

الإشكالية:

يعتبر العنصر البشري الدعامة الأساسية لنجاح المنظمات و تحقيقها لأهدافها و يتجلى ذلك من خلال الاهتمام الكبير الذي نالته مواقف العاملين و ميولا تهم و اتجاهاتهم و مشاعرهم نحو وظائفهم و نحو مؤسساتهم التي يعملون بها و نحو بيئة العمل و البيئة المحيطة به من قبل الباحثين و الدارسين في مجالات السلوك التنظيمي.

و بعد موضوع ضغوط العمل من ابرز المشكلات التي تواجه العاملين في المنظمات العامة و الخاصة، الأمر الذي أدى إلى اهتمام كثير من قبل الباحثين لدراسة هذه المشكلة لما لها من آثار سلبية كبيرة على سلوك الأفراد و إنتاجية المنظمات والتي تقود بالتالي إلى انخفاض إنتاجية المنظمة و الإضرار بالاقتصاد و قد أصبحت ضغوط العمل جزء لا يتجزأ من الحياة اليومية لكل منا و ليس ممكنا التخلص منها مهما بلغت المحاولة فبدا بالمدير المباشر في العمل مروراً بزملاء العمل المزعجين أحيانا و عملية الانتقال من والي العمل . يحيط بنا الضغط من كل جانب (bouvers 1999 p 18) ففي أفضل الأحوال كنا نختار أن نتعايش مع هذه المواقف الضاغطة مثل العبء الزائد في العمل الرئيسي الغامض و تعدد العلاقات و تهديد الأمن الوظيفي . تختلف مسببات ضغوط العمل من منظمة إلى أخرى و كل الأفراد من مختلف المهن و الأعمار يتعرضون للضغط من وقت لآخر في عملهم و لكن كل الأفراد لا يستجيبون بنفس الطريقة للمواقف الضاغطة فالفرق الفردية بين خصائص الأفراد تؤدي إلى اختلاف مستوى معاناتهم من ضغوط العمل و بالتالي إلى اختلاف في ردود فعلهم نحو المواقف الضاغطة (علي عسكر 1988 ص 8) و بذلك اخذ يفسر كثيرا من ردود أفعال العاملين و سلوكهم غير المرغوب فيه و ضعف الأداء و غيرها من أنماط السلوك على أن لها علاقة بضغط العمل نتيجة العبء الزائد في العمل أو العلاقات المتعددة مما يتسبب في الشعور السريع بالإجهاد أو الإحباط و الملل من العمل و بدا النظر إلى حلها بالاهتمام بالمجال الحسي في الميدان الوظيفي ليساعد على تدفق العمل بطريقة سليمة و تجنب الإدارة مشاكل عديدة هي في غنى عنها نتيجة عدم توافر المناخ النفسي المناسب للعاملين الذي يؤدي إلى ظهور السلوكيات غير المرغوب فيها) عبد

الرحمان الهيجان 1998 ص 49). إن هذا الاهتمام يقتضي بالضرورة إعطاء أهمية كبيرة بظواهر كثيرة تتعلق بها كالتوافق المهني الذي يعتبر احد أهم هذه المظاهر فالتوافق المهني إذن هو العملية الدينامكية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه و بين البيئة المادية و الاجتماعية و المحافظة على هذا التلاؤم و لطالما اعتبر التوافق المهني مؤشر النجاح في أي مهمة و هو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه و حسب ما هو مطلوب منه و عن طريقه يقاس مدى رضا الفرد عن مهنته و العكس صحيح.

فرضا الفرد عن مهنته يعد الأساس الأول لتحقيق التوافق المهني يوجه عام. ذلك إن التوافق المهني يرتبط بالنجاح في العمل. وهو ما يعكس رضا الفرد عن عمله وعن مكوناته البيئية وعلاقة الفرد مع زملائه ووجهة نظره في رؤسائه كما يشمل إشباع حاجاته و تحقيق طموحاته. وهذا ما أشار إليه روجرج سكوب (rojerjgs scob) في نموذج توافق الفرد مع البيئة حيث سعى لإيجاد إطار نظري للتوافق بين الفرد و البيئة وعلاقة ذلك بضغوط العمل.

حيث ركز على العلاقة بين إدراك الفرد لعمله و إدراكه لقدراته الشخصية و علاقة ذلك بالإجهاد ووفقا لهذا النموذج هناك نوعين من التوافق بين الفرد و البيئة:

1 - التوافق بين حاجات و دوافع و أهداف الفرد وبين المزايا التي تحققها له وظيفته في عمله مثل : الانجاز و تحمل المسؤولية .

2 - التوافق مع متطلبات المهنة و قدرات و مهارات العامل (الأحمدي 2002 ص 35)

إن نجاح أي مؤسسة في تحقيق أهدافها إنما يتوقف بالدرجة الأولى على العنصر البشري فهو أهم مورد تملكه المؤسسة وهو أساس ثروتها و مصدر ميزتها التنافسية. و العمل في المؤسسات الصناعية يتسم بنوع من الخطورة على العنصر البشري حيث التواصل المباشر و اليومي بين العامل و الآلات و كذا المستويات المرتفعة للضوضاء المترتبة عن تشغيل عملية الإنتاج كلها عوامل من شأنها أن تترك أثارا سلبية على سلوك العمال و صحتهم النفسية و الجسدية وهو ما يجعلهم أكثر عرضة لضغوط العمل مقارنة بعمال آخرين يعملون خارج القطاع الصناعي.

و باعتبار عمال عقود ما قبل التشغيل عنصر هام في مؤسسة مطاحن الحضنة فهم يواجهون مواقف و ظروف قد تفوق طاقتهم الجسمية أو النفسية أو الذهنية حيث يصعب التكيف معها و استمرار هذه المواقف و الظروف من شأنها توليد الضغوط لديهم.

و انطلاقا مما سبق ذكره و نظرا لأهمية موضوع ضغوط العمل و التوافق المهني بالنسبة لعمال عقود ما قبل التشغيل بمطاحن الحضنة بالمسيلة يمكن تحديد إشكالية دراستنا في التساؤل التالي :

- هل توجد علاقة بين ضغوط العمل و التوافق المهني لدى عمال عقود ما قبل التشغيل بمطاحن الحضنة بالمسيلة

التساؤلات الفرعية:

- 1 - هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عبء الدور و التوافق المهني لدى عمال عقود ما قبل التشغيل عند مستوى 0.05
- 2 - هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين غموض الدور و التوافق المهني لدى عمال عقود ما قبل التشغيل عند مستوى 0.05
- 3 - هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الظروف المادية للعمل و التوافق المهني لدى عمال عقود ما قبل التشغيل عند مستوى 0.05
- 4 - هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فرص التقدم الوظيفي و التوافق المهني لدى عمال عقود ما قبل التشغيل عند مستوى 0.05

أهمية الدراسة :

- 1 - تحاول دراسة التوافق المهني بما له من أهمية في حياة الأفراد و المؤسسات على اختلافها
- 2 - دراسة ضغوط العمل لما لهذه الضغوط من تأثير و ما تسببه من شعور بالتوتر و الإجهاد و تجاهل ضغوط العمل يزيد من تسرب العمال و تقليل كفاءتهم و فعاليتهم .
- 3 - الشعور بأهمية المتغيرين و السعي لمعرفة العلاقة التي تربط بينهما في المؤسسات.
- 4 - المساهمة في مساعدة المسؤولين في الأخذ بالأسباب الناجحة التي تؤدي إلى توافق العاملين مهنيا مع أعمالهم و تجنب العوامل السلبية التي تؤدي إلى ضغوط العمل.
- 5 - التعرف على أهم الأسباب التي تسبب ضغوط العمل لعمال عقود ما قبل التشغيل.

أهداف الدراسة :تهدف الدراسة إلى ما يلي :

- 1 - التعرف على العلاقة الموجودة بين ضغوط العمل و التوافق المهني لدى عمال عقود ما قبل التشغيل بمطاحن الحضنة.
- 2 - التعرف على العلاقة الموجودة بين عبء العمل و التوافق المهني لدى عمال عقود ما قبل التشغيل بمطاحن الحضنة.
- 3 - التعرف على العلاقة الموجودة بين غموض الدور و التوافق المهني لدى عمال عقود ما قبل التشغيل بمطاحن الحضنة.
- 4 - التعرف على العلاقة الموجودة بين تدني فرص التقدم الوظيفي و التوافق المهني لدى عمال عقود ما قبل التشغيل بمطاحن الحضنة.
- 5 - التعرف على العلاقة الموجودة بين ظروف العمل و التوافق المهني لدى عمال عقود ما قبل التشغيل بمطاحن الحضنة.

الدراسات السابقة :

تعتبر الدراسات السابقة من أهم مراحل البحث العلمي و التي تساعد في إيضاح مختلف جوانب موضوع الدراسة.

إن التطرق للدراسات السابقة أهمية و فائدة كبيرتين في مجال البحث و تكمن هذه الأهمية في النقاط التالية:

- ✓ تحديد طرق الدراسة، و إرشاد الباحث للمسلك الذي يجب إتباعه .
- ✓ تساعد الباحث في توضيح مصطلحات البحث.
- ✓ تسهيل عملية وضع الفروض.
- ✓ تسهيل عملية وضع المناهج المناسبة المستخدمة و طرق جمع البيانات.
- ✓ معرفة العوائق و الصعوبات الممكن مصادفتها أثناء البحث.

إن الدراسات السابقة التي تناولت كلا متغيري الدراسة معا ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لم تتوفر بالقدر الكافي حيث استطعت الحصول على دراسة واحدة فقط و هذا في حدود اطلاعي .ولهذا قمت باختيار مجموعة من الدراسات المحلية و العربية و الأجنبية وهي كما يلي :

1. الدراسات المتعلقة بضغوط العمل :

أ - الدراسات المحلية :

-دراسة شحام عبد الحميد

(2006-2007) بعنوان " علاقة الضغوط المهنية بالاضطرابات السيكوسوماتية"

أجريت الدراسة على عينة من أساتذة التعليم المتوسط بولاية المسيلة .وهي دراسة ميدانية، تدور إشكالية الدراسة حول: طبيعة العلاقة بين الضغط المهني والاضطرابات السيكوسوماتية لدى أساتذة التعليم المتوسط، تهدف إلى تحديد طبيعة العلاقة بين الضغط المهني والاضطرابات النفسية والجسمية ، ومعرفة مدى اختلاف العلاقة المدروسة بين العينة وفقا للخصائص الفردية.

والمنهج المتبع في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي أما عينة الدراسة فقد كان عدد أفراد العينة 342 فردا مختارة عشوائيا وهي تعادل (11,33%) من المجتمع الأصلي للدراسة، والأدوات المستخدمة هي المقابلات ومقياس الضغط المهني واختبار تحري العوارض السيكولوجية. أما بالنسبة للنتائج المتوصل إليها فقد أثبتت النتائج وجود علاقة بين الضغوط والمصادر العلائقية والاضطرابات السيكوسوماتية كما أظهرت النتائج وجود تكرار للمصادر العلائقية للضغط المهني مما يؤدي إلى مستويات شديدة له تراوحت في أغلبها بين المتوسط والمرتفع وبالتالي كان الارتباط بين الضغط المهني والاضطرابات السيكوسوماتية موجبا .

بأ - الدراسة العربية : دراسة محمد حسن أبو رحمة (2012) بعنوان ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا

الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظات غزة

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن درجة تقدير المشرفين التربويين لمستوى ضغوط العمل التي تواجههم ومعرفة درجة الرضا الوظيفي لديهم . واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المشرفين التربويين من وزارة التربية والتعليم ووكالة الغوث بمحافظات غزة أما عينة الدراسة فتكونت من (189) مشرفاً ومشرفة تربوية أي ما نسبته (92 %) كانت أداة الدراسة استبانة اشتملت على قسمين : ضغوط العمل تسعة مجالات (والرضا الوظيفي) ستة مجالات (وكان مجموع فقراتها (125) فقرة . وقد استخدم الباحث برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية لتحليل استجابات أفلا عينة الدراسة، حيث استخدم الباحث المتوسطات والتكرارات واختبار SPSS واختبار ف، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة يتعرض المشرفون التربويون في محافظات غزة إلى مستوى متوسط من ضغوط العمل بنسبة مئوية (63.34 %) ولا توجد فروق ذاتي متوسطات تقدير عينة الدراسة لدرجة ضغوط العمل دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) الخدمة كمشرف تربوي والمنطقة التعليمية، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات تقدير المشرفين التربويين لدرجة ضغوط العمل التي تواجههم تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح ماجستير فأعلى . كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير عدد المدارس التي يشرف عليها المشرف لصالح أكثر من 15 مدرسة (كما توصلت

الدراسة إلى أن درجة الرضا الوظيفي للمشرفين التربويين في محافظات غزة متوسطة بنسبة مئوية (% (63.67 وهي نسبة متوسطة ، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات المشرفين التربويين لدرجة الرضا الوظيفي لديهم تعزى لمتغيرات الدراسة) النوع و المؤهل العلمي، نوع المدرسة، حكومة، وكالة) عدد المدارس التي يشرف عليها المشرف، وعدد سنوات الخدمة كمشرف، والمنطقة التعليمية) .

تأ - الدراسة الأجنبية

دراسة **Boyland** (2011) (ضغوط العمل واستراتيجيات التصدي له عند مدراء المدارس الابتدائية - الولايات المتحدة الأمريكية هدفت هذه الدراسة للتعرف على درجة ضغوط العمل لدى مدراء المدارس الابتدائية في ولاية إنديانا بالولايات المتحدة الأمريكية، كما هدفت إلى الكشف عن الاستراتيجيات التي يستخدمها المدراء في التصدي ومواجهة ضغوط العمل. كما هدفت إلى التعرف على الفروق في متوسطات قدرات عينة الدراسة لمتغيرات العمر والجنس وسنوات الخبرة كمدير مدرسة، وكانت عينة الدراسة عبارة عن (140 مديراً) واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة صممت لهذا الغرض ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن هناك مستويات إجهاد متوسطة لدى مدراء المدارس في ولاية إنديانا، كما أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات المستخدمة، كما أن مدراء المدارس يستخدمون وسائل فعالة لمقاومة الاحتراق النفسي، ومن أهم التوصيات أنه ينبغي النظر في اتخاذ تدابير لمساعدة مدراء المدارس للتغلب على الاحتراق النفسي وأحداث التوازن بينها وبين مطالب الوقت.

2. الدراسات المتعلقة بالتوافق المهني

أ - الدراسة المحلية: دراسة بوعريط سفيان (2006-2007) بعنوان طبيعة الإشراف و علاقتها بالتوافق المهني دراسة ميدانية بمركب ميتال ستيل عنابه لقد نالت مواقف العاملين و ميولهم، واتجاهاتهم نحو وظائفهم، و نحو المؤسسات التي يعملون بها، و نحو بيئة العمل، والبيئة المحيطة بالمؤسسات قدرا كبيرا من اهتمام العلماء و الباحثين في مجالات الإدارة والسلوك التنظيمي ومجالات علم النفس الصناعي وعلم النفس الاجتماعي والإرشاد المهني، وجاء اهتمام الإدارة بالرضا الوظيفي، لاعتقادهم بأن هناك علاقة بين رضا العاملين عن عملهم و إنتاجيتهم ، إذ يعتبر رضا الفرد عن عمله الأساس الأول لتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي للعامل، و تعميق ولاءه وانتمائه للمنظمة و ارتفاع روحه المعنوية.

يعتبر التوافق في مجال العمل مجالا من مجالات التوافق و يعني قدرة العامل على أن يتكيف مع البيئة الاجتماعية المهنية فإذا كان العامل متوافقا مهنيا مع عمله تكون لديه الرغبة في العمل و الدافع نحو الأداء الوظيفي المميز، الذي يحقق الرضا الوظيفي له وعنه من قبل المسؤولين عن العمل وعليه تبقى المهنة الآن كما كان شأنها في الماضي جزءا أساسيا من حياة العاملين و مصدر شقاء أو سعادة لهم، فبعض الأعمال تولد لدى العاملين مشاعر الرضا و تحقيق الذات، لكن أعمالا أخرى قد تفرض على العامل واجبات كثيرة قد تتجه إلى أن تكون أحد أسباب سوء التوافق في العمل الذي يكون له حتما صداه و أثره على الفرد و المجتمع، فالعلاقة مع الزملاء و الرؤساء و الفروق المرتبطة بالعمل أصبحت كلها عوامل مهمة في تحقيق التوافق المهني.

من خلال بحثنا هذا حاولنا أن نثبت أو ننفي إلى أي مدى توجد علاقة بين جانب من هذه الجوانب و التوافق في العمل، ارتأينا ان يكون هذا الجانب هو الإشراف عليه:

انطلقت دراستنا من السؤال المركزي التالي:

-هل توجد علاقة بين طبيعة الإشراف السائد في مؤسسة البحث و التوافق المهني لعمالها؟

حيث يتفرع هذا السؤال المركزي إلى ثلاث أسئلة فرعية وهي:

-هل توجد علاقة إيجابية بين الإشراف غير المباشر و التوافق المهني؟

-هل توجد علاقة سلبية بين الإشراف المباشر و التوافق المهني؟

-هل يوجد تأثير للعوامل الديمغرافية (الجنس، السن، الحالة المدنية، المستوى التعليمي الأقدمية) على مستوى التوافق المهني؟

ب-الدراسة العربية :دراسة سامي خليل فحجان (2010) بعنوان التوافق المهني و المسؤولية

الاجتماعية و علاقتهما بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى تلك التغيرات و مدى علاقة التوافق المهني و المسؤولية الاجتماعية بمرونة الأنا.

كما هدفت الدراسة إلى التعرف على مستويات كل من التوافق المهني . المسؤولية الاجتماعية . و مرونة الأنا و هدفت كذلك الى التعرف على الفروق في مستوى التوافق المهني و مستوى المسؤولية الاجتماعية و مستوى مرونة الأنا تعزى لمتغير (الجنس . الحالة الاجتماعية . المؤهل العلمي . سنوات الخبرة . نوع الإعاقة التي يعمل معها . فئة المعلم . الدخل الشهري)

استخدم الباحث النهج الوصفي و كانت أداة الدراسة عبارة عن الاستبانة .
الأساليب الإحصائية : معامل ألفا كرونباخ . التجزئة النصفية . المتوسطات الحسابية . التكرار الوزن النسبي . معامل ارتباط بيرسون .

من أهم النتائج التي توصلت إليها :

- أن هناك مستوى من التوافق المهني فوق المتوسط بلغ(73.3%)

-أن هناك مستوى عالي من المسؤولية الاجتماعية بلغت (84.6%)

-أن هناك مستوى من مرونة الأنا فوق المتوسط بلغت (75%)

-أن هناك علاقة بين مرونة الأنا و التوافق المهني تساوي (0.527) وهو ارتباط ايجابي . كما وجدت

علاقة ايجابية قوية بين مرونة الأنا و المسؤولية الاجتماعية بلغت (0.801) .

كما توصلت إلى عدم وجود فروق في مستوى التوافق المهني و مستوى المسؤولية الاجتماعية و مستوى مرونة الانا تعزى لمتغير (الجنس . الحالة الاجتماعية . المؤهل العلمي . سنوات الخبرة . نوع الإعاقة التي يعمل معها . فئة المعلم . الدخل الشهري)

ت-الدراسة الأجنبية: دراسة اوراتا (orata 1999) بعنوان التعرف على مشكلات أعضاء هيئة التدريس في تدرس المقررات التربوية بجامعة أوهايو و ارتباطها بالتوافق المهني لديهم هدفت الدراسة إلى التعرف إلى مشكلات أعضاء هيئة التدريس في تدرس المقررات التربوية بجامعة أوهايو و ارتباطها بالتوافق المهني لديهم تكونت عينة الدراسة 150 من أعضاء هيئة التدريس استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي و أسفرت الدراسة عن النتائج التالية :

أن أكثر المشكلات التي توجه عضو هيئة التدريس هي ان بعض المجموعات الطلابية تكون بأعداد كبيرة مما يرهق عضو هيئة التدريس و يقلل فرص التدريس الفعال للمقرر . كما يواجه أيضا صعوبة تقويم الطلاب في بعض المقررات الدراسية . كما يرى أعضاء هيئة التدريس أن هناك بعض المقررات الدراسية التي يفرض تدريسها على الطلاب بصرف النظر عن ميولهم و اهتمامهم مما يشكل صعوبة في تقبل الطلاب لمحتوى المقرر و هو أمر لا يحقق التفاعل لأزم له . و أوضحت الدراسة أن ضعف المستوى العلمي و خلفية إعداد الطلاب في مرحلة التعليم قبل الجامعي لا تساعد أعضاء هيئة التدريس على تنمية طرق التفكير الإبداعي لدى الطلاب و إكسابهم مهارة استخدام التقنيات الحديثة لينعكس ذلك على مستوى أدائهم التعليمي بعد التخرج .

الدراسة التي تجمع المتغيرين معا :

2-دراسة مطاطلة موسى بعنوان ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى رجال الحماية المدنية بسكيكدة تتمحور هذه الدراسة حول ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني ، وذلك من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

-هل توجد علاقة بين ضغوط العمل التي تُعرض لها رجال الحماية ومستوى توافقتهم المهني ؟

- هل لغموض الدور في العمل علاقة بالتوافق المهني لدى أفراد الحماية المدنية ؟
 - هل لعبء الدور في العمل علاقة بالتوافق المهني لدى أفراد الحماية المدنية ؟
 - هل لطبيعة العمل علاقة بالتوافق المهني لدى أفراد الحماية المدنية ؟
 - هل للترقية في العمل علاقة بالتوافق المهني لدى أفراد الحماية المدنية ؟
 - هل للسن تأثير على التوافق المهني ؟
 - هل تُؤثر التوافق المهني بالحالة الاجتماعية لرجال الحماية المدنية؟
 - هل للأقدمية تأثير على التوافق المهني لرجال الحماية المدنية ؟
 - هل تُؤثر التوافق المهني بطبيعة العمل الممارس لدى رجال الحماية المدنية ؟
 - هل تُؤثر التوافق المهني بنوع رتبة رجال الحماية المدنية ؟
- وتكمن أهمية هذه الدراسة في :

- التعرف على مستويات ضغوط العمل التي تُعرض لها رجال الحماية المدنية.
- التعرف على مستوى التوافق المهني لدى رجال الحماية المدنية.
- معرفة مصادر وأسباب ضغوط العمل التي عُناني منها رجال الحماية المدنية .
- معرفة هل للمتغيرات الديمغرافية تأثير على التوافق المهني .

وقد تبنت الدراسة الفرضيات التالية :

- توجد علاقة بين ضغوط العمل لدى رجال الحماية المدنية وتوافقهم المهني.
- هناك علاقة ارتباطيه بين غموض الدور في العمل لدى أفراد الحماية المدنية وتوافقهم المهني.
- هناك علاقة ارتباطيه بين عبء الدور في العمل لدى أفراد الحماية المدنية وتوافقهم المهني.
- هناك علاقة ارتباطيه بين طبيعة العمل لدى أفراد الحماية المدنية و توافقهم المهني.
- هناك علاقة ارتباطيه بين فرص الترقية لدى أفراد الحماية المدنية و توافقهم المهني.

-لا يوجد تأثير دال إحصائيا للسن على التوافق المهني لدى رجال الحماية المدنية عند مستوى الدلالة $0.0.0.0$ و 0.0 α

-لا يوجد تأثير دال إحصائيا للحالة الاجتماعية في التوافق المهني لدى رجال الحماية المدنية عند مستوى الدلالة 0.0 و 0.0 α

-لا يوجد تأثير دال إحصائيا للاقدمية في العمل على التوافق المهني لدى رجال الحماية المدنية عند مستوى الدلالة 0.0 و 0.0 α

-لا يوجد تأثير دال إحصائيا لطبيعة العمل في التوافق المهني لدى رجال الحماية المدنية عند مستوى الدلالة 0.0 و 0.0 α

-لا يوجد تأثير دال إحصائيا للرتبة على التوافق المهني لدى رجال الحماية المدنية عند مستوى الدلالة 0.0 و 0.0 α

ولقد لجأ الباحث في هذه الدراسة إلى استعمال المنهج الوصف التحليلي والذي عبر عن الظاهرة المراد دراستها كما في الواقع كميًا وكيفيًا، وهو لا يتوقف فقط على جمع البيانات المتعلقة بالظاهرة، وإنما استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة، وكذلك تحليلها وتفسيرها والوصول إلى استنتاجات تسهم في تطوير الواقع وتحسينه، ومن أجل ذلك تم توزيع استمارة على أفراد الحماية المدنية المتواجدين بالمديرية الولائية والوحدة الرئيسية لولاية سكيكدة .

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين بعد غموض الدور في العمل والتوافق المهني .
- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين بعد عبء الدور في العمل والتوافق المهني .
- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين طبيعة العمل والتوافق المهني .
- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الترقية والتقدم الوظيفي والتوافق المهني .

-أما بالنسبة للفرضيات الصفرية و بحساب كا 2 للسن، الحالة الاجتماعية ، الأقدمية و طبيعة العمل، الرتبة عند مستوى الدلالة 0.01 و 0.01 تبين عدم وجود تأثير دال إحصائيا لهذه المتغيرات ، فيه بالتالي لا تؤثر على مستوى التوافق المهني، و بالتالي تم قبول الفرضيات الصفرية.

تعليق على الدراسات السابقة:

من خلال الاستعراض السابق للدراسات السابقة لكل من ضغوط العمل و التوافق المهني نلاحظ أن هذه الدراسات تعددت أهدافها و تساؤلاتها و محاورها و نتائجها و فيما يخص ضغوط العمل و نتائجها و الآثار المترتبة عليها لدى فئات مختلفة من العاملين في عدد من المنظمات المختلفة في مجالات متعددة منها مدراء التعليم و أساتذة التعليم المتوسط و المشرفين التربويين كما أوضحت هذه الدراسات العلاقة بين ضغوط العمل و كل من السلوك و الأداء و الرضا الوظيفي و الاضطرابات السيكوماتية لدى العاملين و تنفق هذه الدراسة بشكل عام مع اغلب الدراسات المشار لها في متغير ضغوط العمل ،أما بالنسبة للدراسات المتعلقة بالتوافق المهني فهي تدور حول العوامل المؤثرة في التوافق المهني و تأثير العوامل البيئية في المنظمة عليه .

و يعد استعراض هذه الدراسات المتعلقة لكل من ضغوط العمل و التوافق المهني التي ترى الطالبة أنها اقرب الدراسات إلى موضوع هذه الدراسة تخلف عن الدراسات السابقة من حيث أنها تهدف إلى التعرف على العلاقة بين ضغط العمل و التوافق المهني لدى عمال عقود ما قبل التشغيل في مطاحن الحضنة بالمسيلة . وهي دراسة حسب اعتقاد الباحثة لم تتناول بعد من قبل الباحثين و محاولة تحديد المشكلات التي تواجه هذه الفئة من العمال في هذه المؤسسة بشكل خاص و باقي المؤسسات بشكل عام و قد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في الوقوف على الخلفية النظرية لموضوع ضغوط العمل و التوافق المهني و كذلك في بناء أداة الدراسة من خلال نتائج الدراسات السابقة .

الفرضية العامة :

توجد علاقة بين ضغوط العمل و التوافق المهني لدى عمال عقود ما قبل التشغيل بمطاحن الحنونة بالمسيلة

فرضيات الدراسة :

1 - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عبء الدور و التوافق المهني لدى عمال عقود ما قبل التشغيل عند مستوى $\alpha 0.05$

2- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين غموض الدور و التوافق المهني لدى عمال عقود ما قبل التشغيل عند مستوى $\alpha 0.05$

3 - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الظروف المادية للعمل و التوافق المهني لدى عمال عقود ما قبل التشغيل عند مستوى $\alpha 0.05$

4-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فرص التقدم الوظيفي و التوافق المهني لدى عمال عقود ما قبل التشغيل عند مستوى $\alpha 0.05$

تحديد المفاهيم و المصطلحات:

1 - ضغوط العمل :عرفها abeha et meuman بأنها عبارة عن حالة تنشأ بسبب تفاعل العوامل المتعلقة بالعمل مع خصائص العاملين تحدث تغيرا في الحالة البدنية أو النفسية للفرد و تدفعه إلى تصرف بدني أو عقلي غير معتاد (خضير كاظم الفريجات و آخرون 2009 ص 277)

2 - التوافق المهني :هو الانسجام بين العامل و عمله و يتحقق ذلك بعدة طرق أهمها حسن اختيار المهنة الملائمة و التدريب على أدائها بشكل حسن و رضا الفرد عنها و الاقتناع بها و محاولة الابتكار فيها مع علاقات إنسانية راضية مرضية مع الزملاء و الرؤساء (عبد الفتاح دويدار 1994 ص 528)

3 - التعريف الإجرائي: هي الدرجة الكلية التي يتحصل عليها الفرد من خلال إجابته على بنود مقياس التوافق المهني.

4 - زيادة عبء الدور: تحمل الفرد بأعباء فوق طاقته يعتبر مصدرا من مصادر الضغوط و قد تكون زيادة الأعباء من الناحية الكمية حيث يطلب من الفرد القيام بأعمال أكثر مما يستطيع انجازه في الوقت المحدد كما قد تكون زيادة العبء في شكل نوعي كان يطلب من الفرد القيام بأعمال لا تلاءم استعداداته و قدراته الخاصة (جيرينبرج بارون 2004 ص 260)

5 - التعريف الإجرائي لعبء الدور: هي الدرجة التي يتحصل عليها الفرد من خلال إجابته على بنود محور عبء الدور.

6 - غموض الدور: تسير كلمة الدور إلى مجموعة من أنماط السلوك المتوقعة من الفرد الذي يشغل مركزا معيناً و يمثل غموض الدور عدم التأكد فيما يتعلق بماذا يعمل الفرد متى و كيف و يمكن أن يوجد الغموض في أي من المجالات التالية: المسؤولية الفرد القواعد و الأمان الوظيفي و هناك احتمال أن يحدث الغموض في المنظمات المعقدة كبيرة الحجم و يحدث الغموض عندما تحدث تغيرات تكنولوجية يغير احد الأفراد عمله. يوجد نقص في المعلومات الواردة من الإدارة العليا يخفي المرؤوسون معلومات عن المشرق كوسيلة للسيطرة على الأحداث أو كأسلوب لمضايقه مشرف غير مفضل بالنسبة لهم.
(رواية حسن 2001 ص 403)

7 - النمو و التقدم الوظيفي: قد تفرض بعض الضغوط نفسها على الفرد مثل الضغوط للتقدمي و لانجاز و يحدث عادة عندما يضع الفرد لنفسه معايير أو عندما يقارن نفسه بالآخرين أو عندما يضع لنفسه وقتا محدداً لتحقيق هدف معين و يشعر بعض الأفراد بالراحة لهذه الضغوط لاعتقادهم إن إشباع الحاجة بعد قوة دافعة و يتوقف ما إذا كانت الأهداف تخلق ضغوطاً أو تحقق قوة دفع ايجابية على مدى واقعية الأهداف و احتمالات تحققها. (رواية حسن 2001 ص 404).

8 - التعريف الإجرائي: هي الدرجة التي يتحصل عليها الفرد من خلال إجابته على بنود محور النمو والتقدم الوظيفي.

9 - تعريف المادية للعمل: إن اختلاف ظروف العمل المادية من تهوية و إضاءة و رطوبة و درجة حرارة عالية و ضوضاء أو التعامل مع مواد كيميائية كإنجازات يمكن أن تؤدي إلى الشعور بعدم مناسبة العمل و ظروفه و نظرا للارتباط الوثيق بين هذه الأمور و صحة و سلامة الفرد البدنية فإنها يمكن أن تكون مصدرا أساسيا من مصادر ضغوط العمل (محمود العميان 2005 ص 165).

10-التعريف الإجرائي للظروف المادية للعمل: هي الدرجة التي يتحصل عليها الفرد من خلال إجابته عن بنود محور الظروف المادية للعمل.