



جامعة عمار ثليجي بالأغواط
كلية العلوم الاجتماعية
قسم: علم الاجتماع
عنوان المذكرة



التوافق المهني وعلاقته بجودة البحث العلمي لدى أساتذة التعليم
العالي دراسة ميدانية بكلية التكنولوجيا جامعة عمار ثليجي

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علم إجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

إشراف الدكتورة:

إعداد الطالب:

♣ بدران دليلة

❖ عكوش رابح

لجنة المناقشة :

–الاستاذة – صاني فتحية..... – رئيسا

– الاستاذ..... – بدران دليلة..... – مشرفا

–الاستاذة: – زيزاح سعيدة..... – عضوا مناقشا

السنة الجـ 2020/2019 معيـة

شكرو عرفان

و ما توفيقى إلا بالله

أتوجه بالشكر الخاص إلى أستاذي الفاضل و المشرفة الأستاذة والدكتورة البروفسورة

بدران دليلة

التي كان لها الفضل في البحث منذ كان الموضوع فكرة ثم عنوانا إلى أن صار بحثا فلها
مني كامل التقدير و العرفان.

كما أتوجه بالشكر لذوي الفضل و أقصد أساتذتي الأفاضل من قسم علم الاجتماع

بجامعة عمار ثليجي ، بالأغواط

الذين لم يتوانوا جهدا في توجيهي و إمدادي بالنصائح و الإرشادات

فجزاهم الله عني كل خير.

و أتوجه بالشكر إلى كل من ساعدني و أعانني في إنجاز هذا البحث المتواضع

فلهم في النفس منزلة،

و إن لم يسعف المقام لذكرهم فهم أهل الفضل و الخير و الشكر

الإهداء

اللهم لك الحمد حتى ترضى و لك الحمد إذا رضيت و لك الحمد بعد الرضى و لك الحمد

كله و بعد :

إلى من قال فيهما جل و علا : (فلا تقل لهما أف ولا تنهرهما وقل لهما قولا كريما) .

صدق الله العظيم .

إلى من شد عزمي و كان خير سند لي في دراستي و مرشدي و فاتح الطريق أمام ناصري

فدمت مثلي الأعلى ورائدي إلى الأمام و إلى النجاح أدامك الله فوق رؤوسنا و أطال في

عمرك أبي الغالي الحاج المداني

إلى التي ظلت في سمائي رمز الأمل و شعاعا ظهورا من النور الغامر إلى التي تجرمت

المر لتسقينني العسل إلى من سهرت الليالي فأنارت دروب الحياة إلى صاحبة الصبر

الكبير و القلب الطيب ورمز الحنان إلى أُمي الغالية مريم.

إلى من تزهر عيناوي و تطلو حياتي بوجوده و كانوا لي شمعة أنارت مشواري أخوتي و

أخواتي كل واحد باسمه ، إلى من كان لي عونان أخي و صديقي لحاج رضوان دهليس و

عائلته الكريمة إلى نبع الحنان و الوفاء و العطاء و شريكة دربي زوجتي الغالية د د

إلى كل من يعرفني من بعيد أو قريب

الفهرس:

الصفحة	العنوان
	شكر وعران
	إهداء
	فهرس الدراسة
	فهرس الجداول
أ - ب	المقدمة
الفصل الأول: مدخل منهجي لدراسة	
4	تمهيد
5	1. اسباب اختيار الموضوع
5	2. اهمية الدراسة
5	3. اهداف الدراسة
6	4. الإشكالية
8	5. مفاهيم الدراسة
13	6. دراسات سابقة
16	7. المقاربة النظرية

الفصل الثاني: التوافق المهني.	
18	تمهيد
19	1. ماهية التوافق المهني
20	2. تعريف التوافق المهني
28	3. مظاهر التوافق المهني
30	4. العوامل المؤثرة في التوافق المهني
32	5. مظاهر سوء التوافق المهني
35	خلاصة الفصل
الفصل الثالث : جودة البحث العلمي	
37	تمهيد
38	1. مفاهيم مرتبطة بالبحث العلمي و التطوير
38	2. تعريف البحث العلمي و التطوير
39	3. أهمية، أنواع، أهداف البحث العلمي في الجزائر
40	4. مراحل، خصائص البحث العلمي
50	7. مراكز البحث العلمي في الجزائر
52	نشأة وتطور مخابر البحث العلمي في الجزائر
54	ملخص الفصل
الفصل الرابع: الجانب الميداني	
56	تمهيد
57	مجالات الدراسة
58	الأدوات المنهجية لدراسة

فهرس المحتويات:

80	عرض وتحليل بيانات الدراسة
81	الخاتمة
84	قائمة المراجع
87	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	رقم
51	يوضح توزيع مراكز البحث المنشأة سنة 2009 على المؤسسات	01

فهرس المحتويات:

	الجامعة	
--	---------	--

الملخص:

يعد التوافق المهني ركنا أساسيا داخل الكلية لما ينتج عنه توافق وترابط بين الأساتذة وتواصلهم المستمر فيما بعضهم إلا أن هناك ظرف طارئ ألا وهو الإنتشار المخيف لفيروس كوفيد 19 هذا الشيء الذي نتج عنه تفاوت في أداء وظائفهم خوفا من العدوى.

إن الأهمية الكبيرة للبحث العلمي في الجامعات يولد لنا نوع من الحركة المتقدمة فيما تبرزه من الأبحاث والاختبارات التي تقام في أرض الميدان للحصول على قفزة نوعية في ميادين مختلفة نذكر منها ميدان الاقتصاد، التكنولوجيا، الطب.....الخ.

إن العلاقة بين كل من التوافق المهني وجودة البحث العلمي ينجم عنهما تكامل في تحقيق الأهداف المرجوة (تقدم الأمم والشعوب وازدهارها) عندم يستغلى حسن الاستغلال تكون نتائجها مبهرة وتحقق الإستقرار للدولة نذكر على سبيل المثال في واقعنا الحالي انتشار الفيروس في العالم، قد تصدت الدول التي استغلت البحث العلمي في هذه الجائحة على عكس الدول التي لم تشهد تطور في مجال البحث العلمي، وتكبدت خسائر بشرية واقتصادية فادحة.

Résumé

La compatibilité professionnelle est un pilier fondamental au sein du collège pour ce qui se traduit par la compatibilité et l'interdépendance entre les professeurs et leur communication constante les uns avec les autres, mais il y a une situation d'urgence, qui est la propagation effrayante du virus Covid 19, qui a entraîné une disparité dans l'exercice de leurs fonctions par peur d'infection.

La grande importance de la recherche scientifique dans les universités génère pour nous une sorte de mouvement avancé dans ce qui émerge des recherches et des tests qui se déroulent sur le terrain pour obtenir un saut qualitatif dans divers domaines, y compris le domaine de l'économie, de la technologie, de la médecine etc

La relation entre la compatibilité professionnelle et la qualité de la recherche scientifique se traduit par une complémentarité dans la réalisation des objectifs souhaités (le progrès et la prospérité des nations et des peuples). La recherche scientifique dans cette pandémie, contrairement aux pays qui n'ont pas connu de développement dans le domaine de la recherche scientifique, et qui ont subi de lourdes pertes humaines et économique

حقیقت

مقدمة:

كما شغل موضوع التوافق المهني والاجتماعي حيزا كبيرا في الدراسات والبحوث لأهميته في حياة الناس، فالتوافق ليس مرادفا للصحة النفسية فحسب بل يرجعه الأكثرية بأنه الصحة النفسية بعينها فهو الهدف الرئيسي لجميع فروع علم النفس بصورة عامة ومن أهم أهداف العملية الإرشادية والعلاج النفسي ويترتب في أوائل أهداف الإرشاد النفسي.

يعتبر التوافق المهني مجالا من مجالات التوافق الاجتماعي، وقد حظي هو الآخر بدراسات متعددة وذلك لأهميته البالغة في حياة الفرد خصوصا المهنية منها، إذ يعد مؤشرا للنجاح في أي مهنة، و هو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه، وحسب ما هو مطلوب منه، وعن طريقه يقاس مدى رضا الفرد عن مهنته، و العكس صحيح.

يعتبر البحث العلمي ركيزة التنمية والتقدم، وركن أساسي من أركان المعرفة الإنسانية بكافة مجالاتها حيث يؤكد كل الباحثين والمهتمين بأهمية البحث العلمي ودوره الفعال في تطوير المجتمعات الإنسانية المعاصرة على اختلاف مواقعها في سلم التقدم الحضاري، إضافة إلى أهميته في فتح مجالات الإبداع والتميز لدى أفراد وشعوب هذه المجتمعات، وتزويدها بإمكانية امتلاك أسباب انتماء على أسس قوية.

والحق أن الأمم والشعوب تعمل على تجديد العملية البحثية لتحقيق واقع عملي يسمو بها نحو السعادة والرفاهية وتحقيق الأحسن لأبنائها، حيث تعمل على تجديد المواضيع والأفكار القديمة بدقة للوصول إلى انطلاقات جديدة، ففهم الماضي يدفع لفتح أبواب الحاضر واستشراف المستقبل.

ونتيجة للإدراك الواعي للدور الحاسم الذي يمكن أن يلعبه البحث العلمي في النهوض بالدول، قامت العديد من الجامعات العالمية بإعادة النظر في بنائها الوظيفي والتنظيمي

ليصبح البحث العلمي ليس مجرد إحدى المهام والوظائف الرئيسة، بل الوظيفة المحورية لها وإدراكا منها أن الدور الذي يمكن أن تقوم به الجامعات في البحث العلمي يمكن أن يؤدي إلى تنمية اجتماعية واقتصادية وثقافية للدول والعالم أجمع، خاصة من خلال عملها على تهيئة ظروف التطوير النوعي لهذه الجامعات وخصوصا فروع الدراسات العليا فيها. والدراسات العليا في المرحلة المتقدمة من الدراسات الجامعية في مختلف التخصصات، ولها من الأهمية ما أهل المجتمعات الجامعية إلى الاهتمام بها حيث تعتبر المنبع الذي يغذي الجامعة بالأساتذة والباحثين، فهي تعمل على زيادة العلم والتعمق في التخصص أكثر فأكثر، حيث أن مواصلة الطالب لمرحلة الدراسات العليا تزيد دقة وقوة في تخصصه، وتؤهله إلى البحث والتحقيق لزيادة التعمق في تخصصه فيكون بذلك مؤهلا للمشاركة العلمية الجادة في مجال التأليف والمؤتمرات والملتقيات والندوات والمحاضرات.

الفصل الاول

1.الإشكالية.

❖ الفرضيات.

❖ مبررات اختيار الموضوع .

❖ أهمية الدراسة .

❖ أسباب اختيار البحث و أهدافه .

❖ الدراسات السابقة .

تمهيد:

سنحاول في هذا الفصل عرض الأسباب التي أدت بنا إلى اختيار هذا الموضوع، ثم سنتطرق إلى الأهداف المرجوة منه ثم سنحدد الإشكالية والفرضيات المتعلقة بهذا الموضوع ومن ثم سنقوم بتحديد المفاهيم المتعلقة بهذا الموضوع، كذلك سنحاول في موضوعنا هذه الدراسات السابقة المشابهة لموضوعنا أو التي درست جانب من جوانب موضوعنا المتناولة.

1. أسباب اختيار الموضوع:

نظرا لأن الموضوع الذي نحن بصدد معالجته يتعلق بالتوافق المهني و علاقته بجودة البحث العلمي لدى أساتذة المعهد التكنولوجي فأردنا دراسته وتمحيصه من حيث الأسباب التالية :

✓ أسباب ذاتية :

قابلية الموضوع لدراسة من حيث القدرة و امكانية الوصول الى المعلومات .

رغبتنا الملحة في دراستنا موضوع جودة البحث العلمي وعلاقته بالتوافق المهني.

✓ أسباب موضوعية

.معرفة مدى توافق الأستاذ الجامعي وتكليفه الوظيفي والمهني مع متطلبات الأنظمة الحديثة للمؤسسة.

.معرفة الطرق التي تتبناها الجامعة من التكوين و تنميته من أجل الزيادة في فاعلية البحث العلمي

2.اهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذا البحث في معرفة طموحات و أهداف الأستاذ الجامعي في نيل ما تسعى الجامعة لتقديمه من تدريب و تنمية مهارات لتفعيل البحث العلمي.

- إلقاء الضوء على بعض العقبات والمشاكل التي يتعرض لها عضو هيئة التدريس بالجامعات الجزائرية بصفة عامة وجامعة الأغواط بصفة خاصة، والتي لها دور كبير في التأثير على الأداء الوظيفي للأستاذ. وتوافقه المهني

3.أهداف الدراسة:

1. نسعى من خلال هذه الدراسة العلمية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف تتمثل فيما يلي:
2. - محاولة الكشف عن مساهمة الأستاذ الجامعي في تفعيل البحث العلمي.

3. - الدراسة الأكاديمية لواقع مهنة الأستاذ الجامعي للوقوف على بعض العوامل المؤثرة على توافقه المهني ومدى تأثيره على أداءه في الجامعة.
4. - تحليل الواقع المهني الذي يعيشه الأستاذ داخل الجامعة من خلال الكشف عن علاقاته المرتبطة بها.

4. الإشكالية:

يُعد البحث العلمي ركنا أساسيا في حياة الأمم والشعوب وجزءا رئيسيا من وظائف الجامعة، كما يكتسي التعليم العالي في العديد أهمية بارزة في تطور الشعوب فهو يمثل بلا جدال احد مجالات التي يعتني بها في تنمية الموارد البشرية وابرز الهدف منها، حيث يمثل الاستثمار في الكادر البشري وأرقى أنواع الاستثمار إذ أن الفرد في النهاية هو ثروة حقيقية والتطور الحاضر للأمم والمجتمعات¹، لا يقاس فقط بحجم الانجاز المادي الثراء النقدي والمالي وإنما بقوة أفرادها العاملين والباحثين، فقوة الأمم تقاس في مختلف النظريات بمعايير مستوى التعليم.

لطالما اعتبر التوافق المهني مؤشرا للنجاح في أي مهنة، وهو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه، وحسب ما هو مطلوب منه وعن طريقه يقاس مدى رضا الفرد عن مهنته²، والعكس صحيح. حيث يعتبر جزء من التوافق العام للفرد في شتى مجالات ويشمل توافقه مع محيط العمل بما يتضمنه هذا المحيط من عوامل بيئية كثيرة طبيعية واجتماعية وما يطرأ على هذه البيئة من تغير بين وقت وآخر، وبما أن الجامعة تسعى إلى السمو بالإنسانية إلى أفضل المستويات وفق إستراتيجية تفرض عليها العمل على التبادل والتطور في نشاطاتها وأساليب عملها، وتنظيم هياكلها وكذلك في نوعية المؤطرين بها، فإن هذه الإصلاحات والإجراءات الهادفة إلى إحداث تغيير وتطوير في قطاع التعليم العالي قد مست أيضا عضو هيئة التدريس الذي يعتبر العنصر المحوري في حركية وديناميكية المؤسسة التعليمية الجامعية والمحرك الفعلي لحركة البحوث العلمية التي تساهم في إنجاح العملية التنموية الشاملة، فالجامعة لا يمكن لها تحقيق أهدافها في إحداث التغيير المطلوب، وفرض

¹ يسمينة خدنه ، البحث العلمي في الجامعة الجزائرية، اطروحة دكتوراه، 2017/2018م.ص.....

² بوعطيط سفيان، طبيعة الاشراف وعلاقتها بالتوافق المهني، مذكرة ماجستير، قسم علم النفس العمل والتنظيم، جامعة عنابة، 2006/2007م.

قيادتها العلمية والاجتماعية ما لم يتواجد فيها أستاذ كفاء تدريساً وبحثاً، ونظراً لهذه المكانة التي يحظى بها عضو هيئة التدريس والدور الذي يقوم به.

التساؤل العام

➤ هل توجد علاقة بين التوافق المهني لدى أساتذة المعهد التكنولوجي بالأغواط وبين جودة البحث العلمي؟

التساؤلات الفرعية:

➤ كيف يساهم الأداء الوظيفي لأساتذة معهد التكنولوجي في الرفع من جودة البحث العلمي؟

➤ هل يساهم التربص بالخارج في تحقيق جودة البحث العلمي عند أساتذة المعهد التكنولوجي بالأغواط؟

الفرضيات:

5. الفرضية العامة:

توجد علاقة بين التوافق المهني لدى أساتذة المعهد التكنولوجي بالأغواط وبين جودة البحث العلمي وهو ما يعكس رضا الفرد عن عمله، وعن مكوناته البيئية وعلاقة الفرد مع زملائه ووجهة نظره في رؤسائه والمشرفين عنه.

الفرضية الأولى :

✓ يساهم الأداء الوظيفي في استثمار رأس مال الفكري لأساتذة المعهد التكنولوجي بالأغواط

✓ يساهم التربص بالخارج في تحقيق جودة البحث العلمي عند أساتذة المعهد التكنولوجي بالأغواط؟

6. مفاهيم الدراسة:

1.6. مفهوم البحث العلمي

• التعريف الاصطلاحي :

هو عملية استقصاء و تنقيب و تحري من أجل إثراء المعرفة و تطويرها، بالإضافة إليها، و إغنائها، و زيادتها. من خلال التحليل و النقد و الاستنتاج بالشكل الذي يسهم بتحقيق إضافة جديدة إلى المعرفة¹.

نشاط علمي هادف يتضمن جمع و تحليل المعطيات قصد إيجاد حل لمشكلة بحث معينة²

• التعريف الإجرائي:

البحث العلمي أداة ووسيلة موضوعية للكشف عن الحقيقة العلمية، وهو طريق مقبول لتثبيت و ترسيخ الحقيقة و في المجالات الإنسانية.

¹ فليح حسن خلف، اقتصاد المعرفة، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص 117.

² Mourise Angres, Initiation Pratique a la méthodologie des sciences humaines, ED Casbah, Alger, 1997, p36.

مفهوم التوافق المهني:

• التعريف الاصطلاحي :

تعريف التوافق المهني:

تعريف الدكتور "محمود عوض عباس": التوافق المهني فرع من التوافق العام المتعلقة بمجال العمل المستهدفة¹.

تعريف "فرج عبد القادر طه": يعرف التوافق المهني على أنه: "توافق الفرد مع عمله، يشمل² توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل مع تغيراتها ، وتوافقه لخصائصه الذاتية وعلاقاته الاجتماعية، ومتطلبات العمل وظروف سوق العمل المتغيرة وبالتوفيق مع قدرات وميوله ومزاجه.

• التعريف الاجرائي:

: يمكننا القول بأنه كلما زادت حرية الفرد في اختيار طرق أداء العمل وفي اختيار السرعة التي يؤدي بها العمل زادت درجة رضاه عن العمل حيث تتفاوت الأعمال في درجة السيطرة الذاتية التي تتيحها للفرد في أداء العمل حيث أن حرية الفرد في مجال عمله تتيح له تكيف بما يتناسب مع قدراته ونمطه الخاص في تأدية العمل

¹عباس محمود عوض، علم النفس الصناعي والمهني، دار المعرفة الجامعية، 1988، ص11.

²علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار النهضة العربية، بيروت، ط5، 1986، ص25، فرج عبد القادر طه،

7. الدراسات السابقة:

الدراسات العربية:

1. دراسة احمد المهنا (2001): بعنوان "العلاقة بين الاتجاه نحو التقنية الحديثة والتوافق المهني لدى العاملين في القطاع الحكومي والقطاع الخاص"¹.

وهدفت إلى التعرف على كيفية تباين العلاقة بين الاتجاه نحو التقنية الحديثة والتوافق المهني تبعاً لمتغيرات الثقافة (السعودية، المصرية)، العمل (قطاع حكومي قطاع خاص)، مع إبراز أشكال التفاعل بين الاتجاه نحو التقنية الحديثة والتوافق المهني في ضوء المتغيرات السالفة الذكر، ومن أجل ذلك صمم الباحث مقياسين أحدهما لقياس الاتجاه نحو التقنية الحديثة والأخر لقياس التوافق المهني، طبقا على أربع مجموعات من خريجي الجامعات المختلفة بتعداد (100 مفردة) لكل مجموعة، ولقد أسفرت نتائج هذه الدراسة إلى تأكيد العلاقة الإيجابية والقوية بين الاتجاه نحو التقنية الحديثة والتوافق المهني، كما بينت تفوق العينتين المصريتين على العينتين السعوديتين في كل من التوافق المهني والاتجاه نحو التقنية الحديثة.

1- دراسة احمد المهنا (2001): بعنوان "العلاقة بين الاتجاه نحو التقنية الحديثة والتوافق المهني لدى العاملين في القطاع الحكومي والقطاع الخاص" (دراسة عبر حضارية)، رسالة مقدمة لنيل درجة دكتوراة في علم النفس، غير المنشورة، جامعة طنطا، مصر.

2. دراسة حويجي (2008) والموسومة بـ "أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل حالة دراسية على إتحاد لجان العمل الصحي في قطاع غزة".¹

وهدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في اتحاد لجان العمل الصحي في قطاع غزة والمؤسسات الصحية الأهلية وتحديد أكثر العوامل تأثيراً على الرضا، ولجمع البيانات من الميدان تم تطبيق الاستبيان على عينة مكونة من (181 مفردة) توزعت على (147 مفردة) الموظفين مازالوا يعملون في الاتحاد و (34 مفردة) من الموظفين الذين تركوا العمل به وبينت هذه الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل المسببة للرضا والرغبة في الاستقرار في العمل كما بينت توفر ظروف عمل جيدة في بعض جوانبها خاصة ما تعلق بعلاقات العمل، أما بخصوص الرواتب فقد كانت غير منسجمة مع طبيعة العمل ومتطلبات الحياة في غياب للحوافز المادية منها والمعنوية، بالرغم من ذلك أكد (87 . 49 %) من المبحوثين شعورهم بالفخر والإرتياح النفسي للعمل بالاتحاد، وأيضاً بينت أن الرغبة في الاستمرار بالعمل بالنسبة للذين مازالوا يعملون بالاتحاد جيدة فهي متوفرة بوزن نسبي (36 %) فهم لا يفكرون في ترك عملهم وراضون عنه.

2- دراسة حويجي (2008) والموسومة بـ "أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل حالة دراسية على إتحاد لجان العمل الصحي في قطاع غزة، رسالة ماجستير في إدارة الاعمال غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين.

3.دراسة حليوي (2014) والموسومة ب "دور المشكلات النفسية والاجتماعية في التوافق المهني دراسة ميدانية في جامعة حلب.¹

وقد هدفت إلى التعرف على المشكلات النفسية والاجتماعية لدى العاملين في جامعة حلب ومستوى توافقه المهني، بالإضافة إلى التعرف على الفروق الجوهرية في بعض المشكلات النفسية والاجتماعية والتوافق المهني تعزي لبعض المتغيرات الديمغرافية، ولقد طبقت مقاييس للمشكلات النفسية والاجتماعية والتوافق المهني من إعداد الباحثة على مجتمع دراسة قدر ب (385 عاملا) بجامعة حلب، وخلصت هذه الدراسة إلى التأكيد على وجود دور بين بعض المشكلات النفسية (القلق والاكتئاب والغضب والشعور بالذنب) والاجتماعية (العنف الأسري، ادمان الأنترنت، تأخر سن الزواج في التوافق المهني).

3.الدراسات الجزائرية:

دراسة حنيني (2014 / 2013) الموسومة ب "دور الثقافة التنظيمية في التوافق المهني للعامل بالمؤسسة الجزائرية"، فهدفت إلى التعرف على نوع التأثير بين الثقافة التنظيمية والتوافق المهني.²

ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق أداة الإستمارة على (98 مفردة) من العاملين بالشركة العمومية للأشغال والترقية العقارية ببلدية شروين ولاية أدرار، وتوصلت هذه الدراسة إلى نتائج تؤكد على دور المراسم والشعائر المستعملة في المنظمة على توافق العاملة في عمله، وكذا بينت أن معرفة العامل لرموز المنظمة يساعده إلى حد كبير على توافقه في

¹- حليوي ظلال محمود(2014) دور المشكلات النفسية واجتماعية في التوافق المهني دراسة ميدانية في جامعة حلب- رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراة في إدارة الأعمال غير منشور جامعة حلب سوريا.

²- حنيني فاطمة (2013/2014) دور الثقافة التنظيمية في التوافق المهني للعامل للمؤسسة الجزائرية دراسة ميدانية بشركة الأشغال العمومية والترقية العقارية بشروين ،ولاية أدرار، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع التنظيم والعمل، غير منشورة ، جامعة أدرار الجزائر.

عمله إضافة إلى تأكيد تأثير القصاص التي تروى في المنظمة حول طرق عمل العمال والقيم على توافق العامل مع العمل وظروف العمل.

دراسة سمية على عبد الوارث . د. أنور عبد الكريم كحيل (2006)

عنوان الدراسة : " واقع البحث العلمي بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربي " رؤية تحليلية " هدف الباحث من خلال هذه الدراسة (التحليلية للتعرف بواقع البحث العلمي بدول مجلس التعاون خاصة مع الأهمية التي بدأت توليها هذه الدول خلال السنوات الأخيرة للبحث العلمي من خلال الاهتمام بالباحثين والعملية البحثية بكل أطرافها حيث أدركت هذه الدول أهمية البحث العلمي والتقني وعلاقته بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ومن خلال الدراسة رصد الباحثان واقع البحث العلمي بدول المجلس خلال خمس محاور رئيسية:

- الواقع الحالي للبحث العلمي بدول مجلس التعاون الخليجي.
- الاتفاق ودعم البحث العلمي بدول مجلس التعاون الخليجي.
- معوقات البحث العلمي.
- معوقات الاستفادة من نتائج البحوث العلمية بدول المجلس.

- الآليات التي تحقق الاستفادة من البحث العلمي بدول المجلس.¹

7. المقاربة النظرية:

أكد ميشال دبو في كتابه مدخل إلى علم الاجتماع العلوم،² على أن الجامعة العلمية بصفاتها وحدة معيارية حيث قال: لا يكفي أن ندعي أننا علماء حتى يتم الاعتراف بنا بصفتنا علماء، أن تكون عالماً يعني أن تنتمي إلى كل اجتماعي متشكل من مجموع فاعلين الفرديين، أو جماعيين في الاستقصاء العلمي أي الجماعة العلمية، ولكن ماذا يعني أن يكون عضو منتسباً إلى الجماعة العلمية؟ يعني أولاً أن تنتمي إلى النسق الاجتماعي مؤسسة محددة يمكن

¹ - دراسة سمية على عبد الوارث . د. أنور عبد الكريم كحيل (2006)

تميزها عن بقية مؤسسات الاجتماعية ، ثانيا أن يتم اختيارك و إدماجك في نسق يقيم فاعلوه علاقات ترابط وفق طرائق تتوافق مع مبادئ معيارية مخصوصة، ويعني أخيرا أنك موضوع لمراقبة اجتماعية.

وأكد على عدم المساواة الاجتماعية الخاصة بالجماعة العلمية بأشكال مختلفة كما حددها وهي:

المكافآت العلمية: المظهر الأول من مظاهر السمة الترتيبية للجماعة العلمية يقترن بالتوزيع الغير متكافئ للشهرة العلمية، أن بعض العلماء يحصلون على مكافآت تشريفية كثيرة ذات اعتبار وفي آن معا ،ويكونون أعضاء في الأكاديميات العلمية ، في حين أن غيرهم وهم أكثر عدد وبكثير يحصلون و بصعوبة على تنويهات ثانوية ،ولا يحسبون سوى الشهرة ضئيلة على مستوى العالمي أو حتى الوطني .

المواقع المهنية:

إن كل مختبر أو قسم جامعي يمثل وحدة مترتبة في داخلها مواقع من وجهة نظر الحقوق و الواجبات المتعلقة بها وفي أعلى الهرم يقف الرئيس يدير ويشرف على عمل مديري الطواقم أو الوحدات الذين يديرون هم عمل الباحثين طلاب السنوات الأولى، وطلاب الصف الأخير، وطلاب الدكتوراه، أو مساعدي الباحثين التقنيين هذا الهرم التراتبي يتجسد في شبكة الأجور وأيضا في الإمكانيات التي تتفاوت أهمية للحصول على الاستقلالية في اختيار مواضيع الدراسة، وتعاون مع الأعضاء الآخرين في وحدة البحث، وحتى في تمثيل المختبر في الخارج، يضاف إلى كل مختبر أو كل قسم هو نفسه مندمج في المجموع تنظيمي أو واسع معهد أو جامعة على سبيل المثال ،يمتلك شهرة كبيرة تقريبا في نظر الجماعة العلمية، وهذه الجامعة أو تلك تستطيع مثلا أن تكون مشهورة لأنها تملك تقليدا قويا في هذا الفرع أو ذلك، وتعود سمعة المنظمة العلمية ومكانتها جزئية إلى سمعة الباحثين فيها الحاليين أو السابقين، والمكافأة التي ينالها العالم تنعكس على المؤسسة التي يتبعها والتي تتوالى عموما على أن تتشرف علنا بأنها منحتة وسائل تحقيق اكتشافاتها هذه سمعة المؤسسة تمثل لوحدها

عاملا مهما للحراك الاجتماعي للباحثين، انه يسمح للمنظمة بان تأمل بجذب واختيار وبقاء النخبة الغد العلمية.

المنشورات العلمية: المظهر الثالث من مظاهر اللامساواة بين العلماء يتبدى في منشوراتهم فالعلماء هم هنا لا متساوون، أكان ذلك في وتيرة النشر أو شهرة المجلات التي ينشرون فيها أبحاثهم أم في الاهتمامات التي تحظى به هذه الأبحاث وأعضاء الجماعة بعد نشرها.

محتويات الفصل الثاني: التوافق المهني

❖ تمهيد

1. ماهية التوافق المهني
2. مفهوم التوافق المهني
3. مظاهر التوافق المهني
4. العوامل المؤثرة في التوافق المهني
5. أبعاد و مؤشرات التوافق المهني
6. مظاهر سوء التوافق المهني

تمهيد:

سنحاول في هذا الفصل عرض الأسباب التي أدت بنا إلى اختيار هذا الموضوع، ثم سنتطرق إلى الأهداف المرجوة منه ثم سنحدد الإشكالية والفرضيات المتعلقة بهذا الموضوع ومن ثم سنقوم بتحديد المفاهيم المتعلقة بهذا الموضوع، كذلك سنحاول في موضوعنا هذه الدراسات السابقة المشابهة لموضوعنا أو التي درست جانب من جوانب موضوعنا المتناولة.

1. ماهية التوافق المهني:

هو عملية مستمرة وديناميكية يحاول الفرد بها تحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية للمحافظة على هذا التلاؤم وعليه فإن للفرد القدرة على التكيف مع ظروف ومطالب العمل وروتين العمل ولزملائه ولمزاج رئيسه وللظروف الفيزيائية التي تحيط به. ويعرفه أحمد عزت راجح: التوافق المهني بأنه: هو العملية الديناميكية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية المادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم وتعني قدرة الفرد على التكيف لظروف ومطالب العمل، وبالتكيف مع الآلة وروتين العمل وزملائه ولمزاج رئيسه، وللظروف الفيزيائية التي تحيط به مع إدراك أن رغبته الصادقة في العمل وقدرته على أدائه أداء مرضياً ليست في ذاتها ضماناً لقبوله من زملائه أو ترقيته من رئيسه¹.

2. مظاهر ومبادئ التوافق المهني:

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

- أن يكون مرغوباً ومتنوعاً.
 - يحتوي العمل على عملية التعليم المستمر.
 - يشترك العمال في وضع القرار.
 - يحتوي العمل على التدعيم الاجتماعي والمعرفة.
 - بجبان ترتبط الحياة المهنية بالحياة الخاصة والاجتماعية للعمال.
 - تبني العمل من أجل مستقبل راقٍ للعامل.
- وقد أشار أستاذان جامعيان إلى توافق المهني أو سوء توافق للعامل على:²
- الحالة الانفعالية للعامل.

¹ عبد الباقي زيدان، علم الاجتماع المهني، دار النهضة العربية، ط1، القاهرة، 1978، ص87.

² سيد عبد الحميد مرسي، سيكولوجية المهن، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، ط2، بيروت، 1965، ص32.

- العامل الشكلي.
- الكفاءة المهنية للعامل.
- العامل المتغيب.
- علاقة العامل برؤسائه.
- امتثال العامل وانصياعه.
- تكيف العامل مع الآلة.

3. العوامل المؤثرة في التوافق المهني:

عوامل حضارية وتكنولوجية: تسيطر التغيرات الحضارية والتكنولوجية في التوافق المهني للفرد، فتولد عدم الأمن والاستقرار النفسي وتكفل حاجاته وتحقيق شخصيته، وتخلق الاضطرابات النفسية، للعمل اليدوي لما تسببه التكنولوجيا من تغيرات للكيان الاجتماعي، وزيادة العمل الذهني المطرد، لكنها حققت تحسين ظروف العمل الفيزيائية وارتفاع معدلات الإنتاج وإلى نقص الاحتياجات من العمالة، وما صاحبها من تحول المجتمع الريفي إلى مجتمع صناعي، مما أوجد خلاف وصراع وتمايز اتجاهاتهم واعتقاداتهم وأساليب حياتهم فأصبح الإنسان أداة لعملية الإنتاج التنظيمية الميكانيكية، تخفف التكنولوجيا العمل الذهني واليدوي، خلفت مخاوف البطالة والتسريح، أو حتى الاغتراب وعدم الشعور بالانتماء في المرحلة المبكرة لمسيرة التكنولوجيا أما وصولها إلى مرحلة الآلية التلقائية ورفع التخصص الدقيق بين العمل والعامل.

4. علاقة العامل بنظام المؤسسة: الفاعلية العملية تحقق شعور بالارتياح النفسي للعامل، ذلك أن التوافق النفسي للعامل مع عمله وظروفه الخارجية تحدد علاقاته بالمؤسسة ونظامها في علاقة حسنة من النظام والهيئات الإدارية ورفع قدرته الإنتاجية وشدة العقوبات أو مناهضة التشريعات العمالية التقدمية ومقاومة نقابات العمال لذلك فالمشاركة كأسلوب تعاون وتفاهم

وتعامل بين الإدارة والعمال مما يرفع شعور العمال بالانتماء والتوحد والامتثال لنظام العمل وانخفاض معدلات ترك العمل والعدوان على الإدارة.

5. علاقة العامل برؤسائه: لقد أثبتت دلالة تأثير المدير أو الرئيس كمثل للإدارة العليا على الحالات السيكولوجية للعامل الذي يأخذ بعين الاعتبار شخصية رؤسائه وسلوكياتهم وبيديها في سياسته التنظيمية بصلتها بالأداء والروح المعنوية لدى العمال وقد يعبر عن هذه العلاقة في سلوكه كاتخاذ شكوى وتنديبات موجهة أو تمرد عن أسلوب القيادة والمعبرة في المواقف التجريبية "لليوين Lewin" ونتائجها:

(أ) علاقة الأعضاء بالقائد الديمقراطي علاقة تفاهم.

(ب) وضع كل مهتم في العمل الذي يناسب قدراته وميوله.

6. علاقة العامل بزملائه: يقع التوافق المهني في نظام العلاقات الشخصية والمواقف الاجتماعية الديناميكية في العلاقة بين الذات والآخرين ما يضمن تقبل الآخرين بتقبل الذات¹.

والنضج السيكولوجي جراء التوحد بالجماعة لما توفره من تقدير الآخرين باستعمال إمكانياته واعتبارها طريقة لتحقيق الأهداف الفردية المطابقة مع الجماعة، وتظهر العلاقة الصناعية في دعمه للتفاعل النفسي كما يعبر Elton-Mayo التعاون والتآزر في تكامل الوحدات الإنتاجية عنها الذين يكونون إدارة من إدارات العمل ليسو مجرد أفراد، بل هم يكونون جماعة يرتبط أفرادها بعلاقات نمطية ثابتة بل العامل وزملائه والعمال ورؤسائه والعامل وسياسة المؤسسة ويلاحظ ظاهرتين تحددان العلاقة التفاعلية هما "التعاون والمنافسة" اتخذتها سياسات المؤسسات في توليد حافز العمل لضمان الصحة النفسية أوجب التنسيق بين التعاون والمنافسة ومن الأفضل.

¹ صالح الشبكشي، العلاقات الإنسانية في الإدارة، مكتبة القاهرة الحديثة، ط1، مصر، 1978م، ص 123.

7. **علاقة العامل بظروف العمل:** ليست خصائص العامل الشرط الوحيد في تحقيق فعالية الأداء فهناك تأثير الظروف الفيزيائية لمحيط العمل في التوافق المهني مما يجر شعور العامل بعدم اهتمام المؤسسة به وبصحته في حالة إهمال هذه الظروف، كما توصل "التون مايو" في دراسته، كيف أن الظروف الفيزيائية هامة عند العمال واعتمادها كرد اعتبار لأنفسهم وليس بالإنتاج فقط إذن إن شغل مهنة تناسبه وفق الميول والاستعدادات والسمات الانفعالية وتدريبه على استظهار قدراته كفرصة للتوافق مع بيئة العمل من تأمين التوافق الصحي فالتغيرات المختلفة لظروف العمل تأثير على الإنتاج والتوافق والشخصية كمظاهر أساسية للتوافق الفردي وما تفرزه من التعب العضلي أو عدم الارتياح النفسي كدلالات على سوء التوافق بين العامل وظروف عمله .

العوامل الشخصية: اختلاف المقومات الشخصية ومتطلبات المهنة يؤدي إلى سوء التوافق الفردي ويبدو في حالات انفعالية كالتعاسة ونقص الكفاية وهذا التعريف من إعداد أساتذة منسوتا بأمريكا في استدلالهم على التوافق المهني من خلال:

8. **علاقة العامل بمركز عمله:** من حيث تعامل العامل مع عمله متأثراً بالتوسع الصناعي الذي أضفى تفرع المهام وتضمن التخصصية الجزئية المتزايدة بنتيجة التقدم التكنولوجي في الصناعة مما استدعى عمليات الاختيار المهني والتوجيه الدقيق لمسايرة متطلبات التحكم بالآلية التلقائية أخذين بالاعتبار تناسب قدرات العامل واستعداداته ومؤهلاته العلمية وتوظيف خصائصه الفارقة مقابل متطلبات العمل لتحقيق التوافق المهني في مجال العمل وفق التأهيل والنجاح وما يلحق يقتضي التوافق المهني دراسة كل فرد دراسة وافية شاملة وهذا حتى يتم تقدير ما لديه من قدرات وسمات مختلفة جسمية وحركية وحسية وعقلية وخلقية واجتماعية مع مراعاة ما لديه من ميول لكونها تؤثر بشكل أو بآخر في توافق العامل ومن بين هذه العوامل الشخصية ما يلي:

- **الميول:** يعتبر أهم جوانب الشخصية التي اهتمت بها الدراسات التي تدور حول التوجيه التربوي والمهني ويرجع هذا الاهتمام إلى ما لوحظ من أن أكثر العمال رضا في عملهم وسعادة.
- **الطموح المهني:** يعتبر من أهم الحاجات النفسية للعامل التي يسعى دائما لإشباع الحاجة لتقدير الذات من خلال تحقيق طموحه في مجال العمل حيث يسعى دائما إلى تحقيق الدقة في الإنتاج ورفع مستواه مادي لكي تطابق حاجاته في الشعور بالرضى والشعور بالاطمئنان على مستقبله والتعامل باحترام مع الرؤساء والزملاء، وتحسين علاقتهم والعمل بحدود قدراته واستعداداته ووفق رغباته وميوله لتحقيق توافق سليم مع بيئة العمل من جوانب عديدة، وهذا كله لتحقيق طموحه المهني.
- **زملاء العمل والتوافق المهني:** أظهرت الدراسات مدى ارتباط العلاقة الطيبة مع الزملاء بالرضا وهو أكثر عامل للميل نحو العمل لأهمية شركاء العمل المتجانسين وفرض التعامل الاجتماعي بينهم وهذه مستمدة من الحاجة الملحة لدى كل فرد سوي لأن يصبح عضواً في جماعة تناسبه يلقي فيها القبول والتحييد.
- **الذكاء والتوافق المهني:** حسب "مايو" لذكاء تأثير في عدم الرضى فالعمل الشديد الصعوبة يسبب إجهاداً مستمراً لذوي الذكاء المنخفض فيناله التويخ لعمله السيئ ما يولد له القلق عن المسؤولية وعدم الاطمئنان وقد يغادر العمل من ناحية أخرى فارق الذكاء يعتبر الكثير من الوظائف المملة ما يدفعه للبحث عن أخرى، وعليه يظهر انفكاك العمالة علاقة مختلفة مع الذكاء وفي الوظائف المختلفة في العمل والإسراف في ترك العمل والمشكلات الاجتماعية وتعطيل التقدم والنجاح ويمتد سوء التوافق المهني ليعبر عن عرض لاضطراب عميق في الشخصية وتتمثل في

- **الحالة الصحية:** ومرجعها فسيولوجي، تظهر خلل تكويني جسمي يعيق وظيفياً مما يحد من سلوك الفرد في استجابته للمواقف وما يخلفه من تأثير عميق في الوظائف النفسية، في علاقة ترابطية متكاملة لأن الفرد وحدة جسمية نفسية.
- **الحالة النفسية أو المزاجية:** وتضم عوامل تأثير في الصحة النفسية للفرد كالأضطرابات الانفعالية والنفسية والصراع والقلق والإحباط..

• 4. التوافق المهني وعلاقته بالروح المعنوية:

يتضح لنا مما سبق أن مشاعر الرضا عن العمل تأتي حصيلة لتضافر عدة عوامل خاصة بالعمل كما أنها تنتج عن مدى إشباع حاجات العامل الفيزيولوجية والاجتماعية والنفسية والمادية عن طريق العمل من خلال استفادة العمال من العناصر السابقة الذكر، كما أن المشاعر الرضا يصاحبها ارتفاع في الروح المعنوية للعاملين وكلما زاد إشباعهم لرغباتهم من خلال الظروف المحيطة بالعمل كلما ارتفعت روحهم المعنوية وارتفع بذلك مستوى أدائهم في العمل وبالتالي ولائهم للمؤسسة التي يعملون بها.

استخدام الفرد لقدراته: حيث أنه كان تصور الفرد عن العمل الذي يؤديه يستخدم فيه قدراته كلما زاد رضاه عن العمل حيث يمثل له إشباع حاجة وتحقيق الذات في هرم "ماسلو/الحاجات" كما تشير البحوث إلى أن تصور الفرد لدرجة تطبيقه لمهاراته وخبراته وقدراته في العمل يرتبط ارتباطاً طردياً برضاه عن عمله.

كما تشير الأبحاث التي أجريت في هذا المجال على وجود علاقة طردية بين درجة السيطرة على السرعة الأداء .

جماعات العمل: عندما يجتمع اثنان أو أكثر من الأفراد لأداء عمل معين، يتيح الأمر ضرورة تفاعلهم في شكل اتصالات شفوية وأحياناً مكتوبة كاللقاءات والاجتماعات وينتج عنها تأثير متبادل على أطراف الجماعة، هذه التأثيرات متبعة فجزء منها يسري على فهم وإدراك أحد أطراف الجماعة لأطراف الأخرى، وجزء ثاني يسري على التعاون واعتماد

أطراف الجماعة على جهودهم مجتمعين في سبيل إتمام وظائفهم أو مهام عمل معين وجزء ثالث يسري على إشباع أفراد الجماعة لأهدافهم الفردية وأكد تؤثر جماعة العمل على رضا الفرد بالقدر الذي تمثل هذه الجماعة مصدر المنفعة للفرد أو مصدر توتره فكلما كان تفاعل الفرد مع أفراد آخرين في العمل يحقق تبادل للمنافع بينه وبينهم¹..

ويعبر عنه بمدى كفاءة العامل وأهليته وكفايته بالطريقة التي يقدره بها رؤساؤه وزملائه، وهي التي يعبر عنها سلبياً بتغيب العامل وتأخره عن مواعيد العمل والحوادث وعدم استقراره في العمل وهي التي يعبر عنها إيجابياً بتوافق قدراته ومهاراته مع مطالب العمل ومقتضياته²

ومن المظاهر كذلك تحقيق ناتج الرضى المهني من جوانبه المختلفة وهناك الرضى عن جوانب معينة من بيئة العمل، وليس بالضرورة عن العمل ككل، مما يسمح للعامل بتقييم كل جانب للعمل حسب أهميته النسبية ولا يتحدد مقياس الرضى الإجمالي عن العمل بمظاهر العمل التي تهتم الفرد لأنها تضم جوانب كثيرة مترابطة تشير للتوافق المهني، منها الجوانب المادية والتنظيمية والاجتماعية من زيادة الأجر، التطور الذاتي للشركة وثبات للعمالة (الثبات في العمل) وانفكاك العمالة (التنقل)، سمعة العامل. والاستفادة من قدرات الفرد وعن مشرفه وزملائه والمؤسسة التي يعمل بها وظروف العمل، وساعات العمل ونوع العمل الذي يشغله... كما يشمل إشباع حاجياته وتحقيق أوجه طموحه وتوقعاته النفسية للعامل فإن سادت في هذا الجو العلاقات الودودة الحميمة، ساعد هذا على تحقيق التوافق النفسي ومن ثم التوافق المهني.

ويعبر "Elton Mayo" عن هذا بقوله "إن الذين يكونون إدارة من إدارات العمل ليسوا مجرد أفراد بل هم يكونون جماعة يرتبط أفرادها بعلاقات نمطية ثابتة بين العامل وزملائه والعامل

¹ كمال عبد الحميد الزيات، مرجع سابق، ص 142.

² عبد الباقي زيدان، علم الاجتماع المهني، دار النهضة العربية، ط 1، القاهرة، 1999، ص 99.

ورؤسائه والعامل وسياسة المؤسسة. وهذا ما وصل إليه من خلال بحوثه أو دراسة الهاوثرن إذ واجه المسؤولون في الشركة التي أجريت فيها التجربة انخفاض الإنتاج على الرغم من تنعم العمال بكافة المزايا الاجتماعية والصحية وعندما استخدم "مايو" وزملائه للدراسة هذه المشكلة أجرى عددًا من التجارب ضمنها تجارب الإضاءة وغيرها والذي يستوقفنا هنا تجارب غرفة التجميع والتي استخدمت فيها الطريقة البعدية حيث سجل إنتاج الفتيات قبل التجربة فكان عدد الأجهزة التي جمعت في الأسبوع السابق للتجربة 2400 جهاز بواسطة ستة من الفتيات اللاتي أجريت عليهن التجربة ولقد زاد الإنتاج بجعله بالقطعة وبإدخال فترات الراحة عدة مرات وبتقديم وجبة ساخنة وإنهاء العمل الساعة الرابعة والنصف بدلاً من الساعة الخامسة وبذلك وصل "مايو" إلى أن كل النتائج والملاحظات التي أجريت على الفتيات جعلتهن يشعرن بالاهتمام وبأنهن ينتمين إلى جماعة، وهذا ما دفعتهن وحفزهن لزيادة الإنتاج إذن نلاحظ انتماء فرد الجماعة وتوطيد العلاقة بينها له أثر في تحقيق التوافق المهني¹.

يرى شافر وشويين : أن سوء التوافق المهني ينبع من مصادر متعددة، ينتج عن أجور منخفضة وظروف عمل مزرية، ومن التعب والتكرار والرتابة أو عدم تطابق قدرات وخصائص العامل مع متطلبات العمل، وعدم تحقيق احتياجاته ورغباته، مما يؤثر في الرضى ويؤدي إلى ترك العمل.

وعليه كان استخدام المقابلات والاختبارات والتوجيه المهني كوسائل هامة لتحقيق تكيف وموائمة الأفراد ومتطلبات الأعمال أخذًا بالاعتبار استعداداته وقدراته الشخصية والعقلية والاستعانة ببرامج التدريب للتأهيل المهني، ومن جهة أخرى فإن فرع النفس الهندسي تسعى إلى تناسب العمل مع العامل بتصميم وتعديل الآلات لتحقيق الفعالية في العمل، كما أنه يتعرض لتأثير ضعف التنظيم الاجتماعي والعلاقات الشخصية الداخلية بين العاملين في المؤسسة، كضعف الاتصال ونقص التعاون يؤدي إلى الاغتراب النفسي بالإضافة إلى عدم

¹ عبد المجيد عبد الرحيم، علم الاجتماع الصناعي، مكتبة الانجلو المصرية، ط1، مصر، 1975، ص156.

الرضى المهني عن مواقف العمل أو عن الصراعات الشخصية والأسرية هذا ما يؤدي إلى تعميم ردود الأفعال النفسية تجاه السلطة التنظيمية من الخضوع إلى التمرد. أما لندجرن "Lindegern" يرى أن عامل التسلط والمنافسة يخلقان جوًا انفعاليًا يمكنها إحداث سوء التوافق المهني حيث أن ظروف التسلط تقلل الاتصال بين الإدارة والعمال على أساس إطاعة أوامر الإدارة والأخذ بالنظام والانصياع، دون التعبير الذاتي والابتكار وهذا ما يشعر العامل بالاستياء ويطغى على شخصيته وتصرفاته، أما ظروف المنافسة المنصبة في تحقيق الأهداف وعدم الأمن والتي ينتج عنها محاولات تعويض إحساسه بالفشل ليظهر في استجابات .

ويمكن تفادي كل هذا في سبيل تحقيق التوافق بإعطاء دور مهني مدمج بالجماعة بالموافقة على أساليب المشاركة ودعمها، وفي إتاحة فرصة اتخاذ القرار لتحسين الروح المعنوية وظروف العمل وتحبيذ الاتصال بين العمال والإدارة على صورة الإدارة الديمقراطية.

• سوق العمل وأثرها على التوافق المهني:

قد يقبل الشباب أو عمل يعرض عليه ولو في غير تخصصه إذا كان محتاجًا أو كان العرض مغريًا أو كان هو قد سوق على السعي والطلب حينئذٍ فإن التوافق مع المهنة يكون صعبًا، ففي البلاد الرأسمالية أدى اكتظاظ سوق العمل ودقة التخصصات وتوافر الكفاءات إلى المنافسة وهو كثرة العرض لزم معها ألا يختار العامل إلا من ستجني منه الجهة المستخدمة أضعاف راتبه ويخضع طالبوا التوظيف إلى اختبارات ومعاينات وفحص مؤهلات وخبرات تجعل الإنسان يشعر أنه يبيع نفسه لجهة العمل، حيث تتكفل الدولة بمجانية التعليم وتوظيف كل الخريجين بالآلاف سنويًا... يتعين تأخير استخدام هذا العدد الهائل سنة أو سنتين بعد تخرجه حتى إذا ما استدعي للعمل فهو يوزع على غير تخصصه ورغبته وتصبح المسألة في نظره مجرد "أكل عيش" وعلى كل الأحوال فهناك الوسطات والمحسوبيات التي لا يخلو منها أي بلاد كطبيعة إنسانية لإيثار الأقارب والمعارف مما يجعل الشباب مصابًا

بخيبة الأمل في فائدة الدراسة والتخصص حيث لا يجني آخر الأمر من التأهيل للمهنة غير الجانب المادي¹.

5. سوء التوافق المهني

مفهوم سوء التوافق المهني

يعرفه عباس محمود عوض: " هو عجز الفرد عن التكيف السليم لظروف عمله المادية أو الاجتماعية أو معًا بما يجعله غير راضي عنها وغير مرضي عنه منها".
يعرفه فرج عبد القادر طه: " هو إخفاق الفرد في عمله، إما لعدم تناسب قدراته مع عمله أو لتعقد صلته الاجتماعية بالزملاء والرؤساء"

مظاهر سوء التوافق المهني: تأخذ المظاهر السلوكية عدة أوجه وهي تشمل عدة جوانب:

- أعراض شخصية لدى سيء التوافق في العمل: صعوبات التوافق تصاحب انخفاض الروح المعنوية ناتجة عن أعراض الشخصية المحيطة من جراء العداء والخصومة والشغب وحب الانتقام والاتجاهات المضادة للمجتمع وهي تعبيرات انفعالية.

- الارتباط بين الاستهداف لحوادث العمل والمكانة السوسيوومترية للعامل: عن دراسة لمحمود عوض عن الارتباط بين استهداف الحوادث والمكانة السوسيوومترية للعامل، فالعامل مع جماعة لا تتجاوب معه ويصدونه ويرفضونه كثير التورط في الحوادث من العامل المقبول والمتجاوب مع الزملاء، من ثم يزداد شعوره بالأمن والحرية والانتماء بما يرفع من روحه المعنوية وإنتاجه ويبعده من الحوادث.

وقد أكدت الدراسة وجود ارتباط بين الاستهداف والمكانة السوسيوومترية فالمستهدفين بلغ غيابهم 41% من الغيابات والمنبوذين 21% بينما حوادث المستهدفين قدرت 35% وحوادث المنبوذين 38% وعليهما غير راضي وأقل استقرارًا عليه فهم يتمتعون بسوء التوافق المهني والاجتماعي.

¹ سفير ناجي ، مرجع سابق، ص50.

وللتفصيل في بعض تلك المؤشرات نذكر¹:

✓ قلة الإنتاج من ناحية الكم والكيف.

✓ الإكثار من الحوادث والأخطاء الفنية.

✓ إساءة استخدام الآلات والأدوات والمواد الخام، وقد يسرق منها.

✓ كثرة التغيب بعذر وبدون عذر والتقلب من عمل إلى آخر.

✓ اللامبالاة والتكامل.

✓ الإسراف في الشكوى أو التمرد أو المشاغبة.

✓ كثرة الاحتكاك بالزملاء والرؤساء والمرؤوسين.

✓ عدم إطاعة تعليمات المصنع أو الشركة.

ويرى كاي "E-Kay" عن المظاهر العقلية والجسمية في الصناعة "أن سوء التوافق ينعكس في جوانب عديدة ومتزايدة عند العامل وهكذا فإن العامل سيئ التوافق قد لا يحدد مظاهر سوء متوافقة في الغياب أو الشكوى أو الإصابات أو غيرها فقط من السلوك غير المرغوب في العمل، بل يكمن في العلاقة بين هذه الجوانب من السلوك في العمل".

ويذكر الدكتور "السيد محمد خيرى": أنه يتخذ الصراع الناتج عن سوء التوافق مظاهر مختلفة للشكوى والاضطراب، تتضمن استناداً إلى ضعف المرتب أو تعسف اللوائح أو عدم العدالة في المعاملة وعدم مناسبة المركز له أو تحريمه من الترقية...

ولقد نشر "Hill و Twist" بحث في 1953 قاما بتحليل العلاقة بين الحوادث وبعض أنواع الغياب فتبين أن الأفراد الذين يصابون بأكثر عدد من الحوادث لهم بالمثل غيا بات كثيرة بدون عذر من غيا بات بسبب المرض، وعدد أقل لغياب بإذن مسبق.

¹ - أحمد صقر عاشور، السلوك الإنساني في المنظمات، الدار الجامعية، بيروت، 1998م، ص123.

ويشير براون إلى ارتباط المظاهر المختلفة من سوء التوافق المهني حيث ربط تأثير موقف

الإحباط بمجالات صناعية مختلفة هي:

✓ الحوادث والأمراض الصناعية.

✓ الغياب والإضراب.

✓ العصاب والاعتدال الصحي والتعب الصناعي.

✓ التنقل في العمل.

✓ توافق أفضل للعامل في بيئته خارج العمل لتأثيرها على بيئة العمل

6. أنواع لسوء التوافق المهني

سوء التوافق الاجتماعي: وهو عجز الفرد عن مجاراة قوانين الجماعة ومعاييرها، أو عجزه

عن عقد صلات اجتماعية راضية مرضية مع الآخرين.

سوء التوافق المهني: حالة دائمة أو مؤقتة من العجز والإخفاق عن حل المشكلات اليومية

يفوق ما ينتظره الغير أو هو عن نفسه، هو إخفاق الفرد في عمله، إما لعدم تناسب قدراته

مع عمله أو لعسر في الصلات الاجتماعية بزملاء ورؤساء العمل.

سوء التوافق الذاتي: يبدو في عدم رضا الفرد عن نفسه أو استصغاره إياها واحتقاره لها. أو

عدم الثقة فيها وكرهها وإدانتها، ومن المؤكد أن سوء التوافق في مجال معين يؤثر في جميع

المجالات الأخرى، لأن الإنسان وحدة نفسية جسمية واجتماعية اضطراب أحدهما تمس

الأخرى، فغالبًا ما تجتمع كلها فلا تطعن في الصحة النفسية، ومن ظروف سوء التوافق

نقص قدرة العامل أو اجتهاده أو استعداده أو تدريبه أو ظروف العمل السيئة أو إلى عدم

تناسب قدراته مع عمله وهناك جوانب أخرى من سوء التوافق كسوء التوافق الاقتصادي

الديني.

ومن ظروف سوء التوافق: نقص قدرة العامل أو اجتهاده أو استعداده أو تدريبه أو ظروف لعمل السيئة أو إلى عدم تناسب قدراته مع عمله.

علاج مشكلات التوافق المهني:¹

يستهدف التنظيم العمالي الفعال تحقيق أهداف: زيادة الكفاية الإنتاجية، زيادة توافق العامل مع عمله إنشاء نوع من الاستقرار الصناعي بين العمال وأصحاب العمل، وتحقيق هذه الغايات استلزم توفير التوجيه المهني، الاختيار المهني، وتحليل العمل الإرشاد النفسي بالإضافة إلى التحكم في الظروف الفيزيائية كما يتطلب توفير أخصائيين للقيام بالخدمات الإرشادية الاستشارية.

ويقترح "شافر وشويين" وسائل تحسين الصحة النفسية وتأكيد التوافق النفسي.

- تدبير إجراءات مناسبة لاختيار الأفراد وتوجيههم وتدريبهم.
 - تنظيم الصناعة بكيفية ترتقي بالقيم الإنسانية وتعترف بقيمة العمال كمبشر.
- الاختيار والتوجيه المهني:** إن تدخل علم النفس الصناعي كأسلوب علمي لتحليل الأفراد وتحليل الأعمال هام في عملية اختيارهم لتوجيههم وتدريبهم لأداء الأعمال التي تناسب قدراتهم بمقابل الوسائل والتطور التكنولوجي لآلات العمل مما يرفع فرص التوافق المهني.

التوجيه المهني: الكشف عن أحسن عمل يلائم شخصاً معيناً أما الاختيار المهني فيستهدف انتقاء أحسن للأشخاص لعمل معين، وكليهما يتبع تطبيق تقنيات علم النفس عن: العمل على تحسين طرق تحليل المهن، إعداد أحسن الوسائل الفنية لتحليل الأفراد. وضع الطرق السليمة لتكامل البيانات الخاصة بالمهن، وتلك الخاصة بالأفراد لتحقيق التوافق المستهدف بين مقتضيات العمل وصفات ومؤهلات الأفراد.

¹ عبد الحميد محمد فجل، مرجع سابق، ص 126.

وتتميز عملية التوجيه المهني بخصائص هي:

- ✓ إنها عملية مساعدة الفرد على تنمية صورة الذات المتكاملة، والتي تستدعي إمكانيات الفرد المختلفة من استعدادات ودوافع وميول وقيم وظروف اجتماعية.
 - ✓ عملية لمساعدة الفرد على تنمية وتقبل الدور المهني المتفق مع إمكانياته.
 - ✓ عملية مساعدة الفرد على تصويب واختيار الصور المكونة عن نفسه وعن دوره المهني والواقعي في ظروف ملائمة.
 - ✓ عملية مساعدة الفرد على تحقيق صورته عن نفسه في ميدان العمل لخدمة سعادته ومنفعة المجتمع.
 - ✓ مجموعة عمليات متكاملة من اختيار مهنة، توافق خصائص الفرد والإعداد لتدريب عليها وتهيئة الالتحاق بها وبعدها مراقبة التقدم المهني.
 - ✓ تتبع خطوات برنامج التوجيه: بدراسة تحليلية شاملة للفرد، تحليل المهن المختلفة، تهيئة خطة للتدريب ونظام التشغيل والتوظيف فيبدأ بالفرد ويهتم به.
- الاختيار المهني¹** يبدأ من مهنة معينة يتم تحليلها ويعمل على التصفية ومعرفة وتحليل المهنة وذلك لتوزيع العمال والأعمال وللترقية أو نقلهم.
- فتعتمد كلا التقنيتين استخدام الاختبارات السيكولوجية كاختبارات الكفاية الاستعدادات، الميول، الشخصية والاتجاهات.

التدريب المهني: يعتبر التدريب الملائم الخطوة الأساسية لتحقيق أهداف التوافق والموائمة المهنية للتأكد من استخدام القدرات والمؤهلات لتحقيق الكفاية على أساس أن التدريب المهني عملية تعلم وتعليم تمكن الفرد من إتقان مهنته في أقل وقت وبأقل جهد

¹ نفس المرجع السابق، ص 122.

² أحمد عزة راجح، علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، ط1، 1996م، ص134.

ممكن ، يدويًا كان أو عقليًا أو إداريًا من النواحي الفنية والجوانب الاجتماعية، في صورة منظمة لأداء الأعمال بفعالية بتدعيم استعدادات الأفراد وتنميتها مع تأطير الأخصائيين من أقسام التدريب ،يقوم على تصميم برامج لتدريب حسب حاجات العامل الراهنة والمشروعات المستقبلية ،لغرض تنفيذها بتواريخ التدريب وفق قدراته واستعداداته ووضع نظام لقياس أثر التدريب في التقدم، ونتائج رفع المستوى الثقافي والمهني للعمال وتزويدهم بمعلومات ومهارات فنية وتكوين اتجاهات نفسية سليمة أو تغييرها.

تحليل العمل: يتطلب التوافق المهني بين العامل والعمل ومراعاة مقتضيات هذا العمل من الناحية الجسمية والميول ونوع التعليم والمهارات والصفات المزاجية والخلق. وهذه الصفات مستمدة من تحليل العمل الذي هو دراسة العمل بقصد الكشف عن واجباته وظروفه ومؤهلته لتحقيق الأداء الفعال.

فتحليل العمل أساس الموائمة المهنية والهندسة البشرية وهي مرحلة سابقة لدراسة الفرد وتحليله يتم تحديد القدرات والسمات المشروطة بالنجاح ،أمكن من خلاله صياغة الاختبارات لقياس هذه الصفات ،وإظهار سبل تكيف العمل للعمال مع الآلات والأدوات ويعين في معرفة حركة الأداء وتقييم الأعمال لتحديد الأجور وفق الخبرة والمهارة والمجهود، لأنها دراسة تشمل النواحي الفنية والصحية والاجتماعية والاقتصادية والسيكولوجية.

تحسين الظروف الفيزيائية للعمل: إن للعوامل الخارجية محددات للكفاية الإنتاجية من الظروف الفيزيائية والظروف الاجتماعية التي تحيط بالفرد في عمله ،مثل :الإضاءة ،التهوية والضوضاء والتحكم فيها في تحسينها أكثر ما يكون مدعمًا للكفاية الإنتاجية والروح المعنوية في حالة خدمتها لصالح العمال بدل أن تكون وسيلة لزيادة الإنتاج فحسب بل لتقدير العمال والعمل لراحتهم وصحتهم بحيث أن أثر العوامل النفسية في الإنتاج يتضاءل إلى جانبها أثر العوامل الفيزيائية.

فعلى إدارة المؤسسة توفير ظروف بيئة للعمل مناسبة للعامل من جانب الإمكانيات والتجهيزات المستعملة مع التحكم في الظروف الفيزيائية بالإضافة لتوفير الأنشطة والخدمات الاجتماعية والثقافية والترفيهية وتسيير برامج المكافآت والدعم مع إنشاء مركبات الراحة والفراغ والنشاط والاهتمام بالعلاقات الإنسانية وتقدير العمال، منح طرق إدارة ديمقراطية، كلها لإضفاء جو عمل مناسب يحفز العامل ويفكه من مشكلاته في سوء التوافق .

الإرشاد النفسي والاجتماعي: يوصف الإرشاد النفسي للعامل لتشجيعه في التعبير عن انفعالاته واستخراج المشاعر السلبية والمؤثرات والدوافع العدوانية لأنه كثيراً ما تتراكم وتطغى على السلوك فيعرض على مواجهتها بهدوء واتزان لإدراك الراحة والخلص من القلق والتعبير عن مشاعره ومشكلاته والتصدي لها وعلاجها ما يجعله أكثر قدرة على معالجتها لاحقاً بطريقة طبيعية وفردية في سبيل تنمية الشخصية الناضجة للعمال.

ملخص الفصل:

بعد التطرق إلى مفهوم التوافق و الذي يشير إلى نتيجة صراع الدوافع التي يسعى الفرد لإشباعها و حالات التوتر و الإحباط التي يتعرض لها كعوامل دينامية لها تأثيرها على عملية التوافق و التي تكمن في مدى قدرة الفرد في أحداث التوازن بين الإشباع للحاجات المختلفة و إمكانيات الفرد الحقيقية في ظل معايير الوسط الذي يعيش فيه و اختيار الوقت المناسب للإشباع أو إرجائه باستخدام الحيل الدفاعية بطريقة ناجحة تخفف من حدة التوتر النفسي وتوفر جوا من التوافق العام ومن خلاله التوافق المهني الذي يستدل عليه من خلال محكات معينة للشخصية السوية إضافة إلى وعي العمال على اختلاف مناصبهم بالإمكانيات الحقيقية للمنظمة التي يعملون بها وتكييف رغباتهم و حاجاتهم الملحة على الإشباع مما يسهل عليهم الاندماج و التفاني في بلوغ الأهداف المسطرة و تحقيق التوافق المهني السليم وبالتالي تجاوز المواقف المحبطة التي يتعرضون لها يوميا ويمكن النظر إلى العوامل الأساسية في أحداث التوافق النفسي والاجتماعي والمهني للفرد من زاويتين:

- أ- قدرة الفرد على الوصول إلى درجة من التوافق مع نفسه أي مع القيم والأهداف التي ارتضاها لنفسه وإلى درجة من التوافق مع الجماعة التي ينتمي إليها.
- ب- أن يترتب على شعور الفرد بتقبله لذاته و تقبل الآخرين له ، الشعور بالسعادة والارتياح فيما يقوم به من تصرفات و سلوكيات.

الفصل الثالث: جودة البحث العلمي

تمهيد.

1. : البحث العلمي الجامعي

2. مراحل البحث العلمي:

3- الإنتاج العلمي في الجزائر

4.مخابر البحث العلمي

5. انشاء و تطور مخابر البحث العلمي في الجزائر

تمهيد

يمثل البحث العلمي ركنا أساسيا في حياة الأمم و الشعوب، وجزءا رئيسيا من وظائف الجامعة، وهو ركيزة من ركائز المعرفة الإنسانية في كافة ميادين الحياة، إذ يمثل احد مقاييس الرقي والحضارة في العالم.

رغم أهمية البحث العلمي في تحديث وتطوير المجتمعات، إلا أننا نلاحظ قصور في نشاطه في مؤسسات التعليم العالي إذ يعاني البحث العلمي في البلدان العربية عامة والجزائر خاصة مشكلات عديدة مما أعاق ذلك دور عملية البناء والتقدم والتطور.

1. البحث العلمي الجامعي

إن هدف الجامعة في الوقت الحالي هو البحث العلمي، حيث أنها تسخر جميع الوسائل لتحقيق هذا الهدف، فالبحث العلمي كهدف ووظيفة من وظائف الجامعة، مهما كانت اتجاهاته وحجمه وأساليبه ينبغي أن يراعي حاجات المجتمع و يرتبط بمشكلاته¹.

1.1. تعريف البحث العلمي

إن كلمة العلم إذا اتصف بها البحث أو اقترنت به. فإنها تعطي للبحث دلالة واضحة على استخدام الأسلوب (المنهج) العلمي حين دراسة قضية معينة، للبحث في ماهيتها، و الكشف عن سببية العلاقة بين متغيراتها، ثم الوصول إلى مجموعة من القوانين العامة أو القواعد العلمية المفسرة لها².

- محاولة جادة لاكتشاف المعرفة، و التنقيب عنها، و تطويرها و فحصها، و تحقيقها بتقص دقيق، و نقد عميق، ثم عرضها عرضاً مكتملاً بذكاء و إدراك لتسير في ركب الحضارة العالمية، وتسهم فيه إسهاماً حياً³.

- يعتبر البحث العلمي ركناً أساسياً من أركان الجامعة. وتستطيع الجامعة أن توفر المناخ العلمي للبحث و ما يستلزمه من معدات و أجهزة و كتب و مراجع و غيرها من مصادر علمية، و توفر استخدام كل ذلك بالنسبة للأساتذة و الطلاب

¹ داود ماهر محمد، التدريس والتدريب الجامعي أسسه وبنائه وبرامجه، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت، 2006، ص19.

² مجدي صلاح طه المهدي، البحث العلمي التربوي، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2007، ص 19.

³ أحمد حسين الرفاعي، مناهج البحث العلمي، دار وائل للنشر، ط5، الأردن، 2007، ص19.

على السواء. و بهذا تعمل الجامعة على التنمية الذاتية و التدريب الذاتي لأعضاء هيئة التدريس و الطلاب و الباحثين الذين تعدهم الجامعة¹.

- البحث العلمي يعتبر النواة الأصلية للتطور و خلق التقنيات الحديثة².

- ليس " البحث العلمي " مجرد قراءة كتاب أم تحرير مؤلف في موضوع من الموضوعات أو نقل المعلومات من أحد المؤلفات أو المراجع ثم عرضها و الإشارة إلى المصدر الذي نقل منه، إذ أن هذا العمل لا يزيد في شيء من مجرد نقل هذه المعلومات. كما لا يعني البحث أيضا جمع الوقائع و رصد الملاحظات بشكل عشوائي أو كيفما اتفق ثم تسجيلها، و إنما البحث هو نشاط علمي منظم و طريقة في التفكير و أسلوب للنظر للوقائع يسعى إلى كشف الحقائق اعتمادا على مناهج موضوعية محققة من أجل معرفة الارتباط بين هذه الحقائق، ثم استخلاص المبادئ العامة أو القوانين التفسيرية³.

- البحث مجهود منظم، لأخذ ملاحظات، وإجراء تجارب له قيمته العلمية، ولا يستحق البحث أن يكون بحثا، إلا إذا أقيم لحل مشكلة معينة أكاديمية أو تطبيقية متخذا المنهج العلمي سبيلا لذلك⁴.

✓ أما بالنسبة لشروط البحث قانونيا فإنه : "يشترط في البحث بوصفه محل عقد البحث العلمي- استنادا لما تقرره القواعد العامة في العقود - أن يكون ممكنا أو معينا أو قابلا للتعيين و مشروعاً. فالبحث ينبغي أن يكون ممكنا لأنه لا التزام بمستحيل و الا كان العقد باطلا⁵"

¹ حسين عبد الحميد أحمد رشوان، العلم والتعليم والعلم من منظور علم الاجتماع، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2006، ص161.

² مبروكة عمر محيريق، دراسات في المعلومات والبحث العلمي، عصمي للنشر والتوزيع، القاهرة، 1996، ص17.

³ حسين عبد الحميد أحمد رشوان، العلم والبحث العلمي، ط7، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2004، ص21.

⁴ محمد الصاوي، محمد مبارك، البحث العلمي أسسه وطريقة كتابته، المكتبة الأكاديمية، القاهرة، 1992، ص25.

⁵ نصير صبار، لفتة لخبوري، عقد البحث العلمي، أطروحة دكتوراه فلسفة في القانون الخاص، جامعة بغداد، 2005، ص41.

✓ أما بالنسبة لأهم الصفات التي يجب أن يتصف بها الباحث فهي: الموهبة الذهنية العلمية، المنهجية، المعرفة العلمية، الأمانة في النقل، الصدق في القول، الصراحة في الرأي - الموضوعية - الوضوح¹.

2. مراحل البحث العلمي:

-المرحلة الأولى:

لم يكن للجزائر بعد استقلالها ميدان بحث سوى تلك المعاهد و المراكز التي كانت تحت الهيمنة الفرنسية ، كما كان عدد الأساتذة و الباحثين و الطلبة قليلا جدا، ففي سنة 1963 لم تمنح جامعة الجزائر الوحيدة في ذلك الوقت سوى 93 شهادة تخرج ، و تطلب خلال المرحلة الانتقالية بعد الاستقلال إنشاء هيئة التعاون العلمي Organisme de cooperation scientifique

حيث تطرقت المعاهدات و الاتفاقيات الجزائرية الفرنسية إلى مسألة البحث العلمي²، و تم الاتفاق على أن أنشطة المعاهد و مراكز البحث تخضع دوريا للمراقبة، و تسيير وفق تعليمات و توجيهات عامة من طرف المجلس الأعلى للبحث العلمي وفق المرسوم 62-515 المؤرخ

بتاريخ 09/07/1962 ، حيث أنشئ هذا المجلس عام 1963 بمساعدات مالية فرنسية لمدة 4 سنوات ، نظرا للأوضاع الصعبة التي كانت تمر بها الجزائر لم تتمكن من الاهتمام المنفرد بالبحث ، ما اضطرها إلى إمضاء بروتوكول مشترك عام 1968 يتضمن إنشاء منظمة التعاون العلمي بتسيير و تمويل مشترك ، وهو ما أدرج الجزائر في تسيير البحث العلمي و بداية اهتمامها بشؤونه.

¹عبد الهادي الفضلي، أصول البحث، دار المؤرخ العربي، بيروت، 1992، ص239.

²كريم بليمر، 1996، 29،

• المرحلة الثانية :

لم تؤسس وزارة التعليم العالي و البحث العلمي إلا سنة 1970 بهدف الجمع بين التعليم العالي و البحث العلمي، و في العام الموالي شرعت الوزارة في سلسلة من الإصلاحات الجذرية في مجال التعليم العالي، أما في مجال إصلاح البحث العلمي فقد أنشأت سنة 1972 المجلس المؤقت للبحث العلمي ، و في سنة 1973. تم إنشاء المجلس الوطني للبحث، تمثلت مهمته الأساسية في كونه هيئة تجمع بين الباحثين و الجامعيين في كل الاختصاصات و القطاعات التي يعنىها البحث العلمي ، وكان هذا الجهاز مدعما بالمنظمة الوطنية للبحث التي كانت بمثابة الجهاز التنفيذي له ، و التي أنشئت إثر المرسوم الوزاري المؤرخ في 01-02-1974 ، لكي تعوض منظمة التعاون العلمي الجزائري الفرنسي المنحلة و كانت مهامها تتمثل في:

مساعدة انطلاق البرامج البحثية. المساعدة في التكوين العالي في مجالات التخصص. (العمل على تنظيم الندوات العلمية. العمل على مساعدة الباحثين في الإسهام في الندوات العلمية.) العمل على تمويل المشروعات العلمية حيث مولت بين سنة 1975 و 1977، 56 مشروعا ووصلت نفقاتها إلى 4834000 دج

نميز أن المجلس الوطني للبحث باعتباره هيئة استشارية للتوجيه لم يتمكن من أداء وظيفته و يرجع ذلك الجملة من الأسباب و هي : إن هذا المجلس يضم في تكوينه هيئات و منظمات غير متعادلة و غير واضحة الأدوار ، فبالإضافة إلى الباحثين الجامعيين هناك مدراء الوزارات و الحزب و المنظمات الجماهيرية، ولهذا النمط فعالية محدودة، فهو يجمع بين هيئات تختلف في اهتماماتها و وظائفها.

- نقص الاهتمام لدى ممثلي القطاع

- لم يكن البعض من الممثلين يهتم سوى بجلسات الافتتاح و الاختتام و قد يحدث أن يغيب المعنيون عن القطاع الذي عقدت من أجله دورة استثنائية، مما يؤكد : نقص العلاقة بين المؤسسات الجامعية من جهة و بين هياكل البحث و قطاعات الإنتاج من جهة أخرى.

- تغلب الإجراءات الإدارية و التي لها أولوية على إجراءات البحث.

- تناقص المردود الاقتصادي للبحث و ارتفاع النفقات فقد بلغت ميزانية البحث العلمي سنة 1978. 62 مليون دينار جزائري. وفي سنة 1973 عرف البحث العلمي نشأة الديوان الوطني للبحث العلمي ONRS . و في عام 1974 تم إنشاء المركز الجامعي للأبحاث و الإنجازات (CURER) في قسنطينة وفي نفس السنة من شهر نوفمبر تم إنشاء مركز البحث في الاقتصاد التطبيقي و الذي حاول دمج الجامعة في النشاطات التنموية في الميدان مع ربط البحث التطبيقي بأهداف التطور الاقتصادية و الاجتماعية كما تم إنشاء مركز الأبحاث الأنثروبولوجية وما قبل التاريخية ، والذي هدف إلى دراسة التاريخ و ثقافة الشعب الجزائري إلى غاية 1978 كان عدد موضوعات البحث في العلوم الاجتماعية المسجلة في المراكز التابعة لها 55 موضوعا، توزعت حسب التخصصات

- أما عدد الباحثين فقد بلغ سنة 1979 (1266) باحث موزعين كآلاتي :

622 أستاذ باحث في قطاع التعليم العالي 644 باحث في القطاعات الأخرى.

• المرحلة الثالثة:

عرفت مرحلة الثمانينات في الجزائر عدة تغيرات على مختلف الأصعدة ، أما في مجال البحث العلمي ، فقد تبنت الجزائر سياسة جديدة لتنمية قطاع البحث العلمي الحساس، و تعاقب إنشاء مؤسسات أخرى بديلة ؛ ففي سنتي 1982 و 1983 أنشأت محافظة الطاقات الجديدة " المتخصصة بالطاقة النووية و الطاقات المتجددة ، و تضم المحافظة تحت

وصايتها كل من مركز العلوم و التقنيات النووية و مركز البحث و الطاقات المتجددة التابعان أصلا للمنظمة الوطنية للبحث العلمي ثم "المجلس الأعلى للبحث العلمي والتقني".

في سنة 1983 تم حل الديوان الوطني للبحث العلمي وأنشئت محافظة البحث العلمي والتقني، وتم في نفس السنة حل المنظمة الوطنية و تحويل ممتلكاتها و نشاطاتها الى جهات أخرى¹

• المرحلة الرابعة :

في هذه المرحلة تعزز البحث العلمي بإنشاء هيكل جديد ، فطبقا للمرسوم رقم 84-159 المؤرخ في 7 جويلية 1984 تم إنشاء محافظة البحث العلمي و التقني أو التي حاولت ترتيب البرامج الوطنية ذات الأولوية، حيث تمثلت مهمتها العامة في المساهمة في السياسة الوطنية للبحث العلمي و التقني و دعم الاستقلال التكنولوجي كما تضطلع المحافظة في إطار مهمتها السابقة الذكر بما يلي:

✓ تحضير العناصر التي تسهم في تحديد الأهداف الوطنية للسياسة العلمية و التقنية للاتصال مع جميع القطاعات و المشاريع التمهيديّة لمخططات البحث العلمي و التقني السنوية و المتعددة السنوات قصد إدماجها في المخطط الوطني للتنمية الاقتصادية و الاجتماعية .

✓ الإعداد للاتصال مع جميع القطاعات المعنية والمشاريع التمهيديّة لمخططات الإعلام العلمي و التقني و برامجه ، وتسهر على تطبيق المخططات المتعددة ومتابعتها.

1س. كرميليمر 26 ، 1996

- ✓ الإعداد للاتصال مع جميع القطاعات المعنية و المشاريع التمهيديّة لمخططات الإعلام العلمي و التقني و برامجه ، و تسهر على تطبيق المخططات المتعددة و متابعتها.
- ✓ تنسق و تراقب برامج البحث و تقترح أي إجراء من شأنه أن يساعد على حسن سير البرامج المذكورة.
- ✓ تقترح أي إجراء من شأنه أن يطور البحث العلمي و التقني و تتميته في مختلف ميادين العلوم و التكنولوجيا .
- ✓ تشجع النشاط العلمي الإبداعي الوطني و تتلقى من أي هيئة معينة جميع المعلومات التي تخص الأبحاث و برامج العمل في مجال الإبداع و الملكية الصناعية
- ✓ تدرس المحافظة و تقترح الإطار القانوني و التنظيمي اللازم لتطوير أعمال البحث العلمي و التقني و هياكله و تراقب ذلك
- ✓ تساهم المحافظة حسب الأساليب المحددة في تنمية العلاقات الدولية في مجال عملها (

• المرحلة الخامسة :

في سنة 1986 و على ضوء المعطيات الاجتماعية و الاقتصادية الجديدة و الارتفاع المتواصل في عدد الباحثين سواء من خريجي الجامعات الجزائرية أو العائدين من الخارج بعد تكوينهم، تم إنشاء هيئة تحت وصاية رئاسة الجمهورية و هي المحافظة السامية للبحث (HCR). حيث جمعت هذه المحافظة بين مهام كل من محافظة الطاقات الجديدة، و محافظة البحث العلمي و التقني المحلّة و حسب¹ فإن هذه المحافظة و بالرغم من كل نقائصها فقد أدت مهامها بصفة جيدة، و بذلك تطور قطاع البحث و أصبح مكسبا لا نقاش

¹(س كريم و ب بليمير 1996، 27)

فيه، فقد تبنت خلال الفترة بين (1986 و 1989) 460 مشروع بحث بلغ فيها معدل عدد الباحثين 2700 باحث. كما تم إنشاء وحدات البحث الملحقة بالجامعات كما توصلت المحافظة السامية إلى وضع المعالم المتعلقة بتنشيط البحث¹ كما تم سنة 1986 إنشاء " وحدات البحث الملحقة بالجامعات ومن جهة أخرى ، وفي غمرة الإصلاحات الاقتصادية التي عرفتها البلاد سنة 1988، طلب من المؤسسات الاقتصادية العمومية الاختيار على أساس المردود الاقتصادي والمالي على حساب نشاطات البحث والتجديد ونتيجة لذلك تخلت أغلب المؤسسات عن برامج البحث وحلت وحدات البحث المعتمدة لديها"²

• المرحلة السادسة:

في سنة 1990 أي بعد 4 سنوات من إنشائها لم يعد بمقدور المحافظة السامية للبحث أن تستمر كملحقة و ذلك للأهمية التي اكتسبتها الجامعة و التعليم العالي و البحث، و خاصة الدور الذي كان على الجامعة أن تقوم به في عالم متجدد. و بذلك تحولت المحافظة السامية إلى وزارة منتدبة للبحث و التكنولوجيا و البيئة (ما يبرز الاهتمام المستجد بالبحث العلمي و التي دامت مدة سنتين ثم أسندت مهام هذه الوزارة سنة 1992 إلى وزارة التعليم العالي في شكل كتابة الدولة للبحث، حيث اتخذ قرارين كان لهما عميق الأثر على البحث العلمي حالياً و هما:- إنشاء مجلس وطني للبحث العلمي و التقني - إنشاء لجان بين القطاعات مهمتها ترقية و برمجة و تقييم البحث العلمي و لقد بقيت هذه الكتابة أقل من عام لتحل سنة 1993.

¹ بن أعراب ، 2007-07

² أحمد عمري، 2008

المرحلة السابعة: تميزت هذه المرحلة بحل كتابة الدولة للبحث سنة 1993 حيث تكفلت وزارة التعليم العالي مباشرة بالبحث العلمي لتصبح وزارة التعليم العالي و البحث العلمي لمدة 6 سنوات و خلال الفترة الممتدة بين 1996 / 1990 وصل عدد الرسائل و مشاريع البحث في ميدان العلوم الاجتماعية إلى 1429 مشروع

مع التحولات العالمية الكبرى خاصة في المجال المعرفي و المعلومات، و التطورات الكبرى الحاصلة و التي كانت ناتجا لتطور البحث العلمي عالميا، اقتضت الضرورة الاهتمام الأكثر بالبحث العلمي، و استطاعت الجزائر أن تنشئ عشرات المراكز البحثية، كما تميزت هذه المرحلة بسياسة وإستراتيجية جديدتين تشكلان إطارا للعديد من الإجراءات التي تطورت حاليا وتمثلت في :

• **على المستوى القانوني :** يتمثل الإجراء الرئيسي في إصدار قانون - برنامج ينظم نشاطات البحث والتنمية التكنولوجية كأولوية وطنية تمثل فرعا مستقلا في حد ذاته من فروع التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للبلاد وفي نفس منطلق هذه السياسة تقرر :

1- إصدار قانون نووي.

2 - إنشاء جهاز تنظيمي وطني في مجال الأمن النووي.

3 - إصلاح قانون الأساتذة الباحثين.

4- تطبيق قانون استقلالية المخبر الجامعي.

- على المستوى المؤسسي : تمثل أهم إجراء في تدعيم قطاع البحث العلمي باليات المتابعة و التقويم و التثمين لتفعيل دور الوكالات التالية

- الوكالة الوطنية لتنمية البحث الجامعي ANDRU

- الوكالة الوطنية لتنمية البحث في ميدان الصحة ANDRS

وهي الهياكل المسؤولة عن نشاط البحث كما تدعم قطاع البحث العلمي بإجراءين هما:

- تنصيب اللجان ما بين القطاعات.

- إنشاء مركز وطني للبحث في التكنولوجيا الحيوية.

- إنشاء هيئة استشارية للتنسيق والتشاور بين المجالس العلمية ومراكز البحوث.

على مستوى الموارد البشرية من خلال:

1. السعي لتطوير الموارد البشرية وإعداد الباحثين وتعزيز السياسة المتبعة في مجال الدراسات العليا.

2. ترقية الحركة الجمعوية في مجال العلوم والتكنولوجيا، وتسهيل إنشاء شبكات البحث بالتعاون مع المكتبات الأجنبية ووحدات البحث الدولية ، والملتقيات و المخابر المشتركة وذلك بتحسين نظام جمع المعلومات من خلال بنوك المعلومات بهدف الاستفادة من الكفاءات الجزائرية العاملة في الخارج.

على مستوى تثمين نتائج البحث : إن قيمة البحث العلمي تكمن في نتائجه و ما حققه من مردود والتي تستوجب وجود حركية فكرية وإنشاء نظام وطني لتجميع الإنتاج العلمي والتقني، وضمان نشره وتبادل المعلومات والخبرات وتسجيل براءات الاختراع وغيرها في سبيل تثمين نتائج البحث وتحقيق أهدافه من خلال:

1 - إنشاء الوكالة الوطنية لتنميين نتائج البحث و التطوير VETANDRE

يتضح من خلال الجدول التقلبات التي تميزت بها منظومة البحث في الجزائر منذ الاستقلال ، حيث انتقلت وصاية البحث منذ الاستقلال من وصاية إلى أخرى 14 مرة هذا التغير في هيكلية البحث العلمي نتج عنه تأخر تطور البحث العلمي مقارنة مع الأهداف المرسومة، الأمر الذي أثر أيضا على استقرار الباحثين و تفرغهم لنشاط البحث أمام التغير المستمر للوصاية. إلا أنه خلال السنوات الأخيرة تزايد الاهتمام بالبحث العلمي في الجزائر، بحيث تبنت الجزائر سياسة جديدة لتنشيط و تفعيل البحث العلمي و نشر المعرفة، و لذلك بادرت الوزارة المكلفة بالبحث العلمي بتفعيل السياسة الوطنية لترقية البحث و التي كانت محورا للقانون التوجيهي و البرنامج الخماسي الأول للبحث لأول مرة في تاريخ الجزائر سنة 1998 (08-11-6) بحيث عكس قرار إدراج نشاط البحث في إطار قانون برنامج الأهمية التي توليها الدولة للبحث، و تكريسا للبحث العلمي كعامل أساسي لتحقيق التنمية الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية للبلاد. كما هدف هذا القانون (98- 11) إلى تحقيق جملة من الأهداف و هي:

- ضمان ترقية البحث العلمي والتطوير التكنولوجي بما في ذلك البحث الجامعي.

- رد الاعتبار لوظيفة البحث داخل مؤسسات التعليم والبحث العلمي والمؤسسات المعنية بالبحث. - دعم تمويل الدولة للنشاطات المتعلقة بالبحث العلمي و التطوير التكنولوجي و تجسدت سياسة الدولة الإنعاش و تطوير قطاع البحث العلمي من خلال إصدار المراسيم التنفيذية (99-244) و التي حددت قواعد إنشاء مخابر البحث و الشروط التنظيمية لعملها و تسييرها، بحيث تم انطلاقا من سنة (2000) اعتماد و إنشاء مخابر البحث العلمي بمختلف المؤسسات الجامعية عبر الوطن، و التي غطت مختلف التخصصات و الميادين العلمية و بهذا أصبحت هذه المخابر بمثابة الوحدة القاعدية للبحث العلمي الجامعي

3- الإنتاج العلمي في الجزائر:

لقد أصبح الإنتاج العلمي هو السمة الأساسية والميزة التي تميز الجامعات في العصر الحديث، فيه تقارن الجامعات، وتكتسب مكانة بين الجامعات العالمية، كما أن إنتاج المعرفة يشكل المرحلة الأرقى لاكتساب المعرفة في أي مجتمع والمدخل الأوسع للانخراط في مجتمع المعرفة العالمي. فالإنتاج المعرفي للجامعات هو عملية الخلق والإبداع وإنتاج أفكار جديدة مع نشرها وتسويقها للمجتمع بمختلف قطاعاته حتى يستفيد منها في مواجهة جميع التحديات والمشكلات التي تواجهه، وبهذا تكون الجامعة عنصرا أساسيا و عاملا مهما لتطوير المجتمع بمختلف قطاعاته وهي المنوطة بتشخيص مشكلاته (الاقتصادية والاجتماعية، التربوية والسياسية...٠٠٠٠). والعمل على إيجاد الحلول وتحقيق التنمية والتطوير المجتمع، ويمكن بشكل عام قياس الإنتاج العلمي للجامعات من خلال المنشريات العلمية وبراءات الاختراع التي تسهم في التنمية و التطوير.

1- المنشورات العلمية تعد المنشورات العلمية أحد مخرجات البحث العلمي ومؤشرا مهما لتطور الإنتاج العلمي، لذا فإنه من واجب الباحثين والجامعات أن تعكف على نشر نتائج الأبحاث العلمية، خاصة في المجالات المحكمة، للتمكن من الحكم على وضعية الإنتاج العلمي عموما وحسب تقرير المديرية الوطنية لبرمجة البحث والتقييم والاستشراف والتي أعدت حصيلة نشاطات البحث العلمي في الجامعات الجزائرية لسنة 2007 |، فقد بلغ الإنتاج العلمي على المستوى الوطني.

4. مراكز البحث العلمي:

وأصبح من المسلم به عالميا الدور الفاعل والأثر الكبير لمراكز البحث العلمية في التطوير والابتكار والدفع بعجلة الإنتاج العلمي لمراحل متقدمة، حيث أصبحت هذه المراكز أداة لإنجاز العديد من المشاريع الإستراتيجية، ونظرا لأهمية هذه المراكز فقد بادرت الجزائر منذ سنة 1988 في إنشاء مراكز بحثية تتماشى والأهداف التنموية المحددة، حيث بلغ عدد المراكز البحثية سنة 2000 (10 مراكز) يتمركز جلها في الجزائر العاصمة وهي :

الجدول رقم (1) توزيع مراكز البحث المنشأة سنة 2009 على المؤسسات الجامعية

مراكز البحث	المؤسسة الجامعية
المركز الوطني في الكيمياء	جامعة وهران
مركز الوطني للإخطار الكبرى	جامعة وهران
المركز الابتكار والتحويل التكنولوجي	جامعة باتنة
الرصد الوطني لعلم الفلك	جامعة باتنة
مركز للعلوم والهندسة	جامعة تلمسان
المركز الوطني للبحوث في مجال تكنولوجيا الاغذية الزراعية	جامعة بجاية
مركز الابتكار ونقل التكنولوجيا	جامعة بجاية
المركز الوطني للبيئة والتنمية المستدامة	جامعة عنابة
المركز الوطني للبحوث في مجال الموارد و المعادن	جامعة عنابة
المركز الجهوي للأجهزة الالكترونية	جامعة سيدي بلعباس
مركز الجزئية الفائقة والنمذجة	جامعة سيدي بلعباس
المركز الحيوي للبحث في هندسة الأحياء	جامعة بجاية
المركز الوطني للبحوث الزراعية	جامعة معسكر
المركز الوطني للحفاظ على السلالات	جامعة مستغانم
المركز الوطني للبحوث في مجال النانوية والتكنولوجيا النانوية	جامعة بومرداس
المركز الوطني للبحوث في مجال البيولوجيا الجزئية	جامعة الجزائر
المركز الوطني للبحوث في مجال الرياضيات	المدرسة العليا للأساتذة القبة
مركز البحوث تكنولوجيا السليسيوم	وحدة تنمية السليسيوم
مركز لتنمية الطاقة المتجددة	مركز البحث لتنمية الطاقة المتجددة

المصدر: المديرية العامة للبحث العلمي والتطوير التقني، RSMT/ MERS 2010 الجزائر.

5-نشأة و تطور مخابر البحث العلمي في الجزائر:

تعتبر مخابر البحث العلمي أحد هياكل البحث المستحدثة من أجل القيام بعملية البحث العلمي، وهو مؤسسة رسمية لها مجموعة من الأهداف ترتكز أساسا على تقديم خدمات معرفية وعلمية للمجتمع ويشرف عليها باحثون ويتكون مخبر البحث العشي عن ثلاث مصادر: المصدر البشرية ويتجسد من خلال مدير المخبر وفرق البحث التي تشكله المصدر المادي: وتتمثل جملة الفضاءات المادية من مكاتب وورشات إضافة إلى التجهيزات والوسائل التي يضعها المخبر المصدر المعنوي : وتتمثل في الصبغة القانونية التي تطبع هذه التجمعات الباحثين والفرق، من خلال الاعتماد الذي منحه الهيئة الوصية لتأسيس واعتماد المخبر وملا صدور القانون التوجيهي للبحث (1198) وما تبعه من مراسيم تنفيذية بدأت حركية إنشاء المعابر عبر المؤسسات الجامعية تتطور عن طريق اعتماد العديد من المخابر البحثية عبر مختلف المؤسسات الجامعية عبر الوطن وتعد جامعة فرحات عباس من الجامعات الرائدة من حيث أعتمد المخابر البحثية.

يتزايد الاهتمام بالبحث العلمي في الجزائر، بحيث تبقت الجزائر سياسة جديدة لتنشيط و تفعيل البحث العلمي ونشر المعرفة، ولذلك بادرت الوزارة المكلفة بالبحث العلمي بتفعيل السياسة الوطنية لترقية البحث والتي كانت محورا للقانون التوجيهي والبرنامج الخماسي الأول للبحث لأول مرة في تاريخ الجزائر سنة 1998 (08 / 1998 / 22)، بحيث عكس قرار إدراج نشاط البحث في إطار قانون برنامج الأهمية التي توليها الدولة للبحث، وتكريسا للبحث العلمي كعامل أساسي لتحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية للبلاد كما يرمي هذا القانون (1198) إلى تحقيق جملة من

الأهداف وفي: - ضمان ترقية البحث العلمي والتطوير التكنولوجي بما في ذلك البحث الجامعي

ملخص الفصل:

إن نظرة الدول المتقدمة للبحث العلمي وتوفير الإمكانيات البحثية من مخابر ومراكز بحثية، وتوجيه كل القوى البشرية في لباس ثوب البحث العلمي هو الهدف الذي سعت إليه معظم الدول وبهذا أصبحت تسمى بالدول المتقدمة، إذ يقاس أي تقدم دولة على ما تقدمه من بحث وتكنولوجيا . والتكنولوجيا في حد ذاتها هي وليدة العلم والبحث التطبيقي، لذلك كان يشار إلى الشرق الأوسط في قرون سابقة أنها مهد للحضارة والفكر الغربي، وهذا راجع إلى الاهتمام بالعلم والمعرفة العلمية . كما تعتبر القوى البشرية داخل نسق البحث العلمي أحد الركائز الأساسية التي يعتمد عليها في تطوير وتنمية البحث العلمي، وباعتبار أن البحث العلمي يتم داخل مؤسسات وأنساق بحثية فإن لهذه المؤسسات والأنساق محددات وشروط يجب أن تتوفر في الباحثين لكي يتم دمجهم وإعطائهم العضوية داخل نسق البحث العلمي من بينها الانتماء الفكري والرصيد العلمي المتمثل في التخصص والدرجة العلمية وكذا الشهادة العلمية المناسبة لكل نسق من أنساق البحث العلمي سواء الجامعة أو مركز بحث أو مخبر ، هذا من جهة الباحث كعضو في ذلك النسق، وكذا من جهة النسق العلمي والامتيازات التي يقدمها لكي يحافظ على عضوية الباحثين ودمجهم في جماعات وفرق بحثية، ويكون هنالك إنتاج علمي ومعرفي.

الفصل الرابع: الجانب الميداني

تمهيد:

- ✓ لإجراءات المنهجية للدراسة.
- ✓ نظرة عامة حول جامعة الاغواط.
- ✓ مجالات الدراسة .
- ✓ المنهج و الأدوات المستخدمة للدراسة .
- ✓ عرض و تحليل بيانات الدراسة .
- ✓ الاستنتاج العام.
- ✓ قائمة المراجع.

تمهيد:

سنحاول في هذا الفصل إعطاء نظرة عامة حول ميدان الدراسة جامعة الأغواط و التطورات ثم سنتطرق إلى مجالات الدراسة المتمثلة في المجال المكاني و البشري ، ثم سنتطرق إلى تحديد وعرض مختلف الإجراءات المنهجية التي اعتمدنا عليها في الجانب الميداني و المتمثلة في المنهج وآليات التحليل الكمي و الكيفي لدراسة ، ثم سنتطرق إلى الأدوات أو التقنيات المستعملة لدراسة و المتمثلة في الاستبيان "استمارة" و من ثمة سنتطرق إلى طريقة تحديد العينة، ومن ثمة سنحدد خصائص المبحوثين بتحليل بياناتهم الشخصية انطلاقا من الجداول الإحصائية .

سنقوم في هذا الفصل بعرض أهم النتائج التي توصلنا إليها ،بحيث سنعرض النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى، وثانيا سنتناول عرض نتائج الفرضية الأولى وسنحلل الجداول المتعلقة بها إحصائيا وسوسولوجيا ومن ثم سنعرض النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية وسنحلل الجداول الفرضية الثانية إحصائيا وسوسولوجيا، ثم سنتناول الاستنتاج العام لدراسة و أهم النتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة ككل.

1. مجالات الدراسة :

• المحال المكاني:

أجريت هذه الدراسة في جامعة عمار ثليجي بالأغواط ، التي تعتبر إحدى جامعات الجزائر العمومية ، حيث تتواجد هذه الهياكل الجامعية في موقع يتربع على مساحة تقدر ب 31هكتار موزعة على مقرين قديمين و مقر جديد (القطب التكنولوجي).

• المجال البشري:

إن محور هذه الدراسة هو معرفة التوافق المهني وعلاقته بجودة البحث العلمي ،لذلك فإن مجتمع الدراسة اقتصر على اساتذة كلية التكنولوجيا بجامعة عمار ثليجي.

• منهج:

اعتمد بحثنا في تجميع مادته المعرفية و موارده الأولية انتهاج منهج الذي يعطينا التصور و التخطيط الدقيق للعمل حول موضوع الدراسة والمنهج هو مجموعة منظمة من العمليات تسعى لبلوغ الهدف.

وهو المنهج الملائم للمشكلة التي نريد دراستها ،و ذلك من خلال محاولتنا جمع معلومات دقيقة و واقعية حول التوافق المهني و إبراز العلاقة بجودة البحث العلمي داخل كلية التكنولوجيا بجامعة عمار ثليجي بالأغواط وكنا سنقوم بتبويب وعرض هذه البيانات لكن ظروف البلاد هي التي منعتنا في البحث و الدراسة للوصول إلى نتائج.

المنهج الوصفي هو طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من اجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية و إنسانية.

و يعرف المنهج الوصفي على انه طريقة منظمة لدراسة حقائق راهنة متعلقة بظاهرة أو أفراد أو أحداث أو أوضاع معينة، بهدف اكتشاف حقائق جديدة أو التحقق من صحة حقائق قديمة، و أثارها، والعلاقات التي تتصل بها، والكشف الجوانب التي تحكمها¹

• العينة:

تعرف على أنها مجتمع الدراسة الذي تأخذ منه البيانات الميدانية، أنها جزء من الكل، بمعنى اخر هي مجموعة من افراد المجتمع تكون ممثلة له، لتجري عليها الدراسة والعينة ليست إلا مثالا أو مجموعة من أمثلة يستخلص منها أحكام فيها قدر من الاحتمال و يمكن الاستعانة بها في بعض الإجراءات العملية أو الاستنتاجات النظرية، وقد تكون وحدات العينة أشخاصا أو شوارع أو مدن إلى غير ذلك

ويضم مجتمع دراستنا 40 أستاذ وتم اختيارهن بطريقة عشوائية وتماشيا مع طبيعة الموضوع اعتمدنا على الاستمارة ولكن لم نستطع توزيعها كاملة فوزعنا 5 استمارات وتم استرجاعهم وهذا نظرا لظروف التي تشهدها البلاد

2_ أدوات جمع البيانات:

الاستمارة: تعتبر الاستمارة البحثية التقنية أكثر شيوعا للتقصي في ميدان العلوم التكنولوجية إذ يركز التحقيق بواسطة الاستمارة باليد للأساتذة بالإجابة عليها، ومحتوى الاستمارة كان يشمل متغيرات وفرضيات الدراسة حيث احتوت على 29 سؤالا موزع على ثلاثة محاور وهي كالتالي:

¹ خاطر أحمد الحسين، البحث الاجتماعي في محيط الخدمة الاجتماعية، ب ط المكتبة الجامعية، الإسكندرية، 2001، ص25، 87.

البيانات الشخصيةالبيانات حول مدى أهمية التوافق المهني وعلاقته بالأساتذةبيانات جودة البحث العلمي لدى الأساتذة**ثالثا: طريقة المسح:**

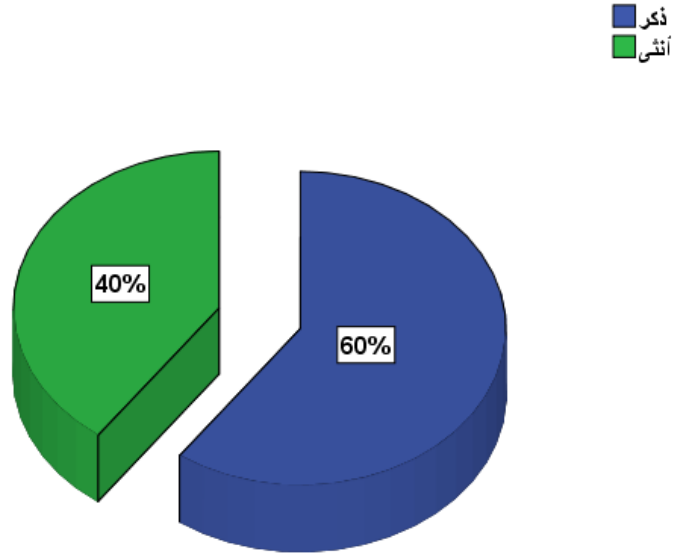
تتكون كلية العلوم التكنولوجية بالأغواط من 206 أستاذ بشكل دائم لذلك فضلنا في بحثنا إجراء مسح جزئي للأساتذة نظرا لعدم تواجد جميع الأساتذة في الكلية ورفضهم لكل الوسائل الاتصال وهذا راجع إلى الوضع الراهن الذي تمر به البلاد والعباد من انتشار الفيروس كوفيد 19 القاتل نظرا لعدم إمكانية الوصول اليهم جميعا وزعنا 5 استمارات وتمكنا من استرجاعها كاملة

المحور الأول: البيانات الشخصية.**1. جدول رقم 1: يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس:**

النسبة (%)	التكرارات	
60	3	ذكر
40	2	أنثى
100	5	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب حسب مخرجات "SPSS".

الشكل رقم 01: دائرة نسبية تبين جنس أفراد العينة.



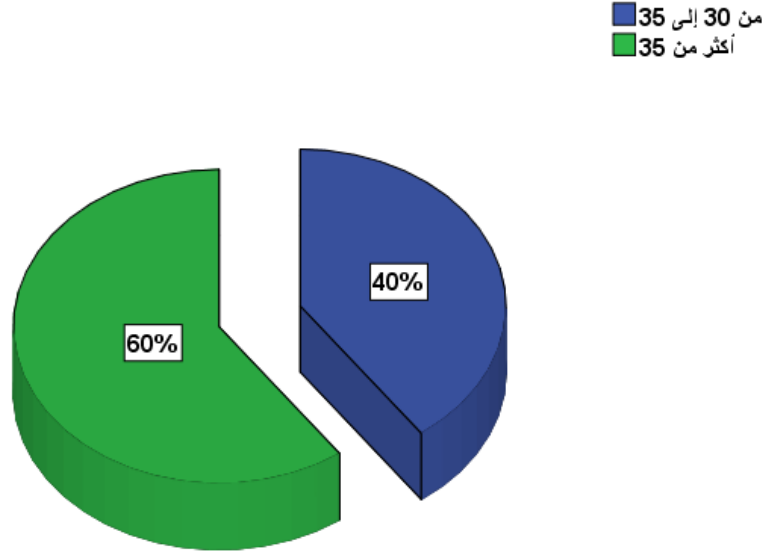
نلاحظ من الجدول أعلاه أن نسبة 60% تمثل نسبة الذكور وهي النسبة الغالبة، أما نسبة 40% تمثل نسبة الإناث ،ويرجع السبب في أن ذكور تميل إلى العمل في الجانب التطبيقي خصوصا الدائمين ويرون أن طبيعة العمل تلائم إمكانياتهم وقدراتهم المهنية ،أما بالنسبة للإناث فهم يميلون إلى الجانب النظري .

جدول رقم 2 يوضح الجدول توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.

النسبة (%)	التكرارات	
40	2	من 30 إلى 35
60	3	أكثر من 35
100	5	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب حسب مخرجات "SPSS".

الشكل رقم 02: دائرة نسبية تبين سن أفراد العينة.



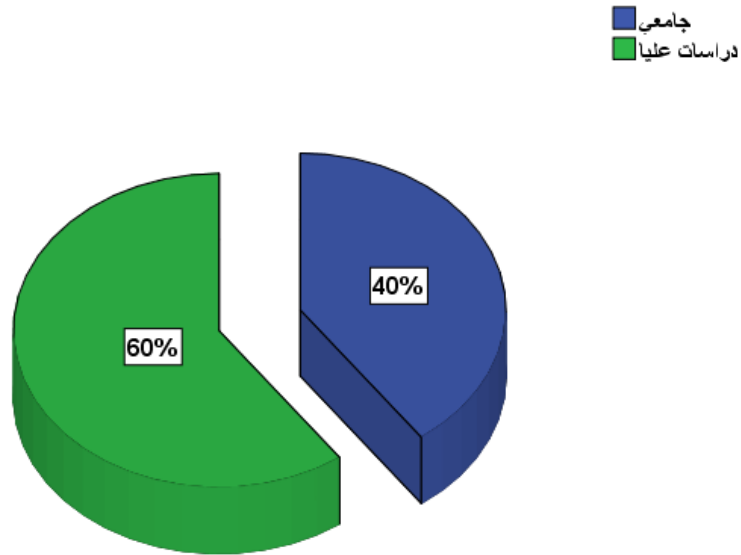
نلاحظ أن النسبة الغالبة هي 60% من مجموع المبحوثين وهي تمثل الأساتذة الذين لديهم سن ما بين 25 و30 بين أقل نسبة 20% والتي تمثل الأساتذة الذين لديهم أكثر من 40 سنة. ويرجع ارتفاع نسبة سابقة الذكر إلى أن جامعة الأغواط من الجامعات الفنية في الإنشاء وخصوصا في وجود مناصب شاغرة وذلك بحكم حداثة القطب التكنولوجي، أما بالنسبة إلى أقل نسبة والتي تحتوي على أساتذة تتراوح أعمارهم أكثر من 35 سنة ذلك نتيجة اقدميتهم الذين كانوا يعملون في الكلية قبل نقلهم إلى الموقع الجديد (القطب التكنولوجي)

الجدول رقم 03: يبين المستوى التعليمي لأفراد العينة.

النسبة (%)	التكرارات	
40	2	جامعي
60	3	دراسات عليا
100	5	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب حسب مخرجات "SPSS".

الشكل رقم 03: دائرة نسبية تبين المستوى التعليمي لأفراد العينة.



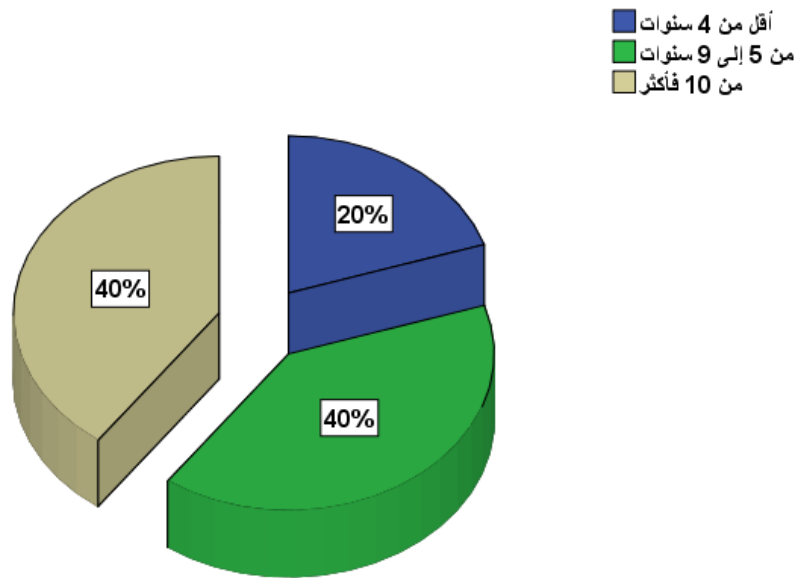
نلاحظ من الجدول اعلاه إن اكبر نسبة هي 60% والتي تمثل الأساتذة الذين لديهم مستوى جامعي بينما النسبة التي تليها هي نسبة 40% والتي تمثل الأساتذة المتحصلون على الدراسات العليا.

الجدول رقم 04: يبين الخبرة لدى أفراد العينة.

النسبة (%)	التكرارات	
20	1	أقل من 4 سنوات
40	2	من 5 إلى 9 سنوات
40	2	من 10 فأكثر
100	5	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب حسب مخرجات "SPSS".

الشكل رقم 04: دائرة نسبية تبين الخبرة لدى أفراد العينة.



نلاحظ من الجدول أعلاه أن أكبر نسبة هي 40% التي تمثل خبرة الأساتذة أقل من 4 سنوات وتعادلها نسبة 40% التي تمثل خبرة الأساتذة من 5 إلى 9 سنوات بينما تليها أقل نسبة هي 20% والتي تمثل الأساتذة الذين لديهم خبرة من و ترجع أغلبية الأساتذة الأقل من 4 سنوات في وجود مناصب متوفرة في الكلية أي في التدريس، أما النسبة القليلة و المتمثلة في

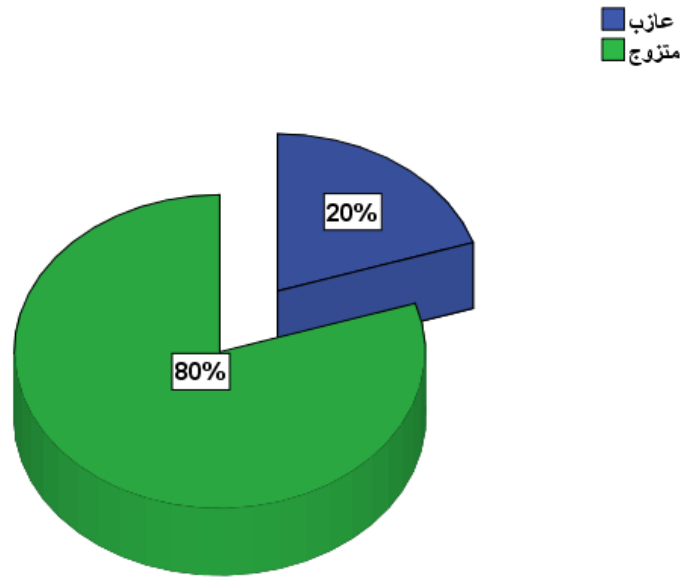
الأساتذة الذين لديهم خبرة من 5 إلى 9 سنوات فأكثر يرجع ذلك إلى وجود الأساتذة ذوي الأقدمية الذين يتمتعون بالخبرة 10 سنوات فأكثر

الجدول رقم 05: يبين الحالة المدنية لدى أفراد العينة.

التكرارات	النسبة (%)	
1	20	عازب
4	80	متزوج
5	100	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب حسب مخرجات "SPSS".

الشكل رقم 05: دائرة نسبية تبين الحالة المدنية لدى أفراد العينة.



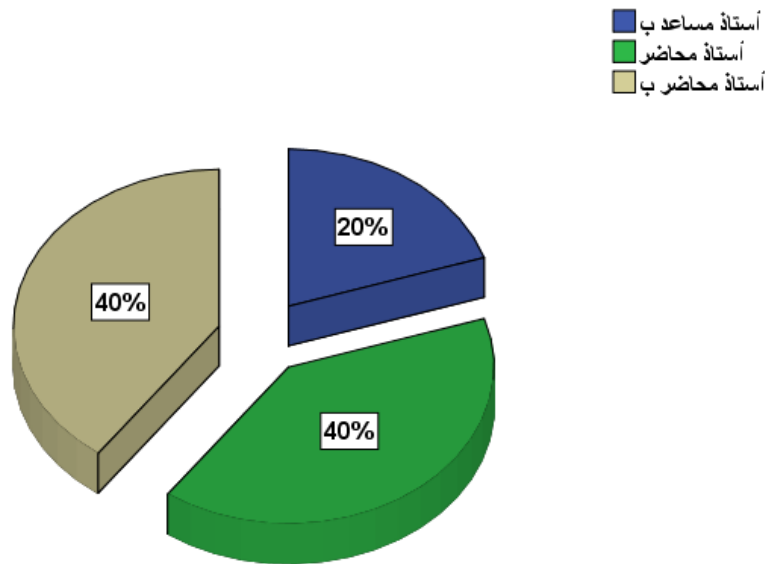
نلاحظ من الجدول أعلاه الذي يبين الحالة العائلية أن أكبر نسبة هي 80 % تمثل الأساتذة المتزوجين، بينما النسبة الأقلية 20% تمثل نسبة الأساتذة العزاب.

الجدول رقم 06: يبين وظيفة أفراد العينة.

النسبة (%)	التكرارات	
20	1	أستاذ مساعد ب
40	2	أستاذ محاضر
40	2	أستاذ محاضر ب
100	5	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب حسب مخرجات "SPSS".

الشكل رقم 06: دائرة نسبية تبين الوظيفة لدى أفراد العينة.



نلاحظ من الجدول أعلاه أن أكبر نسبة هي 40% وتمثل نسبة كل من أستاذ محاضر وتقابلها نسبة نفس قيمة ألا وهي 40 % تمثل أستاذ محاضر ب بينما تليها أقل نسبة وهي 20% تمثل أستاذ مساعد ب.

الجدول رقم 01: يوضح العلاقة بين الجنس و مواجهة أداء الوظيفة الحالية للمشاكل الناجمة عن عدم امتلاك معارف حول المنصب الجانب البيداغوجي

المجموع		هل تواجه في أداء وظيفتك الحالية مشاكل ناتجة عن عدم إمتلاك معارف حول منصب الجانب البيداغوجي					
		لا		نعم			
3	100%	1	33.3%	2	67.7%	ذكر	الجنس
2	100%	1	50%	1	50%	أنثى	
5	100%	2	40%	3	60%	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالب حسب مخرجات "SPSS".

نلاحظ من الجدول أعلاه أن اكبر نسبة هي 60% والتي مثلت بنسبة 66.7% بأنه لا يمثل امتلاك معارف حول المنصب الذين يعملون بالمؤسسة ، بينما اقل نسبة وهي 40% التي مثلت 33.3% إجابة المبحوثين عن امتلاك معارف

ويرجع هذا الاختلاف في النسب إلى معظم الأساتذة الذين لا يمتلكون معارف داخل الكلية وذلك راجع إلى رغبة الأساتذة بالعمل الفردي أكثر من الجماعي الان الفرد دائما يسعى إلى الاستقلالية من اجل تحقيق انجازات اكثر حرية، أما النسب القليلة من الأساتذة الذين يمتلكون معارف في الكلية هذه عكس ما اشرنا اليه سابقا

الجدول رقم 02: بوضوح مشاكل ناتجة عن عدم تلاؤم متطلبات وظيفة البحث العلمي للكفاءات والاستعدادات الشخصية. والجنس

المجموع		مشاكل ناتجة عن عدم تلاؤم متطلبات وظيفة البحث العلمي للكفاءة والاستعدادات الشخصية					
		كله هذه الجوانب		لا			
%100	3	%67.7	2	%33.3	1	ذكر	الجنس
%100	2	%50	1	%50	1	أنثى	
%100	5	%60	3	%40	2	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالب حسب مخرجات "SPSS".

من خلال معطيات الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 66.7% كانت أكبر إجابة من طرف أساتذة انهم يعانون من المشاكل من كل جانب الناجمة عن عدم التلائم متطلباتهم الوظيفية مع البحث العلمي والكفاءات والاستعدادات الشخصية، في حين نجد أن نسبة 33.3% من طرف الأساتذة الذين كانت إجابتهم ب لا

الجدول رقم 03: يوضح كيف تقيم طبيعة العلاقة بينك وبين زملائك العمال المستوى التعليمي

المجموع		كيف تقيم طبيعة العلاقة بينك وبين زملائك عمال؟							
		أخرى		العلاقات تنافس وصراع		علاقات المهنية			
%100	3	%0	0	%33.3	1	%67.7	2	جامعي	المستوى التعليمي
%100	2	%50	1	%50	1	%0	0	دراسات العليا	
%100	5	%20	1	%40	2	%40	2	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالب حسب مخرجات "SPSS".

من خلال هذا الجدول الذي يوضح طبيعة العلاقة بين الأستاذ و زملائه وهذا من خلال النسب المتفاوتة ،أكبر نسبة 40% مدعمة بنسبة 66.7 % علاقات مهنية بالمقابل نجد أن نسبة 40%مدعمة بنسبة 33.3% تمثل علاقات تنافس و صراع وهنا صرحوا بان علاقات الغالبة علاقات مهنية

الجدول رقم 04: يوضح كيف تقيم أسلوب تعامل المسؤولين معك والرتبة الوظيفية

المجموع		كيف تقيم أسلوب تعامل مسؤولين معك؟					
		تعامل إنساني		تعامل في حدود نظام العمل			
%100	3	%33.3	1	%67.7	2	أستاذ مساعد	الرتبة الوظيفية
%100	1	%0	0	%100	1	أستاذ محاضر	
%100	1	%0	0	%100	1	أستاذ محاضر'ب'	
%100	5	%20	1	%80	4	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالب حسب مخرجات "SPSS".

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه إن أكثر أفراد الدراسة الذين تعاملهم في حدود نظام العمل بمسؤوليهم و قدرت ب%66.7وهذ راجع إلى التوافق بين الأساتذة و المسؤولين ا والي طبيعة الأساتذة بحد ذاتها إذ يرجع هذ إلى خدمات الجامعة و التماشي مع ظروف العمل في حين نجد أفراد الدراسة المتبقين وبنسبة قدرة 33.3%يكون تعامل أنساني مع مسؤوليهم .

الجدول رقم 05: يوضح العلاقة بين فرص الترقية المتاحة و السن

المجموع		هل الفرص الترقية متاحة لك في عملك؟				السن
		لا		نعم		
%100	5	%66.7	2	%33.3	3	من 25 إلى 30
%100	1	%0	0	%100	1	من 30 إلى 35
%100	1	%0	0	%100	1	أكثر 35
%100	5	%40	2	%60	3	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب حسب مخرجات "SPSS".

نلاحظ من خلال تحليلنا للجدول أعلاه أن % 66.7 الذين لم تتيح لهم الفرص في الترقية من الآخرين، لأن الأستاذ يؤثر فيه عامل المهنة بشكل كبير لتحقيق الأهداف الذي يتوقف على الهيكل التنظيمي للكلية، مما يعطي له دافعا قويا على تأهيل الطالب الجامعي، خاصة بتوفير وحدات لتطوير الجدول التعليمية وتحسين مستوى الخدمات داخل الكلية بينما نسبة 33.3 % الذين أتيحت لهم الفرصة في الترقية.

الجدول رقم 06: يوضح العلاقة بتوفر فرص العمل و رأي العاملين في فترة التبرص و توفر فرص اكتساب الخبرة في العمل

المجموع	حسب رأيك هل فترة التبرص التي تابعتها مباشرة بعد توظيفك كانت؟						
	قصيرة ينبغي تمديد فترتها		مفيدة في إكمال معارف لم تكن تعرفها				
%100	3	%33.3	1	%67.7	2	نعم	هل توفرت لديك فرص إكتساب الخبرة في عمل
%100	2	%100	2	%0	0	لا	
%100	5	%60	3	%40	2	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالب حسب مخرجات "SPSS".

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه إن مدة التبرص كانت كافية للاستفادة من المعارف بنسبة % 66.7 في حين أكدت نسبة % 33.3 غير كافية ويجب تمديده.

الجدول رقم 07: العلاقة بين نظام الترقية بمختلف مستوياتها و علاقته العامل وبين رؤساء عمل

المجموع		هل تعتقد أن نظام الترقية بمختلف مستوياتها				نعم	لا	المجموع
		يرفع الاداء والانتاج		يزيد من تحفيز العاملين				
%100	4	%75	3	%25	1	نعم	هل علاقتك حسنة بينك وبين رؤساء عملك	
%100	1	%0	0	%100	1	لا		
%100	5	%60	3	%40	2	المجموع		

المصدر: من إعداد الطالب حسب مخرجات "SPSS".

نلاحظ من خلال معطيات الجدول رقم 8 المرفق جاءت نتائجه متفاوتة حول الاشكال: هل تعتقد أن نظام الترقية بمختلف مستوياتها؟ حيث الاجابة بلا كانت اكبر نسبة اما من خلال السؤال المرافق لذلك : يزيد من تحفيز العاملين 3 اجابات فكانت الاجابة الفعالية على ذلك هي : مقابل اجابة واحدة يرفع الأداء والإنتاجية

الجدول رقم 08: . هل التكوين بالخارج يفتح لك آفاق جديدة لاكتساب خبراتك؟

المجموع		هل التكوين بالخارج يفتح لك آفاق جديدة لاكتساب خبراتك			
		نعم			
%100	4	%100	4	تعامل في حدود نظام العمل	كيف تقيم أسلوب تعامل المسؤولين معك؟
%100	1	%100	1	تعامل الإنساني	
%100	5	%100	5	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالب حسب مخرجات "SPSS".

نلاحظ من خلال معطيات الجدول المرفق جاءت نتائجه متفاوتة الى حد ما من 1 الى 5 حول الاشكال : هل التكوين بالخارج يفتح لك آفاق جديدة لاكتساب خبراتك ؟ من حيث الاجابة نعم اما من خلال السؤال المرافق لذلك: كيف تقيم اسلوب تعامل المسؤولين معك ؟ فكانت الاجابة الفعالية على ذلك هي: تعامل في حدود نظام العمل 4 تكرارات مقابل تكرار 1 تعامل انساني.

الجدول رقم 9: يوضح فترة التربص التي تابعتها مباشرة بعد توظيف وتسجيل حالات تمييز في المسؤولين،

المجموع		حسب رأيك هل فترة التربص التي تابعتها مباشرة بعد توظيفك كانت؟					
		مفيدة في إكتساب معارف لم تكن تعرفها		قصيرة رأيك وينبغي تمديد فترتها			
%100	1	%100	1	%0	0	على أساس الصداقة	هل سجلت حالات تمييز في المسؤولين، عميد ، نائب عميد، رئيس قسم مع الأساتذة
%100	2	%0	0	%100	2	لا وجود للتمييز بين العمال	
%100	2	%50	1	%50	1	الاتقان في إنجاز الوظيفة	
%100	5	%40	2	%60	3	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالب حسب مخرجات "SPSS".

نلاحظ من خلال معطيات الجدول رقم 10 حول فترة التربص لاكتساب معارف فكانت الاجابة قصير ينبغي تمديد فترتها ب3 اجابات المفيدة في اكتساب معارف لم تكن تعرفها اجابة واحدة

الجدول رقم 10: هل تساهم الهيئات بحثية في مواكبة التطور؟

المجموع		هل إنشاء هيئات بحثية تساهم في مواكبة التطور؟					
		لا		نعم			
%100	3	%33.3	1	%66.7	3	ذكر	الجنس
%100	2	%0	0	%100	2	أنثى	
%100	5	%20	1	%80	4	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالب حسب مخرجات "SPSS".

من خلال الجدول رقم 11 حول هل إنشاء هيئات بحثية تساهم في مواكبة التطور؟ نجد أن نسبة 66.7% اجابة بنعم ب3 اجابات ، بينما نجد أن نسبة 33.3 % اجابتهم لا اجابتين.

الجدول رقم 11: جودة البحث العلمي داخل الوطن و التريصات خارج الوطن وعلاقتها بالسن

المجموع		هل الجودة البحث العلمي داخل الوطن تظاهي ما هو في التريصات خارج الوطن				السن
		لا	نعم			
%100	3	%33.3	1	%67.7	2	من 25 إلى 30
%100	1	%100	1	%0	0	من 30 إلى 35
%100	1	%0	0	%100	1	أكثر من 35
%100	5	%40	2	%60	3	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب حسب مخرجات "SPSS".

اما الجدول رقم 12 جاءت نتائجه متفاوتة حسب الاجابة بنعم او لا من جهة و النظر الى السن والفئة العمرية ، فنجد مثلا في الاجابة على التساؤل هل جودة البحث العلمي داخل الوطن تظاهي ما هو موجود في التريصات خارج الوطن نلاحظ ان الفئة العمرية من 25 الى 30 سنة %66.7 اجابو بنعم %33.3 أجابوا بلا مقابل ذلك نجد ان من 30 الى 35 لم تكن هناك اجابة بنعم مقارنة بإجابة لا وعلى العموم نجد المجموع 3 اجابات ب لا و 2 بنعم.

الجدول رقم 12: . هل يتيح العمل لك فرص التجديد والإبتكار؟

المجموع		هل يتيح العمل لك فرص التجديد والإبتكار؟		
		نعم		
%100	2	%100	2	أقل من 4 سنوات
%100	2	%100	2	من 5 إلى 9 سنوات
%100	1	%100	1	من 10 فأكثر
%100	5	%100	5	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب حسب مخرجات "SPSS".

اما في ما يخص التساؤل في الجدول 13 فجاءت على النحو التالي هل يتيح العمل لك فرص التجديد والابتكار؟ نلاحظ ان مجموع الاجابة جاء بنعم لان في الغالب نجد ان العمل يوفر للعامل فرص الابتكار.

الجدول رقم 13: العلاقة بين عقد اجتماعات على مستوى كليتك ونوعية الإتصال الأكثر استعمالاً في كليتك؟

المجموع		العلاقة بين عقد اجتماعات على مستوى كليتك؟							
		لا تخضع لسيطرة فئة معينة		لا تأخذ بآراء العاملين		لأنها تثير توتر			
%100	4	%50	2	%25	1	%25	1	الوسائل تكنولوجيا	نوعية الإتصال الأكثر استعمالاً في كليتك؟
%100	1	%100	1	%0	0	%0	0	لقاءات وإجتماعات	
%100	5	%60	3	%20	20	%20	1	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالب

نلاحظ من خلال معطيات الجدول المرفق حول تفضل عدم عقد اجتماعات على مستوى كليتك؟ وكانت الاجابات بين انها تثير التوتر و تأخذ بآراء العاملين المتقارب على عكس من قال لا تخضع لسيطرة فئة معينة.

النتائج العامة للدراسة :

انطلاقاً من النتائج المتوصل إليها من خلال دراسة التوافق المهني وعلاقته بجودة البحث العلمي بكلية العلوم التكنولوجية بجامعة عمار تليجي بالأغواط و مع العلم ان موضوع التوافق المهني مهم ضمن عملية البحثية في الكلية و باعتبار ان الاساتذة لهم دور كبير من خلال ادائهم الوظيفي في تحقيق اهداف الكلية (جودة البحث العلمي).

ولقد جاءت نتائج الدراسة كما يلي :

- تم التوصل الى وجود علاقة بين التوافق المهني و جودة البحث العلمي لدى اساتذة الكلية
- اهمية التوافق المهني إضافة الى خلق جو مناسب للعمل وتفعيل العلاقة بين الاساتذة
- كما تبين لنا ان التوافق المهني له تأثير على اداء الأساتذة داخل الكلية كما يساهم في رفع مستوى ادائهم و تنمية مهارتهم
- كما ان التكوين بالخارج له دور كبير في اكتساب خبرات جديدة و واسعت النطاق كما انه يفيد الاساتذة في كسب معارف قد لا يعرفها
- فترة التريصات تعطي حوافز للأساتذة في التقدم و كسب الترقيات

الاقتراحات: بناءً على ما توصلت اليه الدراسة يمكن ان نقترح ما يلي :

- تحسين عملية التوافق المهني وبناء سياسة واضحة و مستقرة
- تطوير مهارات الأساتذة الالكترونية و الشفوية و المكتوبة من خلال دورات التكوينية والمتريصات
- الاهتمام بالأساتذة داخل الكلية و تشجيع التوافق فيما بينهم

الخاتمة

الخاتمة:

إن للأبحاث العلمية في الجامعات دور كبير في دعم عجلة التنمية، لذا يجب على الجامعات لكي تساهم في النمو الاقتصادي الاهتمام الفعلي والجاد بالأبحاث العلمية وربطها بالاحتياجات الفعلية للتنمية. كما أن الجامعة تعاني من مجموعة من العراقيل، سواء كانت مادية أو تنظيمية أو مالية تعيق حركة البحث العلمي، ويعتبر انعزال الجامعة عن القطاعات الأخرى من أهم العراقيل التي تواجه الجامعة، بالإضافة إلى غياب ثقة المؤسسات الصناعية بالأبحاث الجامعية التي تراها هذه المؤسسات أبحاث لا تخدم الإنتاج، والأبحاث العلمية تعتبر ركيزة لتحقيق النمو والتنمية، وهذا هو المعتقد الذي سلمت به جامعات الدول المتقدمة وملكته، وتخلفت عنه معظم جامعاتنا، وكان سببا في اتساع الهوة العلمية بيننا وبينهم. يعتبر التكوين بالخارج أحد الاستراتيجيات ذات الطابع الحضاري والتميز، انتهجته معظم الدول العربية وهذا في إطار إكتساب الكفاءات والخبرات من الدول الغربية، وسارت على نهجهم الجزائر، حيث تعتبر من بين الدول العربية التي إهتمت بهذا الجانب، إلا أن ما يعاب عليها إعطاء هذا التكوين الصبغة العلمية البحتة، بل اكتسى صبغة سياحية أكثر من الصبغة العلمية، رغم عدم تجاهلنا الخبرات المكتسبة ولو بقلتها. إن غاية كل منظمة هو تحقيق التوافق بين العامل ومهنته، الأمر الذي ينعكس على أداء الفرد داخل المنظمة، هذا التوافق يساهم في حدوثه العديد من العوامل وتتمحور متطلبات المهام كمصدر من مصادر التوافق المهني في علاقات العمل، والتغير التكنولوجي والكفاية في العمل والمسؤولية التي تلعب داخل المؤسسة دوار كبيرا في تحديد التوافق المهني، فعلاقات العامل سواء مع رئيسه أو زملائه أو مع عمله أي رضاه الذاتي عن عمله تؤثر في درجة توافقه مع عمله، باعتبار أن البيئة التي يعيش فيها العامل داخل المؤسسة تتطلب نوعا من الاتصال الداخلي بين مختلف العمال سواء كانت هذه الاتصالات رسمية أو غير رسمية فهي تؤثر في تحسين توافقهم إذا كانت

جيدة، إضافة إلى أن التوافق المهني يتطلب أيضا توافقا للعامل مع مختلف اللوائح والتنظيمات والقوانين التي توطر المؤسسة، فقبوله للعمل وفق هذه القوانين واللوائح يشكل بالنسبة للفرد عاملا مهما في تحقيق توافقه المهني.

قائمة المصادر

والمراجع

1. عباس محمود عوض، علم النفس الصناعي والمهني، دار المعرفة الجامعية، 1988،.
2. فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار النهضة العربية، بيروت، ط5، 1986،
3. عبد الباقي زيدان ، علم الاجتماع المهني، دار النهضة العربية، ط1، القاهرة ، 1978،
4. محمود السيد أبو النيل، علم النفس الصناعي "بحوث عربية وعالمية"، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1985.
5. سيد عبد الحميد مرسي، سيكولوجية المهن، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ، ط2، بيروت، 1965.
6. صالح الشبكشي، العلاقات الإنسانية في الإدارة، مكتبة القاهرة الحديثة، ط1، مصر، 1978
7. سانتو ستال روبيرت، العلاقات الإنسانية في الإدارة ،ترجمة: دويدار أحمد سعيد وآخرون، مكتبة النهضة المصرية، مصر، 1999
8. عبد الباقي زيدان ، علم الاجتماع المهني، دار النهضة العربية، ط1، القاهرة ، 1999،
9. عبد المجيد عبد الرحيم، علم الاجتماع الصناعي ، مكتبة الانجلو المصرية، ط1، مصر، 1975،
10. أحمد صقر عاشور ، السلوك الإنساني في المنظمات، الدار الجامعية، بيروت 1998،
11. الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية ج /قسم العلوم الاجتماعية العدد - 19 جانفي. 2018
12. أحمد عزت راجح ، علم النفس الصناعي ،دار الكتب العلمية ،الطبعة الأولى، 1996،
- عبد المجيد قدي، أسس البحث العلمي في العلوم الاقتصادية والإدارية الرسائل والأطروحات، دار الأبحاث للترجمة النشر والتوزيع، الجزائر،. الطبعة الأولى، 2009

- 13- كمال الدين الدهراوي، مناهج البحث العلمي في مزال المحاسبة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2002
- 14- عبد الرشيد عبد العزيز راشد وآخرون، التفكير والبحث العلمي، مركز النشر العلمي، المملكة العربية السعودية، الطبعة الأولى، 3410 - 2009 م، ص 41
- 15 - مبروكة عمر محيريق، الدليل الشامل في البحث العلمي مع تطبيقات عملية الإستشهادات المرجعية الورقية والإلكترونية وفق للمعايير الدولية MLA- APA- ISO مجموعة النيل العربية للنشر، القاهرة، الطبعة الأولى، 2008
- 16- محمد عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، دار وائل للنشر والطباعة، عمان، الطبعة الثانية، 3999
- 17- خاطر أحمد الحسين، البحث الاجتماعي في محيط الخدمة الاجتماعية، ب ط المكتبة الجامعية، الإسكندرية، 2001
- 18- يسمينة خذنه البحث العلمي في الجامعة الجزائرية، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه، 2018/2017م
- 19 بوعطيط سفيان، طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني، مذكرة ماجستير، قسم علم النفس العمل والتنظيم، جامعة عنابة، 2007/2006م
- 20- دراسة سمية على عبد الوارث . د. أنور عبد الكريم كحيل (2006) عنوان الدراسة : " واقع البحث العلمي بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربي " رؤية تحليلية " هدف الباحث من خلال هذه الدراسة

ملاحقہ

البيانات الشخصية :

1. الجنس : ذكر أنثى
2. السن : من 25 إلى 30 من 30 إلى 35 أكثر من 35
3. المستوى التعليمي: جامعي دراسات عليا
4. الخبرة : اقل من 4 سنوات من 5 إلى 9 سنوات من 10 فأكثر
5. الحالة المدنية : عازب متزوج
6. الرتبة الوظيفية: أستاذ مساعد أستاذ مساعد ب
- أستاذ محاضر أستاذ محاضر ب

المحور الأول :مساهمة التوافق المهني في استثمار رأس المال الفكري

7- حسب رأيك من هو المعيار الأول الذي كان حاسما في توظيفك:

مؤهلاتك الجامعية خبرتك المهنية في التدريس بالجامعة

انتاجك العلمي كل هذه الجوانب

اشرح ذلك
.....

8- هل تواجه في أداء وظيفتك الحالية : مشاكل ناتجة عن عدم امتلاك معارف حول

المنصب -الجانب البيداغوجي: نعم لا

- مشاكل ناتجة عن عدم تلاؤم متطلبات وظيفة البحث العلمي للكفاءات والاستعدادات

الشخصية : نعم لكل هذه الجوانب

اشرح ذلك

9- هل المقاييس المسندة إليك :

ممتعة ومفيدة روتينية ومملة ساعدتك في أبحاثك وإنتاجك العلمي

10- كيف تقيم طبيعة العلاقة بينك وبين زملائك العمال ؟

علاقات مهنية علاقات تنافس وصراع

علاقات تضامن و تعاون في إطار البحث العلمي

11- كيف تقيم أسلوب تعامل المسؤولين معك :

تعامل في حدود نظام العمل تعامل انساني

أخرى(اذكرها).....

12 - هل سجلت حالات تمييز في المسؤولين عميد ,نائب عميد 'رئيس قسم مع الأساتذة؟

على أساس الصداقة القرابة لا وجود للتمييز بين العمال

الإلتقان في انجاز الوظيفة

13 - ما نوعية الاتصال الأكثر استعمالا في كليتك؟

الوسائل التكنولوجية اللقاءات و الاجتماعات

الإعلانات و الملصقات الاتصالات المباشرة

14- بما يتميز هذا الاتصال في كليتك:

بطئ انتقال المعلومات سرعة انتقال المعلومات

كتمان المعلومات عدم فعالية القناة أو الوسيلة الإعلامية

15- هل تفضل عدم عقد اجتماعات على مستوى كليتك؟

لأنها تثير التوتر لا تأخذ بآراء العاملين لا تخضع لسيطرة لفئة معينة

أخرى

اجب بنعم أو لا

16_ إعتراف زملائك بالجهد الذي تبذله: نعم لا

17_ أسلوب الإدارة في معاملة و الموظفين لائق : نعم لا

18_ هل توفر لديك فرص اكتساب الخبرة في العمل: نعم لا

19_ هل علاقتك حسنة بينك وبين رؤساء عملك: نعم لا

20_ هل فرص الترقية متاحة لك في عملك: نعم لا

21_ هل توجد إجراءات الضمان في عملك: نعم لا

المحور الثاني:: تأثير الاستقرار الوظيفي على جودة البحث العلمي لدي أساتذة التعليم العالي بالكلية:

22_ حسب رأيك هل فترة التريص التي تابعتها مباشرة بعد توظيفك كانت:

مفيدة في اكتساب معارف لم تكن تعرفها قصيرة و ينبغي تمديد فترتها

23_ هل تعتقد أن نظام الترقية بمختلف مستوياتها ؟

يرفع الأداء و الإنتاجية يزيد من تحفيز العاملين بخلق جو التعاون و التضامن

24_ هل يتيح العمل لك فرص التجديد و الابتكار: نعم لا

25_ هل التكوين بالخارج يفتح لك افاق جديدة لاكتساب خبرات : نعم لا

26_ هل مدة التربص كانت كفيلة بتحقيق المحصول العلمي : لا

لا

27_ هل الجامعات تقدم حوافز مفيدة لإنتاج بحوث علمية ذات مستوى متميز :

نعم لا

28_ هل انشاء هيئات بحثية تساهم في مواكبة التطور: نعم لا

29- هل جودة البحث العلمي داخل الوطن تضاهي ما هو موجود في التربصات خارج

الوطن

نعم لا