الحالية والمتمثلة في معرفة مدى تأثير المسؤولية الاجتماعية لأساتذة التعليم الثانوي على توافقه المهني، كان **المنهج الوصفي الإرتباطي**، وبناءً عليه فإن هذا الأخير يقصد به أسلوب أو

طريقة لدراسة الظواهر الاجتماعية بشكل علمي منظم من اجل الوصول الى اغراض محددة لوضعية معينة اجتماعية او مشكلة او سكان معينين.

ويعتبر المنهج الوصفي طريقة منتظمة لدراسة حقائق راهنة متعلقة بظاهرة او موقف او افراد، احداث او اوضاع معينة بهدف اكتشاف حقائق جديدة او التحقق من صحة حقائق قديمة واثارها والعلاقات التي تتصل بها وتغيرها التي تحكمه. (الجيلاني، 2014: 141).

إن من أهم ما يميز البحث الوصفي عنايته برصد الحقائق المتعلقة بالظاهرة موضوع البحث رسداً واقعياً دقيقاً، وتعود أهمية هذا المنهج إلى أن الوصف يمثل ركناً أساسياً في البحث العلمي وذلك بجمع المعلومات والبيانات وتحليلها وتفسيرها بغية الإجابة عن الأسئلة التي يطرحها الباحث وإيجاد الحلول للمشكلة التي تعترضه. (بوخص، 2016: 235).

وعلى هذا الأساس سيمكننا هذا المنهج من التعرف على ما إذا كان هناك للمسؤولية الاجتماعية تأثير لأساتذة التعليم الثانوي على توافهم المهني، باتباع خطواته وباستخدام وسائل جمع المعطيات ومن ثم معالجة النتائج المتحصل عليها بواسطة أساليب إحصائية سننترق إليها في هذا الفصل والتي ستمكننا من تحليل وتفسير النتائج والإجابة على التساؤلات المطروحة.

3.1.4- وصف عينة الدراسة :

قامت الباحثتان باختيار العينة بالطريقة العشوائية البسيطة تتكون من (60) أستاذ وأستاذة موزعين على قصور بلديتي بودة وفنوغيل ولاية أدرار.

وذلك للإجابة على أدوات الدراسة الحالية والمكونة من مقياسين (مقياس المسؤولية الاجتماعية ومقياس التوافق المهني)، ثم قامت الباحثتان بحساب التكرار والنسب المئوية للمتغيرات الديمغرافية في الدراسة وهي (الجنس، السن، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة).

أ- بالنسبة للجنس:

جدول رقم (13): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس:

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
48.3%	29	ذكر
51.6%	31	أنثى
100%	60	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (13): أن الإناث بلغت نسبتهم (51.6%)، وبلغت نسبة الذكور (48.3%) بالنسبة للدراسة الأساسية، أي بمعنى أن الإناث يميلون أكثر إلى مهنة التعليم أكثر من الذكور.

ب- بالنسبة للسنة:

جدول رقم (14): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب السن:

النسبة المئوية	التكرار	السن
33.3%	20	33 - 23
50%	30	44 - 34
16.6%	10	55 - 45
100%	60	المجموع

تشير نتائج الجدول رقم (14): إلى أن (33.3%) من المبحوثين يتراوح سنهم بين (33 - 23) سنة، و(50%) يتراوح سنهم بين (44 - 34) سنة، أما (16.6%) منهم فتتراوح بين (55 - 45) سنة.

ج- بالنسبة للحالة الاجتماعية:

جدول رقم (15): يوضح أفراد عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية:

النسبة المئوية	التكرار	الحالة الاجتماعية
36.6%	22	أعزب
63.3%	38	متزوج
100%	60	المجموع

تشير نتائج الجدول رقم (15): إلى أن ما نسبته (63.3%) من المبحوثين متزوجين،

بينما أن ما نسبته (36.6%) من المبحوثين فهم عُزاب.

د- بالنسبة لسنوات الخبرة:

جدول رقم (16): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة:

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخبرة
38.3%	23	10 - 1
20%	12	20 - 11
41.6%	25	30 - 21
100%	60	المجموع

تشير نتائج الجدول رقم (16): إلى أن (38.3%) من المبحوثين تتراوح سنة خبرتهم

من (10 - 1) سنوات، و(20%) منهم تتراوح سنة خبرتهم من (20 - 11) سنة، أما

نسبة (41.6%) منهم فتتراوح بين (30 - 21) سنة.

4.2.4 - وصف أدوات الدراسة:

• وصف الأداة:

قامت الباحثتان بإعداد أداتي الدراسة والمتمثلين في متغيرات الدراسة وهما (مقياس المسؤولية الاجتماعية ومقياس التوافق المهني)، وذلك عن طريق تعديل فقط بعض عبارات وفقرات المقياسين وهما لصاحبهما "سامي خليل فحجان" والموجهين لمعلمي التربية الخاصة، وقمنا بتكييفهما على عينة الدراسة الحالية والمتمثلة في أساتذة التعليم الثانوي.

أ- استبيان المسؤولية الاجتماعية:

تكون استبيان المسؤولية الاجتماعية في صورته الأولية من (44) فقرة، وبعد التعديل أصبح في صورته النهائية يتكون من (39) فقرة موزعة على أربعة مجالات وهي كالتالي:

المجال الأول: المسؤولية الشخصية

المجال الثاني: المسؤولية الدينية والأخلاقية

المجال الثالث: المسؤولية الجماعية

المجال الرابع: المسؤولية الوطنية.

• طريقة تصحيح الاستبيان:

تكون طريقة تصحيح الاستبيان من خلال عبارات وفقرات الاستبيان، حيث إذا أجاب المفحوص بـ " أوافق بشدة " أعطيت له الدرجة "5"، وإذا أجاب بـ " أوافق " أعطيت له الدرجة "4"، وإذا أجاب بـ " غير متأكد " أعطيت له الدرجة "3"، وإذا أجاب بـ " أعارض " أعطيت له الدرجة "2"، أما إذا أجاب بـ " أعارض بشدة " أعطيت له الدرجة "1".

ب- استبيان التوافق المهني:

تكون استبيان التوافق المهني في صورته الأولية من (50) فقرة، ويعد تعديله وتحكيمة من قبل المحكمين أصبح في صورته النهائية يتكون من (45) فقرة موزعة على خمسة مجالات وهي كالتالي:

المجال الأول: طبيعة وظروف العمل

المجال الثاني: الراتب والترقية

المجال الثالث: العلاقة مع المسؤولين والإدارة

المجال الرابع: العلاقة مع زملاء العمل

المجال الخامس: العلاقة مع الطلبة.

5.2.4- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

يعتبر الإحصاء وسيلة أساسية في أي بحث علمي لأنه يساعد الباحث في وصف وتحليل البيانات ولهذا لجأت الباحثتان إلى استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية وهي: **معامل الارتباط بيرسون** : استخدام معامل الارتباط بيرسون للبحث عن العلاقة الارتباطية بين متغيرين.

خلاصة:

فبعد قيام الباحثين بجميع الإجراءات المنهجية اللازمة لإجراء الدراسة الميدانية، من اختيار نوع المنهج المناسب والملائم وتحديد الفئة التي بنيت عليها هذه الدراسة واختيار الأدوات المناسبة وكذا الأساليب الإحصائية والتي من خلالها توصلنا لجمع المعلومات والبيانات وتفريغها في جداول ترتيبية تكرارية، تأتي بعدها مرحلة أخرى لا تقل أهمية وهي مرحلة عرض وتحليل النتائج ومناقشتها والوصول للتعميمات، وهذا ما سيتم التطرق إليه بالتفصيل في الفصل اللاحق.

الفصل الخامس

عرض وتحليل ومناقشة النتائج

تمهيد

1.5- عرض وتحليل النتائج

1.1.5- عرض وتحليل الفرضية العامة

2.1.5- عرض وتحليل الفرضية الجزئية الأولى

3.1.5- عرض وتحليل الفرضية الجزئية الثانية

4.1.5- عرض وتحليل الفرضية الجزئية الثالثة

5.1.5- عرض وتحليل الفرضية الجزئية الرابعة

2.5- مناقشة فرضيات الدراسة

1.2.5- مناقشة الفرضية العامة

2.2.5- مناقشة الفرضية الجزئية الأولى.

3.2.5- مناقشة الفرضية الجزئية الثانية.

4.2.5- مناقشة الفرضية الجزئية الثالثة

5.1.5- مناقشة الفرضية الجزئية الرابعة

خلاصة عامة

تمهيد:

تعتبر مرحلة تفرغ البيانات وتبويبها من أهم المراحل التي تمر بها الدراسة وتشتمل هذه المرحلة على خطوات يحدد فيها الباحث نتائج بحثه ويتأكد من صحة فروضه من عدمها وعن طريقها يتم تحديد أهمية وأهداف هذه الدراسة، وفي هذا الفصل سنتطرق لعرض وتحليل وتفسير البيانات ثم مناقشتها على ضوء فرضيات الدراسة.

1.5- عرض وتحليل ومناقشة النتائج:

1.1.5- عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة: والتي تنص على أنه:

" للمسؤولية الاجتماعية لأساتذة التعليم الثانوي تأثير على توافقهم المهني "

ولاختبار هذه الفرضية العامة نستخدم الأسلوب الاحصائي معامل الارتباط بيرسون.

وتوصلنا بعد حساب معامل الارتباط بيرسون بين المسؤولية الاجتماعية والتوافق

المهني لأساتذة التعليم الثانوي إلى النتائج التالية:

الجدول رقم (17): يبين قيمة معامل الارتباط بيرسون بين المسؤولية الاجتماعية والتوافق

المهني لدى أفراد عينة الدراسة.

المتغيرات	العينة	قيمة " ر " المحسوبة	مستوى الدلالة
المسؤولية الاجتماعية	60	0.29	دالة عند
التوافق المهني			0.05

• تحليل الفرضية العامة:

نلاحظ من خلال الجدول رقم (17) أن قيمة معامل الارتباط بيرسون المحسوبة بين

المتغيرين المسؤولية الاجتماعية والتوافق المهني لدى عينة الدراسة، والمقدرة بـ " 0.29 "،

وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة " 0.05 "، وعليه يمكن القول: أنه يوجد تأثير بين

المسؤولية الاجتماعية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي.

2.1.5- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى: والتي تنص على أنه:

" للمسؤولية الشخصية لأساتذة التعليم الثانوي تأثير على توافقهم المهني "

ولاختبار هذه الفرضية العامة نستخدم الأسلوب الاحصائي معامل الارتباط بيرسون.

وتوصلنا بعد حساب معامل الارتباط بيرسون بين المسؤولية الشخصية والتوافق المهني

لدى أساتذة التعليم الثانوي إلى النتائج التالية:

الجدول رقم (18): يبين قيمة معامل الارتباط بيرسون بين المسؤولية الشخصية والتوافق

المهني لدى أفراد عينة الدراسة.

المتغيرات	العينة	قيمة " ر " المحسوبة	مستوى الدلالة
المسؤولية الشخصية	60	0.34	دالة عند
التوافق المهني			0.01

• تحليل الفرضية الجزئية الأولى:

نلاحظ من خلال الجدول رقم (18) أن قيمة معامل الارتباط بيرسون المحسوبة بين

المتغيرين المسؤولية الشخصية والتوافق المهني لدى عينة الدراسة، والمقدرة بـ " 0.34 "

وهي دالة عند مستوى الدلالة " 0.01 "، وعليه يمكن القول: أنه يوجد تأثير بين المسؤولية

الشخصية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي.

3.1.5- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية: والتي تنص على أنه:

" للمسؤولية الدينية والأخلاقية لأساتذة التعليم الثانوي تأثير على توافقهم المهني "

ولاختبار هذه الفرضية العامة نستخدم الأسلوب الاحصائي معامل الارتباط بيرسون.

وتوصلنا بعد حساب معامل الارتباط بيرسون بين المسؤولية الدينية والأخلاقية والتوافق

المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي إلى النتائج التالية:

الجدول رقم (19): يبين قيمة معامل الارتباط بيرسون بين المسؤولية الدينية والأخلاقية والتوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة.

المتغيرات	العينة	قيمة " ر " المحسوبة	مستوى الدلالة
المسؤولية الدينية والأخلاقية	60	0.17	غير دالة
التوافق المهني			

• تحليل الفرضية الجزئية الثانية:

نلاحظ من خلال الجدول رقم (19) أن قيمة معامل الارتباط بيرسون المحسوبة بين المتغيرين المسؤولية الدينية والأخلاقية والتوافق المهني لدى عينة الدراسة، والمقدرة بـ " 0.17"، وهي قيمة غير دالة إحصائياً، وعليه يمكن القول: أنه لا يوجد تأثير بين المسؤولية الدينية والأخلاقية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي.

4.1.5- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة: والتي تنص على أنه:

" للمسؤولية الجماعية لأساتذة التعليم الثانوي تأثير على توافقيهم المهني" واختبار

هذه الفرضية العامة نستخدم الأسلوب الاحصائي معامل الارتباط بيرسون.

وتوصلنا بعد حساب معامل الارتباط بيرسون بين المسؤولية الجماعية والتوافق المهني

لدى أساتذة التعليم الثانوي إلى النتائج التالية:

الجدول رقم (20): يبين قيمة معامل الارتباط بيرسون بين المسؤولية الجماعية والتوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة.

المتغيرات	العينة	قيمة " ر " المحسوبة	مستوى الدلالة
المسؤولية الجماعية	60	0.34	دالة عند
التوافق المهني			
			0.01

• تحليل الفرضية الجزئية الثالثة:

نلاحظ من خلال الجدول رقم (20) أن قيمة معامل الارتباط بيرسون المحسوبة بين المتغيرين المسؤولية الجماعية والتوافق المهني لدى عينة الدراسة، والمقدرة بـ " 0.34 "، وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة " 0.01 "، وعليه يمكن القول: أنه يوجد تأثير بين المسؤولية الجماعية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي.

5.1.5 عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الرابعة: والتي تنص على أنه:

" للمسؤولية الوطنية لأساتذة التعليم الثانوي تأثير على توافقهم المهني " ولاختبار هذه الفرضية العامة نستخدم الأسلوب الاحصائي معامل الارتباط بيرسون.

وتوصلنا بعد حساب معامل الارتباط بيرسون بين المسؤولية الوطنية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي إلى النتائج التالية:

الجدول رقم (21): يبين قيمة معامل الارتباط بيرسون بين المسؤولية الوطنية والتوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة.

المتغيرات	العينة	قيمة " ر " المحسوبة	مستوى الدلالة
المسؤولية الوطنية	60	0.20	غير دالة
التوافق المهني			

• تحليل الفرضية الجزئية الرابعة:

نلاحظ من خلال الجدول رقم (21) أن قيمة معامل الارتباط بيرسون المحسوبة بين المتغيرين المسؤولية الوطنية والتوافق المهني لدى عينة الدراسة، والمقدرة بـ " 0.20 "، وهي قيمة غير دالة إحصائياً، وعليه يمكن القول: أنه لا يوجد تأثير بين المسؤولية الوطنية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي.

2.5- مناقشة فرضيات الدراسة:

1.2.5- مناقشة الفرضية العامة:

توصلت نتائج الفرضية العامة إلى أنه توجد علاقة ارتباطية بين المسؤولية الاجتماعية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي.

وهذا ما سعينا لتحقيقه من خلال المعالجة الإحصائية فأسفرت نتائج الفرضية العامة كما هو موضح في الجدول رقم (17) بأنه يوجد تأثير بين المسؤولية الاجتماعية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن للمسؤولين دور فعال في أداء مهامهم على أحسن حال وإحساسهم بالمسؤولية، ولهذا هذه الأخيرة تجعل من الفرد الخرص الكبير على التفاعل والمشاركة فيما يدور أو يجري في محيطه أو مجتمعه، من ظروف وأحداث وتغيرات، وذلك

بتلقائية وفي إطار من الاهتمام الحياتي البناء والإقبال على الحياة على نحو يضمن له الشعور بتحقيق إمكانات ذاته، وممارسة إرادته في رفع مسيرة مجتمعه تجاه التقدم، ومن ثم السعي لمشاركة المحيطين به في نشاطاتهم الإيجابية، بالإضافة إلى التعاون الذي يشاركون فيه ضمن مجموعات من أجل تحقيق أهداف معينة، ويجمعهم رابط مشترك هو الاتحاد والتكامل في العمل وتكميل كل ما هو ناقص، كما لا ننسى ضرورة مشاركة الأفراد في تحقيق التنمية الاجتماعية لأن المشاركة تعد أعلى درجات مداخل المسؤولية الاجتماعية وتكون مشاركة بالرأي والجهد والمقترحات، أو المشاركة في التخطيط والتنفيذ والتنسيق والمتابعة أو التقييم أو العمل، فالمسؤول بمجرد أنه يغير نفسه في قلب المسؤولية فبطبيعة الحال يتعاون ويتفاعل بحماس تلقائياً، ويرى أن مسابرة لها موضوعية ويحدث بصورة إرادية ويكون على قناعة ذاتية منه ويجعل أهدافها محور اهتمامه ويتفاعل معها بصدق وشفافية.

كما أن المسؤولية الاجتماعية تجعل من الفرد يشعر بمسؤوليته تجاه كل من الأسرة والمؤسسة التي يعمل بها أو نحو زملائه وأصدقائه وجيرانه وغيرهم من الناس الذين يختلط بهم أو نحو المجتمع عامة، أو نحو الإنسانية بأسرها ولو شعر كل فرد في المجتمع بالمسؤولية نحو غيره من الناس الذين يكلف برعايتهم والعناية بهم، ونحو العمل الذي يقوم به، لتقدم المجتمع وارتقى وعم الخير على جميع أفراد المجتمع، وأن الشخص السوي يشعر بالمسؤولية الاجتماعية نحو غيره من الناس، لذلك فهو يميل دائماً إلى مساعدة الجميع وتقديم يد العون إليهم، وهذا ما يؤيد رأي المعالج النفسي ألفرد أدلر يهتم في علاجه لمرضاة بأن يوجههم إلى الاهتمام بالناس ومحاولة مساعدتهم وتقوية علاقته بأفراد المجتمع، ضف إلى ذلك ما جاءت به نظرية علم النفس الإنساني لماسلو، أكد على أهمية تحقيق الذات في تحقيق التوافق السوي الجيد، وقام بوضع معايير للتوافق من بينها: التلقائية، قبول الذات، التمرکز حول المشكلات لحظها، الاستقلال الذاتي، الإدراك الفعال للواقع، الشعور باللاعداوة اتجاه الإنسان، الاهتمام الاجتماعي القوي والعلاقات الاجتماعية السوية..... إلخ.

وهذا ما توصلت إليه دراسة **فاطمة أحمد (1999)** والتي أثبتت نتائج هذه الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الشعور بالمسؤولية الاجتماعية للطلاب، وهذا يعني أنه كلما وجدت بيئة اجتماعية سليمة وسمات وخصائص عقلية ونفسية سليمة زاد الشعور بالمسؤولية لدى الطلاب.

وعليه تعد المسؤولية الاجتماعية خطوة مهمة وحاسمة في تحقيق التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي مما يزيد لديهم الثقة والتوافق المهني، وهذا ما تؤيده دراسة **سامي خليل فحجان (2010)**، والتي أثبتت أن مستوى التوافق المهني فوق المتوسط، ومستوى المسؤولية الاجتماعية مستوى عال، مما يعني أن العلاقة طردية قوية، أي كلما زادت المسؤولية الاجتماعية زاد التوافق المهني والعكس صحيح، وكما يعتبر توافق الفرد لندنيا عمله، ولمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، ومدى توافقه للتغيرات التي تطرأ على مر فترات من الزمن وتوافقه لخصائص الذاتية، وهكذا فإن توافق الفرد مع رئيسه في العمل، ومع المشرف عليه ومع زملائه وكذلك توافقه مع مطالب العمل نفسه، وتوافقه مع قدراته الخاصة، يعتبر هذا جميعاً متضمناً للتوافق المهني والعمل على إحساسه وشعوره بالمسؤولية الاجتماعية. وهذا ما أكد عليه "بيرلز" على أهمية التنظيم أو التوجيه وعلى أن يحيا الأفراد هنا والآن دون خوف من المستقبل لأن هذا سيفقد الأفراد شعورهم الفعلي بالرضا، كما أكد على أهمية الوعي بالذات وتقبله، والتحرر النسبي من القواعد الخارجية، وأن الشخص المتوافق هو من يتقبل المسؤوليات ويتحملها على عاتقه دون القذف بها إلى الآخرين.

2.2.5- مناقشة الفرضية الجزئية الأولى:

توصلت نتائج الفرضية الجزئية الأولى إلى أنه يوجد تأثير بين المسؤولية الشخصية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي.

وهذا ما سعينا لتحقيقه من خلال المعالجة الإحصائية وأسفرت نتائج الفرضية الجزئية الأولى كما هو موضح في الجدول رقم (18)، بأنه يوجد تأثير بين المسؤولية الشخصية و التوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن المسؤولية الشخصية وهي مسؤولية الفرد عن نفسه وعن عمله لا عن غيره وتبين ذلك في قوله تعالى: " من اهتدى فإنما يهتدي لنفسه ومن ضل فإنما يضل عليها ولا تزر وازرة وزر أخرى" (الإسراء: 15). فالثواب والعقاب لا يجزى به إلا الشخص نفسه، فالمسؤولية لا يمكن أن تثبت في نظر القرآن إلا بشرط أن تتبع شريعة الواجب ويعرفها كل ذي علاقة بها، وأن تكون حاضرة في عقله لحظة العمل اللإرادي يجب أن يستبعد من مجال المسؤولية، ولكي تكتمل شروط المسؤولية لا يكفي أن يكون المرء قد عرف الشريعة وعمل بإرادة وعلى بصيرة من الأمر بل لا بد أن يبحث عن قدرته وأن يقرر أن فاعلية جهده أي حريته هي الشرط الرابع الذي تكتمل به المسؤولية والحرية لا تتناقض المسؤولية. أي أن الشروط الكافية لمسؤوليته أمام الله وأمام نفسه هي أن يكون العمل شخصيا إرادياً ثم أدائه بحرية أي دون أكراه وأن تكون على وعي كامل وعلى معرفة بالشرع والقانون.

استطاع **جف (Jeff)** وآخرون تحديد الفرد الذي لديه شعور بالمسؤولية الاجتماعية، بأنه ذلك الفرد الذي لديه الاستعداد والرغبة في أن يتقبل نتائج سلوكه، ولديه الاستعداد في الاعتماد والثقة به، وأن يكون جديراً بالثقة والاعتماد عليه من قبل الآخرين، والشعور بالالتزام لجماعته.

وقد أشارت **فاطمة أحمد (1945)** إلى مجموعة من المحكات التي تكشف عن ملامح وخصائص السلوك المسؤول لدى كل من الذكور والإناث في قولها، الفرد المسؤول اجتماعياً هو شخص أمين لا يحاول الغش وعندما يفعل خطأ يكون مسؤولاً عنه ولا يلقي اللوم على الآخرين، ضف إلى ذلك، الشخص المسؤول اجتماعياً يستطيع إنها الأعمال التي توكل إليه بصورة صحيحة ودقيقة تدل على مسؤوليته عن نتائج هذه الأعمال وغيرها من المحكات.

مما تجعل منه فرداً يتمتع بقيمه الشخصية ومسؤولية الشخصية يتوافقاً مهنياً. وهذا ما توصلت إليه دراسة **بوعطيط سفيان (2012/2011)**، على أنه توجد علاقة ارتباطية بين القيم الشخصية السائدة لدى عينة الدراسة والتوافق المهني.

ويمكن وصف سلوك المسؤولية الاجتماعية بأنه سلوك لشخص موثوق به، ويعتمد عليه، فاهما للجماعة التي ينتمي إليها، وسنداً لها، وهو سلوك يتصف بالاستقامة والأمانة وإتقان العهد.

وهذا على عكس الشخص الغير موثوق به والعديم المسؤولية ولعدم اهتمامه بمشاعر الآخرين ومساعدتهم وعدم ارتباط أهدافه الخاصة بأهداف المجتمع وشعوره بالسلبية نحو المشاركة في الحياة الاجتماعية، ويمكن أن تعزى هذه السلبية إلى ضعف في سلوكيات الأفراد الناتج عن عدم الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية نحو مجتمعهم، فتهاون الفرد في تحمل المسؤولية يؤدي إلى اتساع الفجوة في العلاقات الإنسانية، فالجهل بالمسؤولية والنقص فيها وضعف نموها يمثل خطراً شديداً على المجتمع، ويعد نوعاً من التخلف النفسي.

3.2.5- مناقشة الفرضية الجزئية الثانية:

توصلت نتائج الفرضية الجزئية الثانية إلى أنه لا يوجد تأثير بين المسؤولية الدينية والأخلاقية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي.

وهذا جاء مخالف لما افترضناه في الفرضية التي تنص على أنه: " للمسؤولية الدينية والأخلاقية لأساتذة التعليم الثانوي تأثير على توافقه المهني " وبعد إجراء المعالجة الإحصائية أسفرت نتائج الفرضية لعدم تحقق الفرض كما هو موضح في الجدول رقم (19)، أي أنه "لا يوجد تأثير بين المسؤولية الدينية والأخلاقية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي".

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن المسؤولية الدينية والأخلاقية تتعلق بالأفعال التي يكون المرء فيها مسؤولاً أمام ضميره، وأمام الله وتندرج فيه النوايا، أي الأفعال الباطنية، فلذا على الفرد التحلي بالسلوكيات الإيجابية في علاقته مع أعضاء فريق العمل والثقة في الآخرين، فلا يمكنه أداء أي عمل مع الآخرين إذا لم يدرك سياسات احترامه لمن هم أعلى أو أقل منه في الرتبة الوظيفية فهذا يثبت نسبة تحليه بالأخلاق الحميدة، ولثبت كذلك دوره كمسؤول حقيقي على أمثل وجه وأحسن طريق حتى لا يصبح في حالة انفصام أخلاقي، فيعيش في مهنته بخلق معين يرى أن فيه تحقيقاً لمصلحته ويعيش خارج عمله بخلق آخر مخالف لما هو عليه في عمله، حتى لا تتحول أخلاقيات العمل إلى مجرد تصرفات نفعية، وهذا عكس ما جاءت به دراسة **بوعطيط سفيان (2012/2011)**، والتي أثبتت نتائج الدراسة بأنه توجد علاقة إيجابية بين القيم الدينية والتوافق المهني، وكل هذا والغاية من الإلتزام بالأخلاق وفضائله تكون لاكتساب مرضاة الله وبها تتحقق السعادة في الدنيا والآخرة.

كما المبادئ الأخلاقية لأي مهنة تضم القواعد المرشدة لممارسة مهنة ما للارتقاء بمثالياتها وتدعيم رسالتها، ورغم أهميتها في تحديد الممارسات والأولويات داخل مهنة معينة، إلا أننا لا يمكن أن نرفضها بالإكراه ولكن بالالتزام، وأن الطريقة الوحيدة للحكم على مهنة معينة هو سلوك أعضاء تلك المهنة إزاءها، والحفاظ على قيم الثقة والاحترام والكفاءة والكرامة.

ولذا أن الالتزام بالأخلاق المستمدة من مبادئ ديننا الاسلامي يؤدي إلى الرفع من فاعلية التعليم، وتحسين إنتاجيته مما يسهم بالارتقاء لمجتمعاتنا العربية الاسلامية، إلى ما فيه خير وسعادة في الدنيا والآخرة، فالتعليم يعد ضرورة من ضرورات الحياة المعاصرة، إذ أن العلم طريق التقدم والنهضة، ولقد استطاعت المجتمعات التي قامت على أساس من العلم أن تحصل على التفوق العلمي، لأنها اهتمت بالعلم ورفعت من شأنه وعملت على تطويره. فالفرد يقوم بتعديل سلوكه ويغير أنماطه واستجابته للموقف حينما يشعر بأنه بحاجة للإشباع، والفرد السوي هو الذي يتصف بالمرونة والقدرة على تغيير استجابته حتى تلائم المواقف البيئية المتغيرة، ويصل للإشباع عن طريق سلوك توافقي مع تلك المواقف، فهذه إلا سلسلة من عمليات التوافق، ومن جانب آخر يكون متوافقاً في فترة من فترات حياته، وغير متوافق في فترة أخرى، فليس هناك ما يعرف بالتوافق التام، وعليه حسب مدرسة التحليل النفسي فإن التوافق زاوية طبوغرافية هو المحصلة التي تنتج عن صراع جميع القوى سواء كانت ذاتية أو بيئية وفي نهاية المطاف صراع بين النظام الإداري والنظام الأساسي وأحياناً بين النظام الإداري والنظام الأخلاقي للشخصية وعندما ينجح النظام الإداري في حسم الأمر يظهر التوافق واضحاً جداً.

ويعتبر " فرويد " أن التوافق نادراً لدى الإنسان، كما يعتبر أن بداية سوء التوافق غالباً ما ترجع إلى مرحلة الطفولة، وخاصة في السنوات الخمس الأولى حينما تنمو الأنا نمواً غير سليم فالنمو السليم يؤدي إلى نشوء الأنا القوية، ويواجه الفرد حالات التوتر والقلق عن طريق حيل الدفاع اللاشعورية ولكن إذا بالغ في استخدام هذه الحيل فإنه يؤدي إلى سوء التوافق.

4.2.5- مناقشة الفرضية الجزئية الثالثة:

توصلت نتائج الفرضية الجزئية الثالثة إلى أنه يوجد تأثير بين المسؤولية الجماعية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي.

وهذا ما سعينا لتحقيقه من خلال المعالجة الإحصائية فأسفرت نتائج الفرضية الجزئية الثالثة كما هو موضح في الجدول رقم (20)، بأنه يوجد تأثير بين المسؤولية الجماعية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن المسؤولية الجماعية برمتها وهي مسؤولية الجماعة عن أعضائها ونشاطاتها وقراراتها، لأن الأعضاء الذين هم جزء من الجماعات مسؤولون عن أفعال الأشخاص الآخرين وأخطائهم بسبب التغاضي أو التجاهل أو الإيواء دون الاشتراك بالفعل، بالإضافة إلى الاهتمام الذي يتضمن الارتباط العاطفي بالجماعة، وحرص الفرد على سلامتها وتماسكها واستمرارها وتحقيق أهدافها، وللاهتمام مستويات منها: الانفعال مع الجماعة، بحيث يساير الفرد وبصورة آلية حالتها الانفعالية لمجرد أنه يعتبر نفسه في قلب المسؤولية فيتعاون ويتفاعل بحماس تلقائياً مع الجماعة، ويرى أن مسابرة لها موضوعية ويحدث بصورة إرادية، حيث يأتي تضامنه مع الجماعة ويرى بناءً على قناعة ذاتية منه، فيجعل أهدافها محور اهتمامه، ويتفاعل معها بصدق وشفافية.

وكذا التوحد مع الجماعة، الذي هو شعور الفرد بالوحدة المصيرية معها، والتأثر بها لدرجة أنه يرى في خيرها خيره وكأنها امتداد لنفسه يسعى من أجل مصلحتها ويبدل كل جهده من أجل إعلاء مكانتها، ويشعر بالفوز إن فازت أو بالأمن كلما خيم عليها الأمن. وكما أن الفرد بصفته ينتمي إلى تلك الجماعة فيبقى دائماً حارصاً على انتمائه لها، وذلك من أجل تحقيق التكيف والشعور بالرضا والانسجام مع البيئة وخاصة إذا كانت بيئته المهنية لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية المادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم، وبالتالي يتحقق توافقه المهني، فهذا الأخير بصفته يعد العملية الدينامية المستمرة التي تجعل من الفرد أن ينسجم بين كونه معلم تربية وجوانب البيئة المهنية لديه بالفرد الذي يجعله قادراً على أدائه أداءً مرضياً، وبالفرد الذي يجعله متقبلاً له من جميع جوانبه ونواحيه بحيث يكون راضياً عنه سعيداً في أدائه، وهذا ما يتفق مع دراسة أبو مسلم وعبد الحميد

(2012)، وتوصلت النتائج إلى وجود معاملات ارتباط دالة موجبة إحصائياً بين مهارات إدارة الذات والتوافق المهني.

وكما أن للفرد ما يسمى بالروح المعنوية مما يتناسب وقدراته مع متطلبات العمل واحتياجاته يؤدي إلى التوافق في أداء هذا العمل ورفع الروح المعنوية للعامل، هذا مع الاهتمام بالتدريب المستمر على الأدوات التعليمية المستحدثة والتطور التكنولوجي، مما يساعده على أداء العمل بسهولة ويسر ودون معوقات، مما يحقق استمرار توافق العامل في هذا العمل فيحافظ بذلك على ارتفاع الروح المعنوية لديه.

وهذا ما توصلت إليه دراسة **فاطمة أحمد (1999)**، والتي أثبتت نتائج هذه الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الشعور بالمسؤولية الاجتماعية للطلاب، وهذا يعني أنه كلما وجدت بيئة اجتماعية سليمة وسمات وخصائص عقلية ونفسية سليمة زاد الشعور بالمسؤولية لدى الطلاب.

ضف إلى ذلك عامل الذكاء، والذي من المتوقع أن يؤثر في عدم الرضا وبناءً عليه في عدم توافق العمال يحصل بطريقتين: الأولى أن العمل الشديد الصعوبة يسبب إجهاداً مستمراً ذو الذكاء غير الكافي فيتكرر إليه التوبيخ بسبب عمله السيء، ويكون قلقاً من تحمل المسؤولية، وربما يترك عمله نتيجة ذلك إن لم يفصل، أما الطريقة الثانية وهي أن الشخص المرتفع الذكاء قد يجد وظائف كثيرة مملّة، فيترك عمله للبحث عن وظائف تكون على أعلى درجة من المهارة والقدرة، فإذا كان هذا التحليل سليماً يتوقع المرء أن يظهر عدم توافق العمال علاقات مختلفة مع الذكاء في الوظائف المختلفة، وقد يتوقع كذلك أن يظهر كل من الذكاء وعدم التوافق علاقات مختلفة لدى كل من النساء والرجال، لأن ترقية الرجال إلى المناصب ذات المسؤولية المعقدة أمر مألوف أكثر من ترقية النساء لهذه المناصب، وهذا عكس ما جاءت به دراسة **الزهار وحبيب (2005)**، وأثبتت النتائج وجود علاقة ارتباطية

بين الذكاء الإنفعالي والتوافق المهني وأنه تمكن التنبؤ بالتوافق المهني لمعلمي المرحلة الإعدادية من درجة الوعي بالذات ودرجة إدارة توجيه الانفعالات.

5.2.5- مناقشة الفرضية الجزئية الرابعة:

توصلت نتائج الفرضية الجزئية الثانية إلى أنه لا يوجد تأثير بين المسؤولية الوطنية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي.

وهذا جاء مخالف لما افترضناه في الفرضية التي تنص على أنه: " للمسؤولية الوطنية لأساتذة التعليم الثانوي تأثير على توافقه المهني ".

وبعد إجراء المعالجة الإحصائية أسفرت نتائج الفرضية لعدم تحقق الفرض كما هو موضح في الجدول رقم (21)، أي أنه " لا يوجد تأثير بين المسؤولية الوطنية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي ".

إن الشعور بالمسؤولية الوطنية هو إخلاص ذائب في أداء الواجب وسعي أكيد إلى تطوير ذلك الأداء، فالمربي أو المسؤول قوامه الحفاظ على وطنيته قصد الحفاظ على الثوابت والتعامل معها على أساس أنها ثوابت، وتحديد المتغيرات والتعامل معها في ضوء الثوابت بما يخدم المجتمع في حاضره ومستقبله والحرص الشديد على أمنه الفكري والاجتماعي، والأمن على حياة الناس من كل الجوانب، فالوطنية هي الاحساس بالمسؤولية الحقيقية.

ومن المسؤولية الوطنية التي تقع على عاتق المربين، إيصال ذلك المنهج الخفي، ألا وهو تعزيز الولاء والانتماء الوطني لأبناء المجتمع، في صورة سلوك ممارس يلامس البعد الوجداني، حيث تملأ الجماعة عقل الفرد ووجدانه وتصبح موضوع اهتمامه وتأمله ويلتقي معها في تقارب فكري، ويغامر في سبيل الدفاع عن طموحاتها وأهدافها، وفي ذلك أحد أبعادها القوة لضمان التماسك والتكافل الجماعي.

فالفرد له دور كبير في تكوين وبناء شخصيته، وتكوين ولائه لوطنه وأمتة، وتمسكه بالقيم والروابط العاطفية والنفسية تجاهه وذلك بما تهيء له من نمو معرفي وعقلي واجتماعي ووجداني وبدني، فهو يدرك مدى المسؤولية والواجب الوطني الذي يتحمله وحقوقه عليه، فهو الوحيد بدوره مسؤولاً عن تنظيم المجتمع تنظيمًا هرمياً يكفل صلاحية الحياة وسلامة بنائها الذي يبدأ منه ويتعزز داخل الأسرة لضمان سعادة أفرادها، وعدم تخلي أي مكلف عن مسؤوليته كشخصية طبيعية أو شخصية اعتبارية ويكون مسؤولاً مسؤولية تامة عن ذاته.

خلاصة عامة:

قمنا في هذا الفصل بعرض نتائج الدراسة ومناقشتها في ضوء وجود تأثير بين

المسؤولية الاجتماعية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي.

و الفرضيات والتساؤلات المطروحة في الجانب النظري، تكون فرضيات الدراسة الحالية منها ما تحقق ومنها لم يتحقق، حيث أسفرت نتائجها بأنه:

- ❖ يوجد تأثير بين المسؤولية الاجتماعية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي.
- ❖ يوجد تأثير بين المسؤولية الشخصية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي.
- ❖ لا يوجد تأثير بين المسؤولية الدينية والأخلاقية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي.

- ❖ يوجد تأثير بين المسؤولية الجماعية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي.
- ❖ لا يوجد تأثير بين المسؤولية الوطنية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي.

اقتراحات وتوصيات:

1-اقتراحات:

استكمالاً لجهد الباحثين الذي قامت به، وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية ترى الباحثتان أنه من الممكن العمل على عدة دراسات منها:

- دراسة نفس متغيرات الدراسة ولكن على عينة مختلفة.
- دراسة مقارنة بين المتوافقين مهنيًا وغير المتوافقين أو مقارنة مستوى التوافق المهني لدى المعلمين في جميع الأطوار (الابتدائي، المتوسط، الثانوي، الجامعي..).
- دراسة العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية ومتغيرات أخرى مختلفة، على سبيل المثال لا الحصر (قيم العمل، أو أخلاقيات المهنة، أو الضغوط المهني، أو الصحة النفسية، أو التوافق الأسري.....إلخ).
- إجراء مثل هذه الدراسات على المعلمين أو المشرفين التربويين أو الأساتذة الجامعيين أو المدراء وكذا المدرسات بروضات الأطفال، لكي تكتمل حلقة القطاع التربوي.
- الاهتمام بموضوع المسؤولية الاجتماعية والتشديد على ضرورة تبنيها.
- توفير الكتب والمراجع الخاصة بهذا الموضوع وبالأخص مصطلح المسؤولية الاجتماعية.

2- توصيات:

إنطلاقاً من الجانب النظري والدراسات السابقة، وبُناءً على ما أسفرت عنه نتائج الدراسة الحالية، يمكن تقديم بعض التوصيات التربوية التي يمكن أن تفيد العملية التعليمية التربوية والقائمين عليها وذلك من خلال ما يلي:

- ضرورة اهتمام المؤسسات التربوية بتبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية.
- ضرورة عقد ندوات وملتقيات متخصصة متعلقة بالمسؤولية الاجتماعية.
- نشر الوعي الثقافي حول المسؤولية الاجتماعية ومبادئها الصحيحة والمجالات المرتبطة بها.
- ضرورة وجود جهات متخصصة للمسؤولية الاجتماعية داخل المؤسسات التربوية تتولى تخطيط وتنفيذ البرامج والتنسيق مع الجهات ذات العلاقة.
- أن تعمل المؤسسات التربوية على رفع مستوى المسؤولية الاجتماعية، لأنها تساهم في تنميتها وخاصة الدور التثقيفي في تنشئة الأبناء.

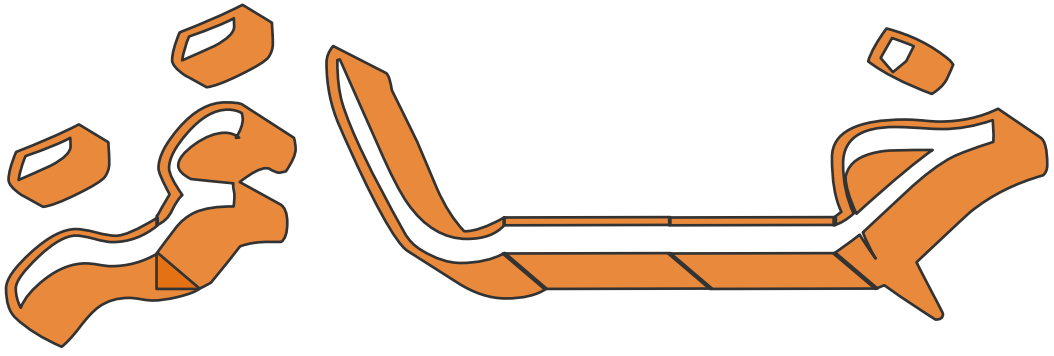
استغفار عام

استنتاج عام:

تناول هذا الموضوع بالدراسة والتحليل المسؤولية الاجتماعية لأساتذة التعليم الثانوي وأثرها على توافقهم المهني _ دراسة ميدانية ببعض قصور بلديتي بودة وفنوغيل ولاية أدرار_ وشمل المجتمع الإحصائي للدراسة عينة قوامها 60 أستاذ وأستاذة بالتعليم الثانوي، وبعد جمع البيانات عن طريق توزيع استبيانين لكل من المتغيرين المستقل والتمثل في المسؤولية الاجتماعية والتابع المتمثل في التوافق المهني، وإخضاعها للمعالجة الإحصائية وعرض النتائج المتوصل إليها وتحليلها ومناقشتها وصلنا إلى نتيجة عامة مفادها أنه: " يوجد تأثير بين المسؤولية الاجتماعية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي".

بغض النظر عن النتائج المتوصل إليها بين متغيرات الدراسة (المسؤولية الاجتماعية والتوافق المهني)، تبقى جديرة بالدراسة وتستدعي الاهتمام والتعمق نظراً لأهميتها ودورها وتأثيرها في شخصية الفرد.

وخلاصة القول يبقى المجال مفتوح أمام الباحثين والطلبة للتعلم في هذا الموضوع من هذه الناحية، أو تناوله من نواحي أخرى تثريه نظرياً وتطبيقياً، وتخرج بنتائج جديدة تضاف إلى ما توصلنا إليه، ونرجو أن تساهم هذه الدراسة ولو بالقليل في إثراء معلومات الطلبة والمهتمين بالبحث العلمي.



خاتمة:

تعد الدراسة الحالية إضافة إلى تلك الدراسات التي تناولت موضوع المسؤولية الاجتماعية من زوايا مختلفة وكذا على عينات مختلفة، لذل فإنه للمسؤولية دوائر متتابعة ابتداءً من مسؤولية الفرد في نطاق الأسرة وحتى كمسؤوليته كفرد في العالم، وفي هذا الإطار فإننا نلاحظ عبور الفرد إلى دوائر أوسع من المسؤولية، فنجد أنه كلما كبر الإنسان كلما اضطلع إلى مسؤوليات أوسع، كالانتقال من حدود المسؤولية الأسرية إلى نطاق مسؤولية الفرد في العمل مثلاً، بحيث تصبح مسؤولية العمل مضافة إلى مسؤولية الفرد، فلذلك إذا تأملنا كثيراً فسوف نجد اتساع المسؤولية الاجتماعية للفرد تتضافر مع اتساع مساحة التفاعل الاجتماعي كلما اتسعت مساحة مسؤولياته الاجتماعية.

وعليه فإن المسؤولية الاجتماعية هي المسؤولية الفردية عن الجماعة، هي مسؤولية الفرد أمام ذاته عن الجماعة التي ينتمي إليها وهي إحساس أفراد المجتمع بمسؤولياتهم تجاه أنفسهم بالتزامهم، ومسؤوليتهم تجاه أنفسهم وتجاه الآخرين من أفراد المجتمع والبيئة والوطن.

فائزہ ایماور والہ راجپوت

قائمة المصادر والمراجع:

- 1- القرآن الكريم.
- 2- احمد قرينعي (2018)، نموذج مقترح لتقييم الأخطار النفسية الاجتماعية في بيئة العمل لدى الطاقم الطبي، أطروحة غير منشورة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، الطور الثالث، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة زيان عاشور، الجلفة .
- 3- أماني حمدي و شحاذة الكحلوت (2011)، دراسة مقارنة للتوافق النفسي الاجتماعي لدى أبناء العاملات و غير العاملات في المؤسسات الخاصة في مدينة غزة ، مذكرة غير منشورة مقدمة لاستكمال متطلبات الفصول للحصول على درجة الماجستير في علم النفس، كلية التربية، الجامعة الإسلامية غزة .
- 4- العبيدي جاسم (2009)، المدخل الى علم النفس العام، دار الثقافة، الطبعة الاولى، عمان.
- 5- بدرية محمد يوسف الرواحية (2016)، التوافق المهني و علاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية و التعليم بمحافظة الداخلية، رسالة غير منشورة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الارشاد و التوجيه، كلية العلوم والادب، جامعة نزوى.
- 6- بحري صابر (2015)، ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الصحفي الجزائري، أطروحة غير منشورة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم النفس العمل و التنظيم، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، العربي بن مهدي، ام البواقي.
- 7- بوكماش نسبية (2014)، المسؤولية الاجتماعية في البنوك التجارية بين النظرية و التطبيق، مذكرة غير منشورة مكملة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر اكايمي في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير، جامعة ام البواقي .

- 8- بلحاج فروجة (2011) التوافق النفسي الاجتماعي وعلاقته بالدافعية للتعلم لدى المراهق المتمدرس في التعلم الثانوي، مذكرة غير منشورة لنيل شهادة الماجستير لعلم النفس وعلوم التربية، كلية الادب والعلوم الانسانية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو .
- 9- بوعامر أحمد زين الدين (2014)، مصادر التوافق المهني لدى العامل، مجلة الدراسات و البحوث الاجتماعية، العدد السادس، جامعة الوادي .
- 10- بوعزيز محمد (2013)، العلاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط، رسالة غير منشورة مقدمة لنيل متطلبات شهادة الماجستير في التربية البدنية والرياضة، معهد التربية البدنية والرياضة، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم.
- 11- بوشاشي سامية (2013)، السلوك العدواني وعلاقته بالتوافق النفسي الاجتماعي لدى طلبة الجامعة، مذكرة غير منشورة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.
- 12- بن شعبان وهيبة (2018)، التمكين الإداري وعلاقته بتحقيق التوافق المهني، مذكرة غير منشورة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة محمد بوضياف، المسيلة.
- 13- جميل محمد قاسم (2008)، فعالية برنامج إرشادي لتنمية المسؤولية الاجتماعية لدى طلاب المرحلة الثانوية، رسالة غير منشورة مقدمة استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في علم النفس، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
- 14- هادية ركان الشيخ ناسف (2012)، بعض المتغيرات ذات الصلة بالتوافق الاجتماعي لدى الطلاب المكفوفين في الجمهورية العربية السورية، مذكرة غير

- منشورة مكملة لنيل شهادة الماجستير في التربية، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.
- 15- هشام زروقة (2017)، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني، أطروحة غير منشورة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث في علم النفس، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- 16- وسيلة بلهادي (2019)، دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تعزيز العلاقات مع أصحاب المصالح، أطروحة غير منشورة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف 1.
- 17- حجاز سمية (2019)، أهمية التزام المؤسسات الاقتصادية بمبادئ محاسبة المسؤولية الاجتماعية من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية، مذكرة غير منشورة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي.
- 18- حنيني فاطمة (2014)، السلوك العدواني وعلاقته بالتوافق النفسي الاجتماعي لدى طلبة الجامعة، مذكرة غير منشورة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والعلوم الاسلامية، جامعة أدرار.
- 19- حسنية غنيمي عبدالمقصود (2006)، المسؤولية الاجتماعية لطفل ما قبل المدرسة، دار الفكر العربي، القاهرة.
- 20- ياسر سعيد أبو هريبد (2017)، دور المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية، دراسة غير منشورة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة

- الماجستير في تخصص إدارة الدولة والحكم الرشيد، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى.
- 21- ماهر عطوة الشافعي (2002)، التوافق المهني للمرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقتهم بسماتهم الشخصية، رسالة غير منشورة مقدمة لقسم علم النفس، كلية التربية، الجامعة الإسلامية كمتطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير لعلم النفس، غزة.
- 22- محيوز كريمة (2005)، السمات الشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني، رسالة ماجستير غير منشورة في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر.
- 23- محمد بن يوسف أحمد راشد (2011)، التوافق الدراسي والشخصي والاجتماعي بعد توحيد المسارات في مملكة البحرين، دراسة ميدانية على طلبة المرحلة الثانوية للمحافظة الوسطى، مجلد 27، كلية التربية، مجلة جامعة دمشق.
- 24- محمد بن عيسى بن محسن الشاعر (1424)، التوافق المهني لدى المشرفين التربويين لمحافظة جدة والفندقة التعليميين وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية، إجازة أطروحة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- 25- محمد سامي رباح العجلة (2012)، المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالصراع النفسي وتوكيد الذات لدى أرامل شهداء حرب الفرقان في محافظات غزة، رسالة غير منشورة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في قسم علم النفس، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
- 26- ميسون محمد عبدالقادر مشرف (2009)، التفكير الأخلاقي وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية وبعض المتغيرات لدى طلبة الجامعة الإسلامية بغزة، رسالة

- غير منشورة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإرشاد النفسي، كلية التربية.
- 27- محمد عودة سلامة (2001)، صورة السلطة وعلاقتها بالتوافق النفسي لدى العاملين بالدولة، رسالة ماجستير غير منشورة في تخصص علم النفس، كلية الآداب، جامعة عين شمس.
- 28- محمد شفيق (2001)، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث العلمية، الطبعة الأولى، المكتبة الجامعية، غزة.
- 29- محمد شقراني (2019)، المسؤولية الاجتماعية ودورها في تحقيق الميزة التنافسية في منظمات الأعمال (دراسة حالة)، أطروحة غير منشورة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه (الطور الثالث)، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة زيان عاشور، الجلفة.
- 30- مروان عبد المجيد إبراهيم (2000)، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، الطبعة الأولى، مؤسسة الوراق، عمان.
- 31- مرفت عبد ربه عايش مقبل (2010)، التوافق المهني وعلاقته بقوة الأنا وبعض المتغيرات لدى مرضى السكري في قطاع غزة، مذكرة غير منشورة مكتملة لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في علم النفس، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
- 32- منى بنت سعد بن فالح العمري (2007)، الأسلوب المعرفي (التروي/الإندفاع) وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية لدى عينة من طالبات كلية التربية للبنات بحافظة جدة، رسالة غير منشورة مقدمة إلى قسم التربية وعلم النفس ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجستير، جامعة طيبة.

- 33- معاش حياة (2013)، الإتجاهات نحو المدرسة وعلاقتها بالتوافق النفسي الاجتماعي، مذكرة غير منشورة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- 34- مرهف كمان الجاني (2002)، معجم علم النفس والتربية، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية، مصر.
- 35- نايف محمد عاد المرواني (2009)، التوافق النفسي والمسؤولية الاجتماعية لدى المجرمين، دار الفكر العربي، مصر.
- 36- سامي خليل فحجان (2010)، التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة، رسالة غير منشورة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في قسم علم النفس، كلية التربية في الجامعة الإسلامية، غزة.
- 37- سلاطنية بلقاسم وحسان الجيلاني (2014)، مدخل لمناهج البحوث الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية.
- 38- سلام الزهرة (2016)، الذكاء الإنفعالي وعلاقته بالتوافق المهني دراسة ميدانية على معلمي الطور الابتدائي لمدينة ورقلة، مذكرة غير منشورة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس والعمل والتنظيم، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.
- 39- سيرى مهدي (2012)، الإحترق النفسي وعلاقته بالتوافق الزوجي لدى أساتذة المرحلتين المتوسطة والثانوية، مذكرة غير منشورة مكملة لنيل شهادة الماجستير في الإرشاد والصحة النفسية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، جامعة الجزائر 2.

- 40- عايدة شكري حسن (2001)، ضغوط الحياة والتوافق الزوجي والشخصية لدى المصابات بالاضطرابات السيكوسوماتية والسويات (دراسة مقارنة)، رسالة غير منشورة مقدمة للحصول على درجة الماجستير، كلية الآداب، جامعة عين شمس.
- 41- عباس وآخرون (2006)، مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس، الطبعة الثالثة، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان. الاردن.
- 42- عبدالله يوسف أبو سكران (2009)، التوافق النفسي والاجتماعي وعلاقته بمركز الضبط (الداخلي- الخارجي) للمعاقين حركياً، رسالة غير منشورة مقدمة كمتطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في علم النفس، كلية التربية، الجامعة الاسلامية، غزة.
- 43- عطا الله صلاح الدين فرح (2016)، مقياس التوافق المهني، دار المنظومة، السعودية.
- 44- عبدالرزاق منيش (2018)، دور النسق الاجتماعي في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى الشباب المقاولين، أطروحة غير منشورة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث في شعبة علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 2.
- 45- عبدالكريم بوحفص (2016)، أسس ومناهج البحث في علم النفس، ديوان المطبوعات الجامعية.
- 46- علالي دلال (2016/2015)، الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مدراء الطور الابتدائي، مذكرة غير منشورة مقدمة لنيل شهادة الماستر إدارة وتسيير في التربية، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي.

- 47- علي وآخرون (2004)، الصحة النفسية والتوافق النفسي، دار المعرفة الجامعية، السويس.
- 48- عبدالرحمان الخالدي (2014)، الوعي الذاتي وعلاقته بالتوافق النفسي لدى طلاب وطالبات المرحلة الثانوية، رسالة غير منشورة كمتطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير للتوجيه والإرشاد التربوي، عمادة دراسة العلوم، جامعة الملك عبدالعزيز، المملكة العربية السعودية.
- 49- فاطمة حولي (2012)، التوافق النفسي للوالدين وانعكاساته على تكيف الأبناء في المدرسة، مذكرة غير منشورة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس الأسري، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران.
- 50- صالحى سعيدة (2013)، تأثير سمات الشخصية والتوافق النفسي على التحصيل الأكاديمي للطلبة الجامعيين، ملخص أطروحة غير منشورة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس الاجتماعي، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر 2.
- 51- صافي سيد محمود أبو العزم (2018)، أثر المسؤولية الاجتماعية لإدارة الموارد البشرية على تعظيم سلوك المواطنة التنظيمية لدى العالمين، رسالة غير منشورة مقدمة للحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
- 52- رهام عمر يوسف زيدان (2007)، علاقة التوافق النفسي قي التحصيل الدراسي لدى الطالبات المتفوقات وغير المتفوقات بالمنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية، رسالة غير منشورة مقدمة لنيل درجة الماجستير في علم النفس التربوي، الكلية الوطنية، الجمهورية اليمنية.

- 53- رندا عبدالرحمان أحمد محمد (2018)، دور العلاقات العامة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الحكومية، مذكرة غير منشورة لنيل درجة الماجستير في الاعلام، كلية الاعلام، جامعة إفريقيا العالمية.
- 54- رسول نبيلة (2017)، الإشراف وعلاقته بالتوافق المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم الثانوي، مذكرة غير منشورة مكملة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي.
- 55- شايش سعدية (2018)، المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بأنماط التفاعل الاجتماعي لدى الطالب في الوسط الجامعي، مذكرة غير منشورة مكملة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة.
- 56- خولة طلحي (2015)، المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص في الجزائر، مذكرة تكميلية غير منشورة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي.
- 57- ضيافي نوال (2010)، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات والموارد البشرية، مذكرة تخرج غير منشورة لنيل شهادة الماجستير في تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة أبو بكر بلقايد، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، تلمسان.
- 58- ظلال محمود حليوي (2014)، دور المشكلات النفسية والاجتماعية في التوافق المهني، بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراه غير منشورة في إدارة الأعمال، كلية الإقتصاد، جامعة حلب، الجمهورية العربية السورية.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الملحق رقم (01): قائمة بأسماء الأساتذة المحكمين.

الأستاذ المحكم	الرتبة العلمية
✓ أ. بكرأوي عبد العالي	أستاذ محاضر " ب "
✓ أ. بنضورة عبدالمالك	أستاذ مساعد " أ "
✓ أ. امحمدي علي	أستاذ مؤقت
✓ أ. شيجان فاطمة الزهراء	أستاذ محاضر " ب "

الملحق رقم (02): الرسالة الموجهة إلى المحكمين.

جامعة أحمد دراية - أدرار

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية والعلوم الاسلامية

قسم العلوم الاجتماعية

استبيان للتحكيم

أستاذي الفاضل - أستاذتي الفاضلة:

في إطار تحضير مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس المدرسي، نضع بي ن أيديكم مقياس المسؤولية الاجتماعية ومقياس التوافق المهني لصاحبهما "سامي خليل فحجان" الموجهين لمعلمي التربية الخاصة وقمنا بتكييفهما على أساتذة التعليم الثانوي، لذا نرجو منكم قراءة هذه الفقرات وإبداء رأيكم بمدى مناسبة هذه الفقرات لموضوع دراستنا والتي تحت عنوان: " تأثير المسؤولية الاجتماعية لأساتذة التعليم الثانوي على توافقه المهني" وذلك بوضع:

1-فرضيات الدراسة:

أ- الفرضية العامة:

- للمسؤولية الاجتماعية لأساتذة التعليم الثانوي تأثير على توافقه المهني.

ب-الفرضيات الجزئية:

- للمسؤولية الشخصية لأساتذة التعليم الثانوي تأثير على توافقه المهني.
- للمسؤولية الدينية والأخلاقية لأساتذة التعليم الثانوي تأثير على توافقه المهني.
- للمسؤولية الجماعية لأساتذة التعليم الثانوي تأثير على توافقه المهني.
- للمسؤولية الوطنية لأساتذة التعليم الثانوي تأثير على توافقه المهني.

2- أهمية الدراسة:

تتلخص أهمية الدراسة الحالية في:

- فهم كل الجوانب التي تتعلق بكل من المسؤولية الاجتماعية والتوافق المهني وكشف الارتباطات بينهما.
- توضيح المفهوم الحقيقي للمسؤولية الاجتماعية من خلال التزام المسؤول تجاه مسؤوليته.
- غرس ثقافة المسؤولية الاجتماعية لأساتذة التعليم الثانوي.

- عرض واقع ممارسة المسؤولية الاجتماعية لبعض الأساتذة.
- تأتي أهمية هذه الدراسة في كونها مهمة في حياة الفرد والمجتمع.

3- أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على تأثير المسؤولية الاجتماعية لأساتذة التعليم الثانوي على توافقه المهني.
- التعرف على تأثير المسؤولية الشخصية لأساتذة التعليم الثانوي على توافقه المهني.
- التعرف على تأثير المسؤولية الدينية والأخلاقية لأساتذة التعليم الثانوي على توافقه المهني.
- التعرف على تأثير المسؤولية الجماعية لأساتذة التعليم الثانوي على توافقه المهني.
- التعرف على تأثير المسؤولية الوطنية لأساتذة التعليم الثانوي على توافقه المهني.

4- التعاريف الإجرائية:

أولاً: المسؤولية الاجتماعية: وهي المسؤولية الفردية عن الجماعة وهي مسؤولية الفرد أمام ذاته عن الجماعة التي ينتمي إليها وهي تكوين ذاتي خاص نحو الجماعة التي ينتمي إليها، وفيها يكون الفرد مسؤولاً ذاتياً عن الجماعة أي أنه مسؤول أمام ذاته.

ثانياً: التوافق المهني: وهو توافق الفرد في عمله يشمل توافقه لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل وتوافقه للتغييرات التي تطرأ على هذه العوامل على فترات من الزمن وكذا توافقه لخصائصه الذاتية.

علماء أن بدائل الاجابة هي:

أوافق بشدة	أوافق	غير متأكد	أعارض	أعارض بشدة
------------	-------	-----------	-------	------------

ولكم منا عبارات الشكر والتقدير والاحترام

الملحق رقم (03): استبيان المسؤولية الاجتماعية في صورته الأولى.

استبيان المسؤولية الاجتماعية:

الرقم	العبارة	تقيس	لا تقيس	التعديل	ملاحظات
المجال الأول: المسؤولية الشخصية:					
1.	أبذل قصارى جهدي لإنجاز العمل المكلف به				
2.	أشعر بالضيق إذا تأخرت عن العمل				
3.	أقوم بحل أي مشكلة تواجهني دون الاستعانة بالآخرين				
4.	أساهم في حل مشكلات الآخرين				
5.	أعمل على تحقيق أهدافي بغض النظر عن الوسيلة				
6.	أحافظ على الهدوء في مكان عملي				
7.	أخصص بعض الوقت للقراءة والتثقيف الذاتي				
8.	يزعجني بعض الزملاء الذين يسببون الأذى للآخرين				
9.	أشعر بالضيق عند تقييمي بأني غير اجتماعي				
10.	أسرع لمساعدة الآخرين عند الحاجة				

				11. أشعر بالضيق من عدم مراعاة حقوق الطلبة
المجال الثاني: المسؤولية الدينية والأخلاقية:				
				12. أحب قراءة الكتب الدينية
				13. أشعر بالضيق عند سماع الكلمات التي تضايقتني
				14. أعتذر للآخرين عندما أخطئ
				15. أحرص على مساعدة الآخرين عند الحاجة
				16. أحافظ على استهلاك الكهرباء في مكان عملي
				17. أحرص على المحافظة على النظافة
				18. يؤلمني إسراف بعض الطلبة في استخدام المياه
				19. أشعر بالضيق عند إلقاء الفضلات على الأرض
				20. ألتزم بقوانين وضوابط عملي
				21. أحافظ على أسرار الآخرين
المجال الثالث: المسؤولية الجماعية:				
				22. أحرص على تكوين علاقات اجتماعية مع الآخرين

				أشارك في الأعمال التطوعية	23.
				أبادر لتقديم المساعدة للآخرين	24.
				أشارك زملائي في المناسبات الاجتماعية	25.
				أهتم بالبرامج والندوات الاجتماعية	26.
				أشارك الآخرين في حل مشكلاتهم	27.
				أساهم في جمع التبرعات لمساعدة المحتاجين	28.
				أفضل العمل الجماعي	29.
				أحرص على قيم مجتمعي	30.
				أحافظ على ممتلكات المؤسسة	31.
				ألتزم بإنجاز المهام الملقاة على عاتقي	32.
				التعاون أمر ضروري لإنجاح العمل	33.
المجال الرابع: المسؤولية الوطنية:					
				أحرص على الاستماع الى نشرات الاخبار	34.
				المحافظة على نظافة الأماكن العامة واجب كل فرد في	35.

				المجتمع	
				أهتم بحضور الندوات السياسية	36.
				أهتم بالمشاركة في المناسبات الوطنية	37.
				أشعر بأن دوري محدود في المجتمع	38.
				أوضح لزملائي خطورة بعض المشاكل الوطنية	39.
				أشعر بالألم لأي كارثة تحدث في وطني	40.
				أحرص على إظهار الروح الوطنية فداءً لوطني	41.
				يضايقتني سلبية بعض الزملاء تجاه وطنهم	42.
				أحرص على شراء الكتب السياسية	43.
				أحاول تغيير نظرة الآخرين السلبية إلى الوطن	44.

الملحق رقم (04): استبيان التوافق المهني في صورته الأولى.

مقياس التوافق المهني:

الرقم	العبارة	تقيس	لا تقيس	التعديل	ملاحظات
المجال الأول: طبيعة وظروف العمل:					
1.	أعتقد أن واجبات العمل المطلوبة مني محددة				
2.	يناسبني عدد ساعات الدوام الرسمي				
3.	ألتزم بمواعيد العمل الرسمية				
4.	أشعر بالمشقة في عملي مع الطلبة				
5.	أشعر بالإرهاك الشديد نهاية كل أسبوع				
6.	أعتقد أن مرافق المؤسسة غير مهيأة لتنفيذ البرامج التعليمية				
7.	أعاني من كثرة الساعات الملقاة على عاتقي				
8.	نظام الإجازات مناسب				
9.	الغرف التدريسية لا تتناسب مع أعداد الطلبة				
10.	أشعر بالضجيج في مكان عملي				
المجال الثاني: الراتب والترقية:					
11.	يتناسب راتبي مع طبيعة عملي				

				أحصل على راتبي بانتظام	12.
				أعاني من عدم كفاية الراتب لسد حاجاتي	13.
				أشعر بالضيق لعدم تمكني من الإدخار	14.
				أشعر بالضيق لعدم ترقيتي في العمل	15.
				يتناسب راتبي مع الدرجة العلمية التي أعمل بها	16.
				ترقيتي في العمل متعلقة بالكفاءة	17.
المجال الثالث: العلاقة مع المسؤولين والإدارة:					
				أشعر بأن المسؤولين يحترموني	18.
				يقدر المسؤولون أدائي لعملي	19.
				يحترم المسؤولون اقتراحاتي المهنية	20.
				أشعر بالموضوعية في تعامل المسؤولين معي	21.
				يساهم المسؤولون في حل المشكلات التي أواجهها	22.
				يتصرف المسؤولون معي باحترام	23.
				يقدر المسؤولون ظروف الشخصية	24.

				25. أرى أن القرارات الموجهة من المسؤولين واضحة
				26. يتقبل المسؤولون النقد البناء
				27. أشارك المسؤولين في اتخاذ القرارات بالمؤسسة
				28. أشعر بالضييق من كثرة الخلافات الإدارية مع المسؤولين
				29. أشعر بأن طريقة متابعة العمل إيجابية
				30. أشعر بأن العقوبات الإدارية للمخالفين مناسبة
المجال الرابع: العلاقة مع زملاء العمل:				
				31. أرى بأن علاقتي مع زملائي في العمل جيدة
				32. أفوم بالتنسيق مع زملائي في العمل
				33. علاقتي مع بعض زملائي قائمة على الفتور
				34. أعني من الخلافات مع بعض الزملاء
				35. يزعجني استخفاف بعض الأساتذة بزملائهم
				36. أشعر بالضييق من كثرة انتقادات زملائي لي

				يزعجني تدخل الأساتذة في شؤون زملائهم الآخرين	37.
				أحرص على تكوين علاقات إيجابية مع زملائي	38.
المجال الخامس: العلاقة مع الطلبة:					
				أشعر بتقدير الطلبة لمجهودي	39.
				أشارك الطلبة في المناسبات الاجتماعية	40.
				أهتم بمشاركة الطلبة في الأنشطة اللامنهجية	41.
				أشعر بالسعادة من أي تقدم للطلاب في المهام التي يتعلمها	42.
				أساعد الطلبة على حل مشكلاتهم	43.
				أشعر بالضيق لعدم ملاحظة نتائج جهدي مع الطلبة	44.
				أقدر مجهودات الطلبة في إجاباتهم	45.
				أتضايق من الطلبة الأكثر إزعاجاً لزملائهم الآخرين	46.

الملحق رقم (05): الرسالة الموجهة إلى عينة الدراسة.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أحمد دراية - أدرار

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية والعلوم الاسلامية

قسم العلوم الاجتماعية

أستاذي الفاضل - أستاذتي الفاضلة:

في إطار إعداد رسالة الماجستير في علم النفس المدرسي بعنوان: " تأثير المسؤولية الاجتماعية لأساتذة التعليم الثانوي على توافقهم المهني "، أقدم لسيادتكم هذه الوثيقة والمتضمنة استبيانين خاصين بقياس المسؤولية الاجتماعية والتوافق المهني، الرجاء التكرم بقراءة عبارات هذا الاستبيان ثم اختر الأقرب للاتفاق مع وجهة نظرك بوضع علامة (x) أمام الاختيار الذي تعتقد أنه ينطبق عليك عند كل فقرة.

ولكم مني خالص الشكر على تعاونكم، وأتمنى لكم دوام التوفيق وأفيدكم أنما تدلون به من إجابات ومعلومات هو لأغراض البحث العلمي فقط، وستكون الاجابة موضع العناية السرية التامة.

البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر أنثى

السن: 33-23 44-34 55-45 66-56

الحالة الاجتماعية: أعزب متزوج

سنوات الخبرة: 10-1 سنوات 20-11 30-21 40-31

الملحق رقم (06): استبيان المسؤولية الاجتماعية في صورته النهائية.

الرقم	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	غير متأكد	أعارض بشدة	أعارض بشدة
المجال الأول: المسؤولية الشخصية:						
1.	أبذل قصارى جهدي لإنجاز العمل المكلف به					
2.	أشعر بالضيق إذا تأخرت عن العمل					
3.	أساهم في حل مشكلات الآخرين					
4.	أعمل على تحقيق أهدافي بغض النظر عن الوسيلة					
5.	أحافظ على الهدوء في مكان عملي					
6.	يزعجني بعض الزملاء الذين يسببون الأذى للآخرين					
7.	أشعر بالضيق عند تقييمي بأني غير اجتماعي					
8.	أسرع لمساعدة الآخرين عند الحاجة					
9.	أشعر بالضيق من تجاهل الآخرين لحقوق الطلبة					
المجال الثاني: المسؤولية الدينية والأخلاقية:						
10.	أشعر بالضيق عند سماع الكلمات التي تضايقني					
11.	أعتذر للآخرين عندما أخطئ					
12.	أحرص على مساعدة الآخرين عند الحاجة					

					13. أحافظ على استهلاك الكهرباء في مكان عملي
					14. أحرص على المحافظة على النظافة
					15. يؤلمني إسراف بعض الطلبة في استخدام المياه
					16. أشعر بالضيق عند رمي الأوساخ على الأرض
					17. ألتزم بقوانين وضوابط عملي
					18. أحافظ على أسرار الآخرين
المجال الثالث: المسؤولية الجماعية:					
					19. أحرص على تكوين علاقات اجتماعية مع الآخرين
					20. أشارك في الأعمال التطوعية
					21. أبادر لتقديم المساعدة للآخرين
					22. أشارك زملائي في المناسبات الاجتماعية
					23. أهتم بالبرامج والندوات الاجتماعية
					24. أشارك الآخرين في حل مشكلاتهم
					25. أساهم في جمع التبرعات لمساعدة المحتاجين
					26. أفضل العمل الجماعي
					27. أحرص على قيم مجتمعي

					أحافظ على ممتلكات المؤسسة	28.
					ألتزم بإنجاز المهام الملقاة على عاتقي	29.
					أرى أن التعاون أمر ضروري لإنجاح العمل	30.
المجال الرابع: المسؤولية الوطنية:						
					أحرص على الاستماع الى نشرات الاخبار	31.
					المحافظة على نظافة الأماكن العامة واجب كل فرد في المجتمع	32.
					أهتم بالمشاركة في المناسبات الوطنية	33.
					أشعر بأن دوري محدود في المجتمع	34.
					أوضح لزملائي خطورة بعض المشاكل الوطنية	35.
					أشعر بالألم لأي كارثة تحدث في وطني	36.
					أحرص على إظهار الروح الوطنية فداءً لوطني	37.
					يضايقتني سلبية بعض الزملاء تجاه وطنهم	38.
					أحاول تغيير نظرة الآخرين السلبية إلى الوطن	39.

الملحق رقم (07): استبيان التوافق المهني في صورته النهائية.

الرقم	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	غير متأكد	أعارض بشدة	أعارض
المجال الأول: طبيعة وظروف العمل:						
1.	أعتقد أن واجبات العمل المطلوبة مني محددة					
2.	يناسبني عدد ساعات الدوام الرسمي					
3.	ألتزم بمواعيد العمل الرسمية					
4.	أشعر بالمشقة في عملي مع الطلبة					
5.	أشعر بالإرهاك الشديد نهاية كل أسبوع					
6.	أعتقد أن مرافق المؤسسة غير مهيئة لتنفيذ البرامج التعليمية					
7.	أعاني من كثرة الساعات الملقاة على عاتقي					
8.	الأقسام الدراسية لا تتناسب مع أعداد الطلبة					
9.	أشعر بالضجيج في مكان عملي					
المجال الثاني: الراتب والترقية:						
10.	يتناسب راتبي مع طبيعة عملي					
11.	أحصل على راتبي بانتظام					

					12. أعاني من عدم كفاية الراتب لسد حاجاتي
					13. أشعر بالضيق لعدم تمكني من الإذخار
					14. أشعر بالضيق لعدم ترقيتي في العمل
					15. يتناسب راتبي مع الدرجة العلمية التي أعمل بها
					16. ترقيتي في العمل متعلقة بالكفاءة
المجال الثالث: العلاقة مع المسؤولين والإدارة:					
					17. أشعر بأن المسؤولين يحترمونني
					18. يقدر المسؤولون أدائي لعملي
					19. يحترم المسؤولون اقتراحاتي المهنية
					20. أشعر بالموضوعية في تعامل المسؤولين معي
					21. يساهم المسؤولون في حل المشكلات التي أواجهها
					22. يتصرف المسؤولون معي باحترام
					23. يقدر المسؤولون ظروف الشخصية
					24. أرى أن القرارات الموجهة من المسؤولين واضحة

					25. يتقبل المسؤولون النقد البناء
					26. أشارك المسؤولين في اتخاذ القرارات بالمؤسسة
					27. أشعر بالضيق من كثرة الخلافات الإدارية مع المسؤولين
					28. أشعر بأن طريقة متابعة العمل إيجابية
					29. أشعر بأن العقوبات الإدارية للمخالفين مناسبة
المجال الرابع: العلاقة مع زملاء العمل:					
					30. أرى بأن علاقتي مع زملائي في العمل جيدة
					31. أقوم بالتنسيق مع زملائي في العمل
					32. علاقتي مع بعض زملائي قائمة على الفتور
					33. أعني من الخلافات مع بعض الزملاء
					34. يزعجني استخفاف بعض الأساتذة بزملائهم
					35. أشعر بالضيق من كثرة انتقادات زملائي لي
					36. يزعجني تدخل الأساتذة في شؤون زملائهم الآخرين
					37. أحرص على تكوين علاقات إيجابية مع زملائي

المجال الخامس: العلاقة مع الطلبة:

					38. أشعر بتقدير الطلبة لمجهودي
					39. أشرك الطلبة في المناسبات الاجتماعية
					40. أهتم بمشاركة الطلبة في الأنشطة اللامنهجية
					41. أشعر بالسعادة من أي تقدم للطلاب في المهام التي يتعلمها
					42. أساعد الطلبة على حل مشكلاتهم
					43. أشعر بالضيق لعدم ملاحظة نتائج جهدي مع الطلبة
					44. أقدر مجهودات الطلبة في إجاباتهم
					45. أتضايق من الطلبة الأكثر إزعاجاً لزملائهم الآخرين

الملحق رقم 08 :معامل الثبات ألفا كرونباخ لاستبيان المسؤولية الاجتماعية

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.632	40

الملحق رقم 09 :معامل الثبات ألفا كرونباخ لاستبيان التوافق المهني

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.617	60

الملحق رقم 10: يمثل نتائج المعالجة الاحصائية ببرنامج SPSS للفرضية العامة

		majmoua	majmou
المسؤولية الاجتماعية	Pearson Correlation	1	.293*
	Sig. (2-tailed)		.023
	N	60	60
التوافق المهني	Pearson Correlation	.293*	1
	Sig. (2-tailed)	.023	
	N	60	60

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

الملحق رقم (11): يمثل نتائج المعالجة الاحصائية ببرنامج SPSS للفرضية الجزئية الأولى.

Correlations

		majal1	majmou
المسؤولية الشخصية	Pearson Correlation	1	.345**
	Sig. (2-tailed)		.007
	N	60	60
التوافق المهني	Pearson Correlation	.345**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الملحق رقم (12): يمثل نتائج المعالجة الاحصائية ببرنامج SPSS للفرضية الجزئية الثانية.

Correlations

		majal2	majmou
المسؤولية	Pearson Correlation	1	.173
الدينية	Sig. (2-tailed)		.186
والأخلاقية	N	60	60
التوافق المهني	Pearson Correlation	.173	1
	Sig. (2-tailed)	.186	
	N	60	60

الملحق رقم (13): يمثل نتائج المعالجة الاحصائية ببرنامج SPSS للفرضية
الجزئية الثالثة.

Correlations

		majal3	majmou
المسؤولية الجماعية	Pearson Correlation	1	.341**
	Sig. (2-tailed)		.008
	N	60	60
التوافق المهني	Pearson Correlation	.341**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الملحق رقم (14): يمثل نتائج المعالجة الاحصائية ببرنامج SPSS للفرضية
الجزئية الرابعة.

Correlations

		majal4	majmou
المسؤولية	Pearson Correlation	1	.203
	Sig. (2-tailed)		.120
	N	60	60
الوطنية	Pearson Correlation	.203	1
	Sig. (2-tailed)	.120	
	N	60	60