الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف – المسيلة–

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

الرقم التسلسلي: ...../2020

صراع الدور وعلاقته بالتوافق المهني لدى رؤساء الأقسام ونوابهم بجامعة المسيلة

دراسة ميدانية بجامعة محمد بوضياف – المسيلة–

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس. تخصص: تنظيم وعمل وتسيير الموارد البشرية

إعداد الطلبة:

*فاروق قندوز

إشراف:

*د/بوجمعة نقبيل

السنة الدراسية 2020/2019

بسم الله الرحمن الرحيم

شكر وعرفان

قال الله تعالى: (لَئِن شَكَرْتُمْ لأَزِيدَنَّكُم ۖ) سورة إبراهيم، الآية 07

الحمد لله الذي وفقنا في انجاز هذا العمل المتواضع ونسأله عز وجل أن يجعله خالصا لوجهه الكريم وان يجعله في ميزان حسناتنا، وان يوفقنا لما يحبه ويرضاه

بأسمى آيات المحبة أسجل شكري وعرفاني

إلى الأستاذ المشرف **د/ بوجمعة نقبيل** لإشرافه على هذا العمل، وله مني كل المحبة والتقدير ،

كما أتقدم بالشكر الجزيل لأساتذة قسم علم النفس

والشكر موصول إلى أفراد الأسرة لمساهمتهم وتحملهم مشاق إنجاز هذا البحث .

كما لا أنسى كل من كان عونا لي في إخراج هذا البحث المتواضع ، لكم مني كل المحبة والوفاء .

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة التي تربط بين صراع الدور والتوافق المهني لدى رؤساء الأقسام ونوابهم، اجريت الدراسة بجامعة المسيلة، وتكونت عينه الدراسة من 42 فردا (15 رئيس قسم و27 نائبا) ولقد تم استخدام المقاييس الخاصة بهذه المتغيرات استبيان يقيس صراع الدور ومقياس التوافق المهني، حيث اعتمد الباحث على المنهج الوصفي وبعد المعالجة الإحصائية أسفرت الدراسة عن النتائج التالية:

- لا توجد علاقة ارتباطية بين صراع الدور والتوافق المهني لدى رؤساء الأقسام .اي هناك تعارض مع الفرضيه الاولى
- لا توجد علاقة ارتباطية بين صراع الدور والتوافق المهني لدى نواب رؤساء الأقسام.اي هناك تعارض مع الفرضية الاولى
- توجد فرووق دال.احصائيا في صراع الدور والتوافق المهني لدى رؤساء الأقسام ونوابهم
- لا توجد فرووق دالة احصائيا في التوافق المهني لدى رؤساء الأقسام ونوابهم

الكلمات المفتاحية: صراع الدور، التوافق المهني.

Abstract:

This study aimed at identify of the relationship between the role conflict and the professional compatibility of department heads and their deputies. The study was conducted at the University of Messila, and the study sample consisted of 42 individuals (15 department heads and 27 deputies). The criteria for these variables were used. The researcher relied on the descriptive approach and after statistical treatment, the study yielded the following results:

•There is no correlation between the role conflict and the professional consensus of department heads. Any contradiction with the first hypothesis

•There is no correlation between the role struggle and the professional consensus of the deputy heads of departments. Any contradiction with the first hypothesis

•There are statistically significant differences in the role conflict and professional consensus among department heads and their deputies

•There are no statistically significant differences in the professional compatibility of department heads and their deputies

Key words: role struggle, occupational compatibility.

فهرس الموضـــــــــــــــــــوعات	رقم الصفحة
شكر وتقدير	
ملخص الدراسة	
فهرس المحتويات	
مقدمة	أ-ب
الفصل الأول : الإطار العام للدراسة	
1-إشكالية الدراسة	4
2-فرضيات الدراسة	6
3-أهمية الدراسة	6
4-أهداف الدراسة	7
5-تحديد المصطلحات إجرائيا	8
6-الدراسات السابقة	8
الفصل الثاني: صراع الدور	
تمهيد	16
1-تعريف صراع الدور	17
2-انواع صراع الأدوار	18
3-ضغوطات صراع الدور	18
4- مصادر صراع الدور	20
5-النظريات التي فسرت صراع الدور	20
6-أسباب صراع الدور	24
7- أثار صراع الدور	25
8-تحليل صراع الدور	26
9-مظاهر صراع الدور	27
خلاصة	28
الفصل الثالث: التوافق المهني	

تمهيد	30
1- تعريف التوافق المهني	31
2- أهمية التوافق المهني	32
3-مفهوم سوء التوافق المهني	34
4-محددات التوافق المهني	35
5- قياس التوافق المهني	37
6-مظاهر التوافق المهني	38
7- النظريات المفسرة للتوافق المهني	38
8- العوامل المؤثرة في التوافق المهني	42
خلاصة	45
الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
تمهيد:	47
أولا/الدراسة الاستطلاعية	48
ثانيا/الدراسة الأساسية	48
1-منهج الدراسة	48
2-مجتمع الدراسة	48
3- عينة الدراسة الأساسية	48
4-حدود الدراسة	49
5-أدوات الدراسة	49
6-أساليب المعالجة الاحصائية	58
خلاصة	59
الفصل الخامس: عرض وتفسير نتائج الدراسة ومناقشتها	
تمهيد:	61
أولا) التحقق من شرط التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة:	62
ثانيا/ عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء فرضيات الدراسة	63

1-عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية العامة الأولى	63
2-عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية العامة الثانية	64
3-عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الفرعية الأولى	65
4-عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الفرعية الثانية	66
استنتاج عام	67
خاتمة	70
قائمة المراجع	72
المـــلاحق	78

فهرس الجداول	الصفحة
الجدول رقم (1) يوضح ثبات مقياس صراع الدور عن طريق ألفا كرونباخ	49
الجدول رقم (2) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور تعارض المهام.مع درجته الكلية	50
الجدول رقم (3) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور غموض الدور مع درجته الكلية	51
الجدول رقم (4) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور تعدد المهام مع درجته الكلية	51
الجدول رقم (5) يوضح مصفوفة ارتباطات محاور مقياس التوافق المهني مع درجته الكلية	52
جدول رقم (6) يوضح ابعاد استبيان التوافق المهني وعباراته	53
الجدول رقم (7) يوضح ثبات مقياس التوافق المهني عن طريق ألفا كرونباخ	53
الجدول رقم (8) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور توافق الفرد لذاته مع درجته الكلية	54
الجدول رقم (9) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور توافق الفرد مع متطلبات العمل مع درجته الكلية	55
الجدول رقم (10) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور توافق الفرد مع متطلبات العمل مع درجته الكلية	56
الجدول رقم (11) يوضح مصفوفة ارتباطات محاور مقياس التوافق المهني مع درجته الكلية	57
جدول رقم (12) يوضح التحقق من شرط إعتدالية التوزيع بالنسبة للمتغيرات محل الدراسة	62
الجدول رقم (13) يوضح العلاقة بين صراع الدور والتوافق المهني لدى رؤساء الأقسام	13
الجدول رقم (14) يوضح العلاقة بين صراع الدور والتوافق المهني لدى نواب رؤساء الأقسام	64
الجدول رقم (15) يوضح الفروق بين رؤساء الأقسام ونوابهم في صراع الدور.	65

الجدول رقم (16) يوضح الفروق بين رؤساء الأقسام ونوابهم في التوافق المهني.	66

مقدمـــة

مقدمة:

تعمل المنظمة الجامعية على تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية وتفاعل بين أفرادها عبر المستويات والوحدات التنظيمية المختلفة، فالأفراد والجماعات، والتعاون، والتنسيق وغيرها، وهذه التفاعلات الناتجة عن العلاقات فيما بينها تحمل الكثير من عوامل التأثير والتأثر، لتنتج بعض الظواهر التي تستدعي الكثير من الاهتمام والدراسة سواء على المستوى العالمي أو الوطني.

ومن بين هذه الظواهر صراع الدور الذي يعد من المشاكل السلوكية التي تواجهها الجامعات، حيث تنشأ العديد من الصراعات كصراع الأدوار عندما تكون المطالب ضمن المجال الواحد، مثل عمل رئيس القسم ونائبه في الجامعة.

ولقد ركزت هذه الدراسة على صراع الدور باعتباره ظاهرة لافتة النظر، بحيث تتضافر العديد من العوامل لتضغط على رؤساء الأقسام ونوابهم في الجامعة، وتتفاعل معهم ومع مختلف نماذج العلاقات التي تنشأ بينهم وبين محيط العمل المباشر وغير المباشر، لتشكل إحدى مصادر صراع الدور سواء بصفة مباشرة او غير مباشرة، بحيث يكون الفرد هو محورها يتأثر بها ويؤثر فيها.

ويعتبر التوافق المهني من المفاهيم المهمة في مجالات علم النفس المختلفة، لأنه يتعلق بالعمل الذي يعد من أهم المجالات فهو سواء كان يدوي او ذهني، ووسيلة لكسب الرزق، ووظيفته بالنسبة للفرد أكبر من ذلك، فهو يؤكد ثقته بنفسه واحترامه لذاته، لذلك فهو له أهمية كبرى في حياة الفرد خاصة للفرد العامل في مؤسسة جامعية، لما تشهده من ضغوط بيئية.

فالتوافق ينعكس على توافق النفسي للفرد العامل، وبالتالي حياته وصحته النفسية، هذه الأخيرة تحد بقدرة الفرد على التوافق مع نفسه وبيئته، فالتوافق لديهم يعتبر مؤشر نجاح وحافز في أي مهنة وهو أمر ضروري للقيام بها .

وعلى هذا الأساس فإن الدراسة الحالية تسعى الى التعرف على العلاقة القائمة بين صراع الدور والتوافق المهني، حيث تناول الباحث في هذه الدراسة خطه البحث التالية:

الفصل الأول خاص بالإطار العام للدراسة حيث شمل على الإشكالية والفرضيات والأهمية والأهداف وأسباب إختيار الموضوع وتحديد المفاهيم الإجرائية و وكذا الدراسات السابقة.

أما الفصل الثاني فهو خاص بصراع الدور وذلك من خلال التعريف و أنواع صراع الدور وضغوطات صراع الدور ومصادر صراع الدور و النظريات التي فسرت صراع الدور وأسباب صراع الدور أثار صراع الدور وتحليل صراع الدور وكذا مظاهر صراع الدور والخلاصة العامة للفصل.

الفصل الثالث فهو خاص بالتوافق المهني وذلك من خلال تعريف التوافق المهني وأهمية التوافق المهني ومفهوم سوء التوافق المهني ومحددات التوافق المهني وقياس التوافق المهني ومظاهر التوافق المهني والنظريات المفسرة للتوافق المهني و كذا العوامل المؤثرة في التوافق المهني والخلاصة العامة للفصل.

أما الفصل الرابع فهو خاص بالدراسة الميدانية من خلال تعريف بالدراسة الإستطلاعية وأهدافها والدراسة الأساسية من خلال المنهج والعينة وحدود الدراسة وأدوات جمع البيانات والأساليب الإحصائية.

والفصل الخامس خاص بعرض النتائج وتحليلها ومناقشتها وتفسيرها في ضوء كل من الدراسات السابقة والأدب النظري للموضوع، واستخلاص النتائج، فالخاتمة واقتراح المقترحات.

الفصل الأول: الاطار العام للدراسة

1-إشكالية الدراسة

2-فرضيات الدراسة

3-أهمية الدراسة

4-أهداف الدراسة

5-تحديد المصطلحات إجرائيا:

6-الدراسات السابقة

1-الإشكالية :

ان المنظمة بصفة عامة من خلال طابعها التاريخي تنشأ عندما يقوم الفرد بسلسلة من النشاطات والمجهودات لتحقيق أهداف لا يستطيع تحقيقها بمفرده، وتعد مؤسسة الجامعة بصفة خاصة اليوم جزء لا يتجزأ من حياتنا، فهي اختراع موجه لإشباع حاجات الجماعة التي تشكلها وتلبية حاجات ومتطلبات البيئة الاجتماعية، ولذا فإن نجاحها يتوقف على نوعية مناهجها وتخطيط هيكلتها للوصول الى تحقيق أهدافها، ولا يتم ذلك إلا من خلال امتلاكها لمورد بشري باعتباره أهم ركيزة لسير العمل والمنظمة، وأعظم قوة لتحديد ورسم معالم مستقبلها، كما أن الافراد هم حجر الزاوية فيها لتحقيق أهدافها. وتمتاز بيئة الجامعة بشدة المنافسة على الموارد وتعارض بين الأهداف والمصالح مما يؤدي الى حالة أكبر من الغموض الذي يولد في الكثير من الأحيان صراعات تتفاوت في درجة حدتها، ومن أهمها صراعات الأدوار.

وهذا الأخير يحتل أهمية خاصة لدى الباحثين في مجال علم النفس وعلم الاجتماع، ويرجع السبب في ذلك الى دور المهام الذي يمارسه الصراع في التأثير على سلوك الأفراد خاصة فئة رؤساء الأقسام ونوابهم في الجامعة الذي ينجم عنه تعارض في الأدوار الي يقومون بها، ومن آثاره الضغوطات النفسية التي تؤدي الى حدوث الفشل وتدني في مستوى الأداء وعدم تحقيق الأهداف.

ويعد صراع الأدوار أحد أنواع الصراعات التي يعيشها رؤساء الأقسام ونوابهم في بيئة العمل (الجامعة) والذي يتمثل بمواجهة الفرد لموقفين او دورين متعارضين في الوقت نفسه، ويتطلب منه تلبية مطالبهما، إلا أن قيام الفرد بأحد الأدوار من دون أخر يمكن أن يسبب له الكثير من المشاكل، مما ينتج عنه الشعور بالتوتر وعدم التوافق المهني في نفسه و في عمله مما يصاحبه مظاهر مختلفة تؤثر سلبا في سلوكه، وقد أشار العميان **(2004، ص 370)**

أن صراع الدور من أهم واخطر انواع الصراعات بالنسبة للمؤسسة، ويبرر ذلك بأن الفرد هو أهم عناصر الانتاج، وهذا النوع من صراع الدور يعمل على تشتت قدراته وإمكانياته العقلية والجسدية ويؤثر على سلوكه داخل المؤسسة بطريقة تؤثر سلبا على تحقيق المؤسسة، وبالطبع تتأثر وتؤثر في التوافق المهني السائد في هذه المؤسسة وليس هنالك اختلاف ان التوافق المهني للموظف او العامل يعتمد على طبيعة العمل ومتطلباته وعلاقته بمؤسسته وزملائه في العمل، والذي ينتج عنها رضا العامل باعتباره نوعا من أنواع الاتجاهات، ويعد هاما لأي منظمة، فهو الى جانب الدور الذي يقوم به من حيث ربط توقعات الفرد بمهام المنظمة الذي يعمل بها يؤدي الى أن يعزز في الفرد اهتمامه بتقدم ونجاح الجامعة التي يعمل بها.

حيث أن ارتفاع درجة التوافق المهني لدى رؤساء الاقسام ونوابهم بالجامعة مؤشر قوي على نجاح سير العمل فيها وتحقيق أهدافها، لكن عندما تتعارض مسؤوليات العمل ومتطلباته يؤدي الى صراعات خاصة في الأدوار وفي ذلك السياق فان التسليم بحقيقة وجود صراع الدور على الصعيد الفردي والجماعي لدى رؤساء الأقسام ونوابهم في الجامعة وأن هذا الصراع يمكن ان يؤدي الى تغيير حيوي أو تدمير للشخص أو المنظمة، لذلك يحتم ضرورة التعامل الجاد والحاسم والعمل على دراسته من مختلف الجوانب وكيفية استغلاله ليصبح فعالا، ومن ثمة جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على صراع الأدوار وعلاقته بالتوافق المهني لدى رؤساء الأقسام ونوابهم بجامعة المسيلة، وذلك من أحد جوانب السلوك التنظيمي.

وعليه تم بلورة ما سبق في التساؤلات التالية:

التساؤلات العامة:

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلاله إحصائية بين صراع الدور والتوافق المهني لدى رؤساء الأقسام بجامعه المسيلة؟

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين صراع الدور والتوافق المهني لدى نواب رؤساء الأقسام بجامعه المسيلة؟

التساؤلات الفرعية:

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رؤساء الأقسام ونوابهم في صراع الدور؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رؤساء الأقسام ونوابهم في التوافق المهني؟

2-فرضيات الدراسة:

الفرضيات العامة:

- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين صراع الدور والتوافق المهني لدى رؤساء الأقسام بجامعه المسيلة
- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين صراع الدور والتوافق المهني لدى نواب رؤساء الأقسام بجامعه المسيلة.

الفرضيات الفرعية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رؤساء الأقسام ونوابهم في صراع الدور.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رؤساء الأقسام ونوابهم في التوافق المهني.

3-أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها من أهمية الموضوعات التي تتناولها السلوك التنظيمي من خلال صراع الدور والتوافق المهني لدى رؤساء الأقسام ونوابهم بجامعة المسيلة.

_ أهمية الفئة المستهدفة وهي فئة رؤساء الأقسام ونوابهم في جامعه المسيلة.

_ تساهم هذه الدراسة في إثراء المكتبات الجزائرية من خلال استفادة الباحثين من الأدب النظري لهذه الدراسة.

_ تحاول الدراسة الحالية الكشف عن مستوى التوافق المهني لدى رؤساء الأقسام ونوابهم في كليه العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة لمعرفة مدى تكيفهم وانسجامهم مع العمل الذي يؤدونه، مما يزيد في فعالية المنظمة وتحقيق أهدافها .

_ تكمن أهمية الدراسة في أهمية الموضوع التي ستتم دراسته وهو صراع الأدوار وتوافق المهني.

_ هذه الدراسة تحاول التركيز على رؤساء الأقسام ونوابهم في جامعه المسيلة باعتبار أن التوافق هذه الفئة مع عملها لا ينعكس فقط على أدائها داخل الجامعة فقط، بل يتجاوزها إلى الفئات والمؤسسات ذات العلاقة بالجامعة.

_ نتائج الدراسة الحالية قد تفيد المسؤولين المعنيين بالأمر في تطوير مختلف الإدارات بالجامعة، من خلال الاطلاع على مستوى صراع الأدوار وعلاقته بالتوافق المهني لدى هذه الفئة من الموظفين، وذلك بتعزيز الإيجابيات ومعالجه السلبيات للوصول إلى بيئة عمل موائمة وصالحة للعمل.

4-أهداف الدراسة :

تهدف كل دراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف ذلك أن كل دراسة تقوم على هدف او عدة أهداف تكون الأعمدة الأساسية التي ترتكز عليها، وتسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

_ الكشف عن العلاقة بين صراع الدور والتوافق المهني لدى رؤساء الأقسام بجامعة المسيلة.

_ الكشف عن العلاقة بين صراع الدور والتوافق المهني لدى نواب رؤساء الأقسام بجامعة المسيلة.

_ الكشف عن الفروق بين رؤساء الأقسام ونوابهم في صراع الدور.

_ الكشف عن الفروق بين رؤساء الأقسام ونوابهم في التوافق المهني.

5-تحديد المصطلحات إجرائيا:

صراع الأدوار: هي الدرجة الكلية التي يحصل عليها المبحوث على مقياس صراع الدور المعد لهذه الدراسة.

التوافق المهني: هي الدرجة الكلية التي يحصل عليها المبحوث على مقياس التوافق المهني المعد لهذه الدراسة.

رؤساء الأقسام: يمثلون مجموع الأساتذة الإداريين الذين يمارسون وظيفة رئيس القسم.

نواب رؤساء الأقسام: يمثلون مجموع الأساتذة الإداريين الذين يمارسون وظيفة نائب رئيس القسم للبحث العلمي ولشؤون الطلبة.

6-الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة من أهم مراحل البحث العلمي التي تساعد في إنجاح مختلف جوانب موضوع الدراسة، ولقد توفرت مجموعة من الدراسات السابقة التي اهتمت بمتغيري موضوع الدراسة الحالية والتي نستعرضها فيما يلي.

6-1 الدراسات المتعلقة بمتغير صراع الدور:

- **دراسة بن عمارة سمية (2006):** بعنوان "صراع الأدوار وعلاقته بتوافقها الزواجي" وقد هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة المحتملة بين صراع الأدوار والتوافق الزواجي لدى الأمهات العاملات، وكانت عينة الدراسة ل220 أم عاملة من بلدية ورقلة واستخدمت الباحثة أداة الاستمارة في جمع البيانات والمعلومات وفق المنهج الوصفي، وأسفرت على النتائج التالية:

_ لقد أسفرت أن هناك علاقة عكسية بين صراع الأدوار والتوافق الزواجي لدى الأمهات العاملات إذ لم تجد فروق بين الأمهات العامة في صراع الأدوار باختلاف المتغيرات الوسطية ترجع إلى جملة من الخصائص النفسية والاجتماعية والبيئية للعينة المختارة.

- **دراسة بوبكري عائشة (2007):** بعنوان "العلاقة بين صراع الأدوار والضبط النفسي لدى الزوجة العاملة" وقد هدفت إلى التعرف على العلاقة بين صراع أدوار الزوجة العاملة وبين الضغط النفسي لديها وكانت عينة الدراسة (90 زوجة) عاملة واستخدمت الباحثة أداة الإستبانة في جمع البيانات والمعلومات وفق المنهج الوصفي وأسفرت على النتائج التالية:

_ أسفرت الدراسة على أن الارتباط بين صراع الأدوار والضغط النفسي لدى الزوجة العاملة بالقطاع الصحي لمدينة طولقة هو ارتباط ضعيف وغير دال

_ لا توجد فروق دالة إحصائيا بين الزوجات الطبيبات والزوجات الممرضات في صراع الدوار

_ اتضح أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الزوجات العاملات المقيمات في أسر معقدة في صراع الأدوار

_ كما بينت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الطبيبات والممرضات في الضغط النفسي

_ وأسفرت الدراسة على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الزوجات العاملات المقيمات في أسر ضيقة، والزوجات العاملات المقيمات في أسر ممتدة في الضغط النفسي.

- **دراسة حسين بن سعيد الطويقري (2014):** بعنوان صراع الدور لدى معلمي المدرسة الثانوية وعلاقته بالمناخ التنظيمي من وجهة نظر المديرين والمدرسين التربويين بمحافظة الطائف وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة المناخ التنظيمي من وجهة نظر

المديرين والمشرفين التربويين واستخدم الباحث أداة الإستبانة في جمع البيانات والمعلومات وفق المنهج الوصفي الارتباطي واستقرت على النتائج التالية:

_ إن المتوسط الكلي لدرجات صراع الدور بين المعلمين بالمدارس الثانوية الحكومية بمحافظة الطائف كما يراها المديرين والمشرفين كانت بدرجة كبيرة، حيث جاء البعد البشري الرسمي للصراع في الرتبة الأولى ثم الإمكانات والقدرات المرتبطة بالبيئة المدرسية بالرتبة الثانية، ثم البعد الاجتماعي للصراع بالرتبة الثالثة، ثم بعد اللوائح والأنظمة للصراع بالرتبة الرابعة والأخيرة بدرجة كبيرة.

_ إن المتوسط الكلي لدرجات المناخ التنظيمي بالمدارس الثانوية الحكومية بمحافظة الطائف كما يراها المديرين والمشرفين كان بدرجة كبيرة، حيث جاء بعد العلاقات الإنسانية في الرتبة الأولى ثم بعد تحفيز العاملين وتقويم الأداء، ثم بعد اللوائح وأنظمة العمل بالرتبة الثالثة ثم جاء بعد إمكانيات المدرسة والتجهيزات التقنية ثم بعد القيادة المدرسية.

_ تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول درجة تقدير صراع الدور بين المعلمين وأبعاده وفقا لمتغير المسمى الوظيفي، بينما تبين وجود فروق تعزى في المؤهل العلمي، لصالح الحاملين لدرجة البكالوريوس، وتبين وجود فروق تعزى للخبرة لصالح من 10 سنوات فأكثر مقابل الذين خبرتهم 5 سنوات إلى أقل من عشر سنوات وكذلك تبين وجود فروق لصالح الذين خبرتهم الأكثر من عشر سنوات مقابل الأقل من خمس سنوات، في بعد الإمكانيات والقدرات المتعلقة بالبيئة المدرسية والبعد الاجتماعي وتبين وجود فروق في الدورات التدريبية لصالح من التحق بدورتان فأكثر وبدورة واحدة مقابل الذي لم يلتحق.

_ تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول المناخ التنظيمي وفقا لمتغير المسمى الوظيفي، لصالح تقدير المديرين، بينما لم يتبين وجود فروق في حوافز العمل وتقويم الأداء، وتبين وجود فروق وفقا لمتغير المؤهل العلمي، لصالح العاملين لدرجة البكالوريوس، ووفقا لمتغير سنوات لخبرة لصالح من 10 سنوات فأكثر مقابل الذين خبرتهم من 5 سنوات إلى أقل من عشر سنوات والدورات التدريبية لصالح من التحق بدورتان فأكثر وبدورة واحدة مقابل الذي لم يلتحق، وتبين وجود علاقة إرتباطية سالبة (عكسية) بين درجات وجود صراع الدور بين المعلمين وبين درجات المناخ التنظيمي.

2-6 المتغيرات المتعلقة بمتغير التوافق المهني:

- **دراسة مكناسي محمد (2007):** بعنوان "التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل على موظفي المؤسسات العقابية" وقد هفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين درجة التوافق المهني ومستوى ضغوط العمل، وكانت عينة الدراسة (161 عون) من أعوان السجون العاملين بمؤسسة إعادة التأهيل بقسنطينة واستخدم الباحث أداة الاستمارة في جمع البيانات والمعومات وفق المنهج الوصفي التحليلي وأسفرت على النتائج التالية:

_ أوضحت النتائج أن هناك علاقة ارتباط بين أبعاد التوافق المهني ومتغير ضغوط العمل من خلال الأعراض الجسدية والنفسية والسلوكية، أن جميع هذه العلاقات عكسية، وقد أشارت هذه النتائج إلى أن مستوى ضغوط العمل يزداد بانخفاض درجة التوافق المهني.

_ توضح النتائج أن للتوافق المهني علاقة ارتباط دالة إحصائيا مع كل من العمر وسنوات الخبرة، عند مستوى دلالة أقل من 0،01، وكانت كلها موجبة وطردية، مما يعني بأن درجة التوافق المهني تتأثر بمتغيري العمر وسنوات الخبرة.

_ من جهة أخرى أوضحت النتائج أنه لا توجد علاقة ارتباط دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 05،0 مما يشير إلى أن مستوى ضغوط العمل لا يتأثر بكل من العمر وسنوات الخبرة.

- **دراسة بدرية محمد يوسف الرواحية (2016):** بعنوان "التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة" وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، وكانت عينة الدراسة (260) موظفا وموظفة، واستخدمت الباحثة مقياسين لكلا المتغيرين لجمع البيانات والمعلومات وفق المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي وأسفرت على النتائج التالية:

_ بلغ مستوى التوافق المهني لدى عينة الدراسة مرتفعا بدرجة كبيرة.

_ بلغ مستوى الفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة الدراسة مرتفعا بدرجة كبيرة.

_ وجود علاقة موجبة دالة إحصائيا بين التوافق المهني والفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة الدراسة.

_ لا توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير المؤهل الدراسي، بينما توج فروق دالة إحصائيا في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، كما توجد فروق دالة إحصائيا تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح أكر من (15) سنة.

_ لا توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى الفاعلية الذاتية المدركة تعزى لمتغير الجنس، بينما توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى الفاعلية المدركة تعزى لمتغير المؤهل الدراسي لصالح الماجستير، كما توجد فروق دالة إحصائيا تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح أكثر من (15) سنة.

- **دراسة سعد أبو القاسم أبو سبيحة (2019):** بعنوان "التوافق المهني وعلاقته بالإنهاك النفسي لدى معلمات مرحلة التعليم الأساسي بمدينة سبها الليبية " وقد هدفت إلى التعرف على العلاقة بين التوافق المهني والإنهاك النفسي، وكانت عينة الدراسة (99) معلمة مرحلة التعليم الأساسي بمدينة سبها، واستخدم الباحث أداة الإستبانة في جمع البيانات والمعلومات وفق المنهج الوصفي التحليلي وأسفرت على النتائج التالية:

ـ أن المعلمات لديهن قدر مناسب جدا من التوافق المهني.

_ لا توجد فروق بين التخصصين فيما يتعلق بالتوافق المهني بالنسبة للمعلمات.

_ لا توجد فروق بين المعلمات ذات الخبرة (أقل من 5 سنوات) والمعلمات ذات الخبرة (5 سنوات فما فوق).

_ يشير مقياس الإنهاك النفسي إلى عدم وجود فروق بين معلمات الابتدائي ومعلمات الإعدادي.

التعقيب على الدراسات السابقة:

– استعرض الباحث (6) دراسات لها علاقة بالموضوع الحالي، وجاءت مرتبة حسب التسلسل الزمني من (2006–2019)، وقد تناولت (3) دراسات دارت حول صراع الأدوار وعلاقته بالتوافق الزواجي وبالضغط النفسي والمناخ التنظيمي، أما المحور الثاني تناول (3) دراسات حول التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل وبالفاعلية الذاتية وبالإنهاك النفسي.

– نلاحظ أن الاختلاف في طرح موضوعي صراع الأدوار والتوافق المهني بين هذه الدراسات، كذلك أجريت هذه الدراسات في بيئات وأماكن مختلفة، مثلا دراسة عمارة سمية (2006) بورقلة، وكذلك دراسة حسين بن سعيد (2014) بمدينة الطائف، وتنوعت مجتمعات هذه الدراسات، وأعتمدت جل الدراسات السابقة على أداة جمع البيانات المتمثلة في الاستبيان، كما

لاحظت تنوع في الأساليب المنهجية، وقد لاحظت أن الدراسات السابقة تختلف عن الدراسة الحالية في كونها طبقت في بيئة جديدة تختلف في تكوينها ووظائفها وأهدافها عن المؤسسات في الدراسات السابقة الأخرى.

وقد أفادتنا الدراسات السابقة التي تطرقت إليها في صياغة الفروض وإعداد أداة الاستبيان وصياغة الإشكالية واختيار المنهج المناسب للدراسة بالإضافة إلى تقديم مراجع يمكن الاعتماد عليها في الجانب النظري.

الفصل الثاني: صراع الدور

تمهيد

1-تعريف صراع الدور

2-انواع صراع الأدوار

3-ضغوطات صراع الدور

4- مصادر صراع الدور

5-النظريات التي فسرت صراع الدور

6-أسباب صراع الدور

7- أثار صراع الدور

8-تحليل صراع الدور

9-مظاهر صراع الدور

خلاصة

تمهيد :

يحتل موضوع الصراع اهمية خاصة لدى الباحثين في مجال علم النفس وعلم الاجتماع، ويرجع السبب في ذلك الى الدور الهام الذي يمارسه الصراع في التأثير على سلوك الافراد، والذي ينجم عنه تعارض وضغوطات نفسية تؤدي الى حدوث الفشل او تدني في مستوى اداء الفرد من ناحية، وخسارته للكثير من الموارد والحاجات وعدم تحقيق الأهداف من الناحية الاخرى، ويعد صراع الدور أحد أنواع الصراعات التي يعايشها الفرد يوميا ،والذي يتمثل بمواجهة الفرد لموقفين او دورين مختلفين في الوقت نفسه ، ويتطلب منه تلبية مطالبهما إلا ان لقيام الفرد بأحد الأدوار من دون الأخر يمكن ان يسبب الكثير من المشكلات والخسائر المادية والمعنوية والاجتماعية ، مما ينتج عنه شعورا بالتوتر، ويصاحبه مظاهر سلوكية متعددة كالتردد والقلق وعدم القدرة على حسم الأمور، وحالة من الاحباط frustration وبطبيعة الحال كلما تعقدت الأدوار، وزادت صراعاتها، فان الأفراد يكونون في موقف ضاغط وعليهم الاستجابة لهم بسرعة في مواجهة هذه الضغوط .

1-تعريف صراع الدور:

صراع الدور هو عبارة عن قيام الفرد بعدد من الأدوار الاجتماعية فقد يكون بين هذه الأدوار بعض الخلط والاختلاف والصراع **(زهران، 2003، ص 171).**

هو ذلك الموقف الذي يكون الفرد فيه شاغل مركز معين أو لاعب دور بعينه انه مواجه بتوقعات متباينة **(سميرة محمد شند، 2000، ص37)** .

كما عرفه سيزلاقي أخرون : على انه الصراع الناجم عن الادوار المتعددة والمتزامنة التي تقع ضمن مسؤولية الفرد **(سيزلاقي وأخرون ،1991، ص 22)** .

هي تلك الصراعات الناتجة عن تعارض متطلبات الادوار التي يقوم بها الفرد مما يؤدي الى اصابته بالتوتر والقلق والعجز عن الإيفاء بمتطلبات جميع تلك الادوار **(محمد ، 1994، ص 62)** .

وعرفه جعفر بأنه مجموعة الالتزامات والمطالب المتباينة المرتبطة بتوقعات الدور الواحد او الادوار المتعددة التي يؤديها الفرد اذ تسهم في خلق ضغوط نفسية من صعوبة تحقيق التوافق معها **(جعفر، 2002، ص 22)** .

عرفه أيضا الأشقر على انه شعور بعدم الراحة ينشأ عندما يواجه الفرد العديد من طلبات العمل المتناقضة او عندما لا يرغب به أصلا او لا يعتقد بأنها جزء من عمله **(الأشقر ، 1995 ، ص 8)** .

2-انواع صراع الأدوار :

يأخذ صراع الأدوار أشكال مختلفة وفق الدراسات التي توصل اليها الباحثون في علم النفس ، فيقسم kahn. Wolfe & snoek. 1962 صراع الأدوار على الانواع الاتية :

2-1 صراع الدور الموضوعي Objective Role Conflict: يحدث عند ممارسة الضغوط من خلال مرسلي الدور في الاتجاهات المضادة ، واوضح مثال عند وصف ذات

النشاط من احدهم ومنعه من خلال اخرين والاختلافات يكتشف في نظام الاولوية الذي يضعونه لسلسلة الأنشطة الواجب ادائها من خلال مستقبل الدور

2-2 صراع الدور الذاتي Subjective Role Conflict: ويشير اللى خبرة الصراع الناشئة نتيجة لسلسلة من ضغوط الدور وتشمل تلك التي يمارسها الشخص بوصفه مرسل الدور لنفسه ، وتدرك هذه الصراعات في ضوء صعوبة ارضاء المتطلبات المختلفة للأشخاص المشتركين في قطاع الدور .**(wolf & Snoek.1962.p104)** .

ويذكر (نانيس 2002) ان صراع الدور يتفرع الى الاتي :

أ- الصراع داخل الدور : يحدث هذا النوع من الصراع للفرد عندما تكون طلبات او توقعات الاخرين لدوره في العمل متعارضة ، فيكون من الصعب تحقيق هذه المتطلبات كلها معا .

ب - الصراع بين الفرد والدور: يحدث عندما تتعارض متطلبات الدور مع قيم الفرد ومعتقداته وحاجاته واتجاهاته .

ج - الصراع بين الادوار: ينشأ عن تعدد الادوار التي يقوم بها الفرد ، فتتعارض متطلبات دورين او اكثر معا **(الخشروم 2010 ، ص 314)** .

وقسمه **(Greenhaus & Powell. 2006)** على ثلاث انواع ، هي :

أ - صراع يقوم بسبب الوقت - متطلبات زمنية متصارعة بين ادوار العمل والأسرة .

ب - صراع ينشط على الضغوط - ضغوط في دور الشخص تعيق ادائه في الدور الثاني .

ج - صراع يكون بسبب السلوكيات - تنافر في السلوكيات الضرورية لكلا الدورين .

3- ضغوطات صراع الدور:

يرتبط صراع الدور في علم النفس بما يتركه من نتائج سلبية عللى صحة الفرد الجسمية والنفسية وفقدان الكثير من العلاقات الاجتماعية في المحيط الاسري والمهني والدراسي ، وبهذا الصدد اشارت الجمعية الأمريكية لعلم النفس ان حوالي 20-25 من الافراد الذين يقومون

بأدوار متعددة يكون مصابين باضطرابات نفسية وعصبية مثل الاكتئاب والقلق والوسواس القهري والوهن العصبي ، وتزداد هذه النسبة لدى النساء اكثر من الرجال **(سمية، 2006، ص 32)**.

كذلك وجدت دراسة **(روبتسون ، 1997)** بان صراع الدور ينجم عنه مشكلات اجتماعية كالطلاق والتفكك الاسري وفقدان الدعم الاجتماعي من الأصدقاء والابتعاد عن الاطفال وعدم متابعة شؤونهم البيتية والمدرسية(Bakker) et.al.2009.p.23 كما أشارت دراسة **(1997 . peter)** ان صراع الدور ينجم عنه مشاكل صحية مثل فقدان الشهية واضطرابات النوم وفقدان الرغبة الجنسية ، فضلا عن الشعور بالذنب والتقصير والرغبة في الهرب من المواقف الضاغطة **(peter .1997.p.101)** .فضلا عن ذلك توصلت دراسة **(قاسم ، 2007)** التي أجريت على مجموعة من الطالبات المتزوجات ان صراع الدور ينجم عنه عدم الرضا عن الحياة ،وارتفاع مستويات القلق والتوتر والاضطرابات السيكوسوماتية ، وفقدان المعنى الطيب للحياة **(قاسم، 2007، ص 32)** بينما توصلت دراسة **(حسين ، 1980)** الى بعض النتائج السيئة من الكذب ، التأخر في انجاز الواجبات ،اهمال الذات، كثرة الشجار ، العدوانية ، التهرب من الواجبات ، وقلة النوم **(فايزة يوسف حسين ، 1980 ، ص 327 – 358)** اما على مستوي الدراسة والعمل فوجدت دراسة **(الفواز ، 2004)** بان أكثر من 50 من الأفراد يخسرون عملهم وعلاقاتهم الاجتماعية بسبب صراع الدور ، وان هذه النسبة ترتفع لدى النساء في مصر لتصل الى 79 في ترك الدراسة والعمل في حين وصلت هذه النسبة الى 57 لدى السعوديات **(سمية ، 2006 ص 37)** .

4- مصادر صراع الدور :

أ - **صراع الدور الذي يكون مصدره شخصا واحد :** يحدث هذا النوع من الصراع عندما يتعرض الفرد في بيئة العمل لتوقعات متعارضة او متناقضة في نفس الشخص .

ب - **صراع الدور الذي يكون مصدره اكثر من شخصين :** يحدث هذا النوع من الصراع عندما يواجه الفرد متطلبات متعارضة من شخصين او اكثر في نفس الوقت .

ج - **صراع الدور الناتج عن تعارض بين متطلبات الدور والقيم الشخصية :** وتحدث عندما تتعارض قيم ومعتقدات الفرد معا التوقعات المطلوبة منه في وظيفة ما .

د - **صراع الدور الناتج عن تعدد ادوار الفرد :** يحدث هذا النوع من الصراع عندما يكون للفرد أكثر من دور وتتعارض هذه الأدوار مع بعضها البعض **(عبد السلام ابو قحف 2002 ، ص 190) .**

5-**النظريات التي فسرت صراع الدور :**

أ -نظرية التحليل النفسي Psychoanalysis Theory :

ترى نظرية التحليل النفسي عملية النمو تفاعلا ديناميكيا بين الحاجات والدوافع الفطرية عند الفرد من ناحية وبين القوى البيئية المتمثلة في المعايير الاجتماعية من ناحية أخرى . وخلال عملية التفاعل هذه يعبر الفرد عن دوافعه ويشبع حاجاته ويقوم بدور فاعل في هذا التفاعل **(هرمز وإبراهيم، 1988، ص25)**، ومضمون هذه الأفكار ينصب على محتويات اللاشعور ومنها الدوافع والانفعالات والرغبات المكبوتة لوصفها رواسب تؤدي بالفرد الى القيام بنشاط أحيانا دون ان يعي مصدر دوافعه ، وأن الكبت الذي يحدث في الطفولة المبكرة عبارة عن تدابير دفاعية بواسطة أنا ضعيف او غير ناضج لا يؤثر في الجهاز النفسي حسب ولكن قد ينتج تغييرات في وظيفة العضو اذ يتخذ طابع الدلالة المرضية الشديدة **(الزراد ،2000 ، ص81).**

ب- نظرية التناشز الادراكي Cognltive Dissonance Theory :

يعتقد festinger 1957 بان التناشز Dissonance حالة سلبية من حالات الدفاعية تحدث للفرد حين يكون لديه معرفتان في وقت واحد (فكرتان ، رأيان ، اعتقادان) **(جلال ، 1994 ، ص 81)**، الذي يستثير السلوك ويوجهه نحو خفضه بان يجعل المدركات الفعلية والجوانب المعرفية في علاقة توازن وانسجام .

ويضيف festinger ان التناشز هو علاقة غير ملائمة بين العناصر الادراكية ، ويعني بالعناصر (Elments) تلك المعارف التي يملكها الفرد حول عالمها السيكولوجي أما المدركات (Cognitions) فتستعمل للإشارة الى اي معرفة او فكرة او اعتقاد والى ما يعرفه الفرد عن محيطه او بيئته او عن سلوكه وانسجام العناصر الادراكية او تناسقها هو سيكولوجي (نفسي) اكثر مما هو منطقي فكل ما يبدو منسجما في ذهن الفرد يمثل انسجاما **(p13 ، 1962، festinger)** .

ويذكر ثلاث مواقف تحدث منها حالات التناشز الادراكي :

- عندما لا تتسق الجوانب المعرفية مع المعايير الاجتماعية .
- عندما يتوقع الشخص شيئا معينا ويقع شيئا أخر بديلا عنه .
- عندما يقوم الافراد بسلوك يخالف اتجاهاتهم العامة (صالح ، 1988، ص 143)

ويرى Aronson 1968 ان عدم التطابق بين مدركات الفرد ومفهومه عن ذاته يعد مصدرا للتناشز **(Shaw & Costanzo . 1982. P213)** .

والذي ينطبق على مفهوم صراع الدور ، وأفترض Bramel 1968 ان الناشز يحدث عندما تتعارض توقعات الفرد مع الواقع الاجتماعي فيسلك بطريقه تخالف توقعاته **(Lindesmith & Strauss. 1968 .p27)** ، وعد Dreyer 1954 ادراك الفرد لاختلاف بينه وبين الجماعة من اسباب الصراع **(Dreyer .1954. p175)** ،

ويذكر Likewise & wicklund 1972 ان حالة وعي الذات الموضوعي تنتج من الاحساس بالاختلاف بين الفرد والمعايير الاجتماعية للسلوك اذ تؤدي الى شعور سلبي **(الكناني، 1994، ص 42)**

ج- نظرية الدور Role Theory :

تحاول نظرية الدور تفهم السلوك الانساني بالصورة المعقدة التي تكون عليه، كون السلوك الاجتماعي يشمل عناصر حضارية واجتماعية وشخصية ولهذا فان العناصر الادراكية الرئيسة للنظرية هي الدور **Role** يمثل وحدة الثقافة والموقع Position يمثل وحدة المجتمع والذات Self تمثل وحدة الشخصية **(دبابنة ومحفوظ، 1984، ص 61).**

وتقوم نظرية الدور على اساس مفهوم التفاعل بين الذات والدور من ناحية وبين الأشخاص مع بعضهم البعض من ناحية أخرى ، ويتميز الدور بأنه ذو طبيعة معيارية (ملزمة) كما يتميز بأنه ذو طبيعة تنبؤية تمكن من التنبؤ بأنماط السلوك المتوقعة في اطار ادوار معنية فالفرد يتنبأ عن سلوك متوقع فيعد نفسه في مواجهته بسلوك مناسب **(مرعي وبلقيس 1984، ص 105)**، وكثيرا ما تأخذ الانماط السلوكية داخل حدود الدور شكلا رسميا يتناسب مع ما اتفقت عليه الجماعة سواء كان ذلك شعوريا من خلال التنظيمات الرسمية ام لا شعوريا من خلال المعايير والقيم السائدة في المجتمع ، ومن ثم فان سلوك الدور يمثل نمطا من دوافع الفرد يحاول بمواجهة مطالب الجماعة **(يونس، 1974، ص 226)** ، وحيث يؤدي الفرد دوره يخضع لتصوره عن الدور وهو ما تحكمه مجموعة من العوامل من بينها اتجاهاته وقيمه واستعداداته وغير ذلك التي تعد بمثابة موجهات سلوك ولتوقعات الاخرين **(شند، 2000 ، ص 33)** ، وينظر Broner 1959 الى سلوك الدور على انه يمثل الفرد داخليا لأدواره الاجتماعية كما يدركها اذ يتسق سلوكه الفردي مع توقعات الاخرين ويتحدد هذا الاتساق بدرجة الدقة التي يدرك بها ، لتشخيص دوره في الجماعة **(مليكة ، 1970 ، ص 917) .**

وهكذا يبدو واضحا ان الدور يتضمن توقعات القائم بالدور(ادراك الفرد لمحتويات دوره ومتطلباته وهو ما يتوقف على شخصية القائم بالدور وخصائصه) توقعات الجماعة من الفرد الذي يؤدي الدور ، السلوك الفعلي للفرد الذي يقوم بالدور **(Banton . 1965.p 28)**، والواقع ان علاقة الفرد بالجماعة لا تمليها في كثير من الاحيان خصائصه الشخصية وسماته بقدر ما تمليها توقعاته عن الدور الذي يقوم به ، وتوقعات الاخرين منه ، ولهذا فهو ينتقل في تفاعله مع الجماعة حسب ما تمليه التوقعات الاجتماعية للدور ، وقد يتم اداء هذه الدوار بانسجام وقد يحدث الصراع عندما يجد نفسه مضطرا لأداء ادوارا تتعارض كل منها مع الأخرى ، ويفترض New comb 1965 وجود ثلاث حالات تؤدي واحدة منها او جميعها الى حدوث الصراع :

- غموض (عدم وضوح) التوقعات .
- تعدد التوقعات وكثرتها .
- التعارض بين التوقعات **(Shaftel .1967 p .118)** .

ويرى Merton 1957 ان غموض التوقعات حول السلوك المناسب لدور معين او مكانة معينة يعد سببا كافيا لحدوث الصراع **(Merton.1957.p 343)** .

ويشير مرعي وبلقيس 1984 الى ان غموض التوقعات وعدم وضوحها او الاجماع عليها يؤدي الى التوتر ، ومن ثم الى الصراع **(مرعي، وبلقيس 1984، ص 127)**.

د – نظرية الخوف من النجاح Horny .M .1972 :

ترى Horny ان دافع الخوف من النجاح حالة انفعالية غير واعية متأصلة في شخصية المرأة مصدرها التنشئة الاجتماعية والتنميط الجنسي **(Shaw & Costanzo. 1983 .p 393)** .

والخوف من النجاح هو ميل الشخصية لان تكون قلقة بشان انجاز النجاح الذي يقترن بتوقع النتائج السلبية كالرفض الاجتماعي وانخفاض درجة الانوثة **(Horny . 1972.p 158)** .

واشار Maccoby 1963 الى النساء اللاتي يتمتعن بسمات الاستقلالية والكفاءة والتنافس يدفعن ثمن ذلك القلق والشعور بعدم القبول الاجتماعي لأنهن يظهرن سلوكا لا يتناسب مع مميزات وصفات الأنوثة ، ومن ثم فان حالات الانجاز التي تدفع بالإناث الى ان يكن مقيدات بروابط مزدوجة اذ انهن لا يخفن الفشل بل النجاح أيضا المتضمن لهن الصورة المدركة السائدة في المجتمع عن المرأة **(Hoff man . 1974. P353-358)**.

6- أسباب صراع الدور :

ان مسببات صراع الدور كثيرة نذكر منها :

- إدراك الفرد لنفسه انه يقوم بدورين او اكثر وكلاهما يناسب مواقف مختلفة تناسب مواقف ولا تناسب أخرى .
- قد يكون الصراع كامنا في التوقعات بالنسبة للأدوار المختلفة للفرد والأخر. **(حامد عبد السلام زهران ، 2003، ص 171)**
- ينشأ صراع الدور المتعدد حينما يحدث صراعا بين دورين أو أكثر ، حيث يؤدي تحقيق التوقعات المتصلة بأحد الأدوار الى عدم القدرة على تحقيق توقعات المرتبطة بالدور الأخر .
- قد يتطلب الدور الواحد في بعض الأحيان أكثر من سلوك الذي قد ينشأ من الأساليب السلوكية المتعددة الي يتطلبها الدور ، ويطلق على هذا الموقف صراع المطالب المتعددة للدور **(كامل علوان الزبيدي ، 2003 ، ص 167)** .

- عدم الاتساق بين مقتضيات الأدوار وبين أرائه وعقائده واتجاهاته فانه ينجح الى فعل شيء لخفض عدم الاتساق .
- قيام الفرد بمجموعة من الأدوار المتعددة والمتنوعة يؤدي الى صراع في الدور **(راضي الوقفي ، 2003 ،ص 710)** .
- يحدث عندما لا تتحدد الأدوار تحديدا دقيقا فنجد أن الجد مثلا يخوض صراع الاجيال والأفراد الذين اختلفت أعمارهم يخوضون صراعا فيما بينهم وصراع الدور لدى الزوج تسلطي معا الأصدقاء والزوجة **(بوفولة ،2007)** .
- يحدث صراع الدور عندما تتأزم وتضطرب الشخصية فيضطرب معها أنماط التفاعل معا الأخرين .
- ويحدث ايضا صراع الدور عندما يوجد فروق واضحة بينما يتوقعه الاخرون من الشخص وما يتوقعه الشخص من نفسه.
- العجز عن التعبير عن المشاعر في المواقف التي تتطلب اتصالا ايجابيا وأخر سلبيا مما يؤدي الى قمة الرغبة في التعبير عن المشاعر والأفكار ، وهذه الصعوبة في التعبير أمام الاخرين غالبا ما تحول الشخص الى فرد باهت فاقد للمناعة الاجتماعية والنفسية ويسهل تحطيمه وتجاوزه **(اسامة حمدونة ، 2008)** .

7- أثار صراع الدور :

- تؤثر على الشخصية تأثيرا سيئا ويخلق الكثير من المشكلات حتى لقد نسب اليه بعض أنواع الاضطرابات النفسية **(حامد عبد السلام زهران ، 2003 ، ص171).**
- وصراع الأدوار ظاهرة مشطلة التفكك في البناء الاجتماعي وعدم الانسجام بين الشخصية والبناء الذاتي .

- عند حدوث الصراع بين دورين أو اكثر بحيث يؤدي الى تحقيق التوقعات المتصلة بأحد الأدوار الى عدم القدرة على تحقيق التوقعات المرتبطة بالدور الأخر **(كامل علوان الزبيدي ، 2003 ، ص 167)**
- قد يتخلى الفرد عن القيام بدور لمصلحة دور أخر.
- قد يلجأ الى موقف دفاعي فيأخذ في تأويل عدم الاتساق بما قد يعنيه ذلك من وقوعه فريسة للصراع الداخلي **(راضي الوقفي ، 2003 ، ص 710).**
- تدل نتائج الدراسات العلمية أن صور صراع الدور المختلفة ينتج عنها الكثير من الاثار السلبية الضارة بالفرد والمنظمة ونذكر منها :

- ارتفاع ضغط الدم وزيادة دقات القلب وارتفاع مستوى القلق والتوتر في جانب العمل .
- ارتفاع معدلات الغياب وترك العمل **(خليل عبد الرحمان معيطة ، 2000 ، ص198) .**
- انخفاض مستوى الرضا الوظيفي وانخفاض الانتاجية .
- ضعف الثقة في الرؤساء والمنظمة ككل **(عبد السلام ابو قحف ، 2001، ص191) .**

8-تحليل صراع الدور :

قد يستجيب الفرد للصراع ويحله بأحد الحلول الأربعة :

- الاستجابة للضغط والاستسلام له .
- التمسك بالمعايير المهنية ومتطلباتها .
- محاولة التوفيق بين الاراء المتعارضة .
- تجنب اتخاذ قرار حاسم وهام **(اسامة حمدونة ، 2008) .**

ترى النظم الادارية وتحرص على تحديد المواصفات والمعايير للأدوار المختلفة تجنبا للصراع بين أفراد المجموعة الواحدة كتحديد مواصفات كل وظيفة وتحديد أدوارها تحديدا دقيقا قاطعا وذلك للتخفيف من حدة الصراع بالفصل بين الدوار، اضافة الى تغيير الاراء والاتجاهات ليقترب الفرد من مقتضيات الدور الجديد **(راضي الوقفي ، 2003، ص 710).**

9- مظاهر صراع الدور :

أكثر الناس عرضة لصراع الدور هم الرؤساء والمشرفون على الهيئات العامة والمنظمات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية ، كان يج مدير المدرسة نفسه مرغما على ارضاء التلاميذ والاباء وأجهزة الرقابة العامة ومتطلبات الوزارة فقد يعاني من صراع الدور بشدة مما يؤثر على ثقته بنفسه ورضاه عن عمله **(أسامة حمدونة ، 2008)**

يبرز ويظهر بصفة خاصة عندما يحدث تفسير اجتماعي في حياة الفرد مثلما يحدث عندما ينتقل الفرد من طبقة اجتماعية أعلى الى طبقة اجتماعية ادنى نتيجة انخفاض المستوى الاقتصادي او العكس .

ويظهر ايضا في حالة رجل الشرطة الذي عليه ان يقبض على اي مجرم حتى ولو كان أحد أقاربه كان يكون أخا له **(خليل عبد الرحمان معايطة ، 2000 ، ص 198)** ، وفي حالة المراهق الذي يشرف على الرشد ويجب عليه القيام بدور الابن المطيع **(حامد عبد السلام زهران 2003 ، ص171)** ، والناظر في المدرسة الذي يكتشف ان ابنه يغش فلا يدري ايعاقبه كبقية التلاميذ ام يتحيز له لأنه ابنه ومنه يقع في صراع للدور ، وحالة المرأة العاملة والمتزوجة والتي قد تكون أما لمجموعة من الأطفال **(حلمي المليجي ، 2001 ، ص 179)**

خلاصة :

إن ظاهرة الصراع داخل المنظمات تعتبر حتمية لا يمكن منع حدوثها، وتختلف الآراء في وجهة النظر الى انواع الصراعات و تعددها كصراع الدور، حيث هناك من يراها أمر سلبي و ضار يجب وقفه وهناك من يراه أمرا ضروريا يمكن الاستفادة من أثاره ،فيمكن التغلب عليها عن طريق التطوير التنظيمي، فصراع الدور يضفي على العامل جهدا مضاعفا وانخفاض مستوى الاداء لديه، ولقد تم التعرض في هذا الفصل إلى العناصر المكونة لمفهوم صراع الدور حتى يتم الإلمام بهذا المفهوم الحديث بالمنظمات في العصر الحالي.

الفصل الثالث: التوافق المهني.

تمهيد

9- تعريف التوافق المهني

10- أهمية التوافق المهني

11- مفهوم سوء التوافق المهني

12- محددات التوافق المهني

13- قياس التوافق المهني

14- مظاهر التوافق المهني

15- النظريات المفسرة للتوافق المهني

16- العوامل المؤثرة في التوافق المهني

خلاصة

تمهيد:

يعتبر التوافق المهني أحد فروع التوافق العام المتخصصة بمجال العمل، و أحد مظاهره، و مجال من مجالات التوافق الاجتماعي، و قد حظي بدراسات متعددة لأهميته البالغة في حياة الفرد.

التوافق المهني موضوع من الموضوعات التي نالت اهتمام الباحثين و الدارسين في مجال علم النفس الصناعي ، إلا أن الملاحظ لأدبيات التوافق المهني من نظريات و نتائج و دراسات سابقة، يجد أن هناك تفاوتا و اختلافا بين الباحثين، سواء فيما يتعلق بإيجاد تعريف محدد له، أو الاتفاق على نظرية، أو نموذج يمكن من خلاله تفسير أبعاد هذا المفهوم، و ما يترتب عليه من آثار على الفرد خصوصا على مستوى ضغوطات العمل، إن سوء أو ضعف توافق الفرد مع عمله قد يترتب عليه ضغوطات عملية و نفسية قد تجعل من الفرد غير قادر على التكيف و الانسجام مع عمله، و بالتالي عدم الاستمرار فيه.

1- تعريف التوافق المهني:

وردت عدة تعريفات للتوافق المهني، نذكر منها:

عرفه مرسي كمال: بأنه حصول الشخص على عمل يناسب قدراته و إمكاناته و يرضي ميوله و طموحاته، و يشعر بالنجاح و التفوق، و يدرك في رضا المشرفين و الزملاء عنه و عن إنتاجه، فإذا فقد العامل مشاعر الرضا و الإرضاء ساء توافقه في عمله مع نفسه ومع الناس **(مرسي، 1988، ص 142)**.

وعرفه عبد الخالق أحمد: بأنه تكيف الشخص مع عمله الذي يستطيع أن يؤديه بنجاح لأنه يتناسب مع ذكائه و قدراته و الذي يرضي و يميل إلى ممارسته لأنه يتفق مع ميوله ومستوى طموحه و فكرته عن نفسه **(عبد الخالق، 1983، ص07)**.

وعرفه عبد القادر زكية: بأنه قدرة الفرد على أن يعقد صلات اجتماعية مرضية مع من يشرفون عليه أو يعملون معه، كما يتضمن قدرة الفرد على التوائم مع بيئته الاجتماعية في مختلف نواحيها المهنية و الاقتصادية و المنزلية **(عبد القادر طه، 2000، ص 107)**.

وعرفه القاسم: بأنه قدرة الفرد على التكيف السليم، و التوائم مع بيئته المادية والاجتماعية و المهنية، و التوافق مع نفسه و الآخرين **(القاسم، 2001)**.

ويعرفه سعد رياض: على أنه حالة ما تربط بين الفرد و عمله مما يؤدي إلى حالة من الرضى عن الدور الذي يقوم به الفرد، و من خلاله يشعر بالأمان والاستقرار في عمله **(سعد رياض، 2005، ص 15)**.

ويعرفه " دافيس " على أنه حالة من الاتساق مع نسق تنظيم و أنه عملية ديناميكية وليست نهائية **(إبراهيم شوقي عبد الحميد، 1998، ص132)**.

يري فرج عبد القادر طه: أن "الحياة تعد سلسلة من عمليات التوافق التي يعدل فيها الفرد سلوكه في سبيل الاستجابة للموقف المركب الذي ينتج عن حاجاته وقدرته على إشباع هذه

الحاجات، ولكي يكون الإنسان سويا ينبغي أن تكون لديه القدرة على استجابات منوعة تلائم المواقف المختلفة وتنجح في تحقيق دوافع، أي أن التوافق يبدو في قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفا سليما وان يتواءم مع بيئته الاجتماعية أو المادية أو المهنية أو مع نفسه**(عبد القادر طه، 1988، ص 52).**

و يري أبو النيل: أن العامل يتوافق مع عمله كلما كانت قدراته متفقة ومتطلبات العمل وعلاقاته بزملائه ورؤسائه وظروف العمل مناسبة وكان خاليا من الأعراض العصابية والسيكوماتية." **(أبو النيل ، 1985، ص262).**

من خلال استعراضنا للتعريف السابقة نخلص على أن التوافق المهني هو ما يقوم به الفرد من جهد مستمر لتحقيق درجة من الانسجام و التكيف مع متطلبات و ظروف المهنة التي يمارسها، على أن يكون هناك تطابق بين متطلبات مهنته و قدراته الفعلية و تظهر في إعطاء استجابات متنوعة تلائم المواقف المختلفة بما يخلق لديه حالة من الرضا عن نفسه وعن بيئته الاجتماعية و المادية و المهنية.

إلا أن أي مؤثر على هذه الظروف قد يؤدي إلى فقدان العامل لتوافقه أو لنقصه ويحدث عنه ما يسمى بسوء التوافق المهني.

2- أهمية التوافق المهني:

إن عملية توافق العمال مع مهنهم ومع المنظمة التي يعملون بها ذات أهمية كبيرة لكل من الأفراد العاملين والمنظمة على حد السواء، وهذه الأهمية تتمثل في الجوانب التالية:

- تؤثر عملية التوافق المهني على استقرار الفرد في منصب عمله وأدائه ضمن المعروف أن الأفراد يعتمد بدرجة كبيرة على درجة معرفته بالعمل والقواعد والضوابط التنظيمية، أي معرفتهم ما يجب أن يعملوا وماذا يجب ان يجتنبوا لذالك فان فهم المسار الصحيح لعملهم يؤدي الى التوافق والتكيف الأفضل.

ولذلك يمكننا القول ان التوافق المهني عملية متلازمة مع اداء الفرد فهي تؤثر بالأداء وهي تتأثر بمدى المعرفة بكيفية الاداء كما أن عملية تقييم اداء الافراد تعتمد على عوامل وصفات لابد من ان تأخذ بعين الاعتبار في تدعيم الاداء الجيد لعلاقة الفرد بزملائه او الادارة او علاقته مع النظام والضوابط التنظيمية، لذلك فانه لابد للفرد العامل من ان يكون متلائم مع زملائه ورؤسائه وضوابط العمل لكي يكون تقويم ادائه عاليا ومن الجدير بالذكر ان المنظمات تختلف في قيمها ومدى اهتمامها بهذه العوامل وتلك، وبعض المنظمات ترى ان المناقشات وإبداء الاراء حول العمل وإجراءاته مسألة ضرورية تشير الى الأداء العالي للفرد، في حين ان منظمات اخرى تعد هذه الاتجاهات السلبية التي لابد من ان تتغير.

نخلص من ذلك ان التوافق المهني الصحيح مهم ومؤثر على الأداء الحالي ووجهة نظر الاخرين فيك. اما من ناحية الاستقرار التنظيمي فهو الاخر يزداد من خلال توافق المهني للعمال بالمنظمة، حيث انه كلما كان الأفراد مستقرين ومتكيفين في العمل كلما كانت المنظمة أكثر استقرار بحيث يمكن تحقيق أهدافها بنسق واضح وانسيابي الى زيادة ولاء الافراد لهذه المنظمة المستقرة، حيث ثبت انه كلما كانت المنظمة اكثر استقرار، من ناحية السياسات التي تعتمد عليها والقرارات التي تتخذها، كلما زاد ولاء الافراد اخلاصهم لها .

– تساعد عملية التوافق المهني على ازالة القلق لدى الافراد العاملين الجدد حيث ان انتقال الفرد من بيئته الخارجية الى بيئة العمل لابد ان ينتج عنه موقف معين يتمثل بشعور الافراد الجدد بكونهم غير معروفين وبعد وبأنهم لا يعرفون ويفهمون العمل بكافة ابعاده، ولم تكن لهم سابق معرفة بالزملاء والرؤساء ومكان العمل والتعليمات، كل هذه المشاعر يتولد عنها الشعور بالوحدة والقلق ولذلك وإزاء هذا الشعور لابد من انتباه خاص، يوجه لهم من الإدارة لوضعه في المكان المناسب لتوفير الاستقرار النفسي والعاطفي لهم وهذا يكون من خلال المعلومات المناسبة حول كافة ما يحتاجون معرفته لإزالة ظروف الغموض وعدم التأكد، وهذا ما تتبناه

برامج توجيه orientatiion programs، ومن الجهة الأخرى فان القلق والتوتر الأولي الذي ينتاب الأفراد الجدد يكون إيجابيا من حيث كونه دافع لهم لتعلم القيم والمعايير وأدوارهم في العمل مما يؤدي أن يكونوا اعضاء مرغوب فيهم في المنظمة.

– ارتباط عملية التوافق المهني بعملية التكوين:

إن التكيف لا يحصل في فراغ، حيث أن ارتباط التوافق المهني بالتكوين يكون من خلال وصف العمل بشكل مفصل وواضح ومعرفة توقعات الافراد العاملين من خلال برامج التكوين الفعال والصحيح الذي يتفق مع متطلبات العامل، وانطلاقا من هذه العلاقة الارتباطية تأتي هذه الدراسة لمعالجة التكوين وعلاقته بالتوافق المهني للعامل.

– تساعد عملية التوافق المهني في تقليل معدل دوران العمل:

حيث ان عملية التوافق المهني لابد ان تكون بمحتويات تختلف باختلاف الأفراد العاملين، وان اختيار المحتوى المناسب سيؤدي الى استقرار الأفراد العاملين في المنظمة بوقت قصير، **(سهيلة محمد عباس ، 2007 ، ص 99-100).**

3-مفهوم سوء التوافق المهني :

و هو عجز العامل لظروف عمله المادية أو الاجتماعية او لهما جميعا، مما يجعله غير راضي عنها و غير مرضي عنه منها، و يظهر في المظاهر التالية:

- إساءة استخدام الالات و الأدوات.
- تمارض العامل و كثرة غيابه عن العمل بدون عذر و تنقله من عمل لأخر.
- كثرة الشكوى و التمرد على التعليمات و اللوائح.
- السلوك العدواني و التخريبي للعامل و تحريض زملائه على الشكوى و التمرد ضد اللوائح و نظم العمل.
- سوء إنتاج العامل من حيث الكيف و قلته من حيث الكم.

- كثرة الحوادث التي يتعرض لها العامل و وقوعه في أخطاء فنية كثيرة أثناء أدائه لعمله.

4- محددات التوافق المهني :

أ-الرضا عن العمل:

و يشمل الرضا الإجمالي عن العمل و عن مختلف جوانب بيئته كالمؤسسة و المشرف و الزملاء و ظروف العمل كالترقية و الأجر و نوع العمل و يشمل إشباع الحاجات و تحقيق الطموحات. و يشمل الرضا الموقف الذي يتبناه الفرد اتجاه عمله على نحو يعكس نظريته و تقييمه لعنصر أو اكثر من العناصر الموجودة في محيط العمل أي اتجاهات الفرد نحو مختلف جوانب عمله منها:

- **الرضا عن المؤسسة:** تعد المؤسسة الناجحة في ادائها لمهامها بصورة كاملة محط اهتمام العامل فكلما زاد نجاحها و اهتمامها بعمالها و مشاكلها كلما زاد رأى العامل عنها فنجاح المؤسسة يجعل العمال يثقون بها و في قدرتها على تمكينهم من إشباع حاجاتهم و تحسين ظروفهم.
- **الرضا عن الشرف و المسؤول:** حيث يؤثر اتجاه العامل نحو المسؤول و علاقته به تأثيرا مباشرا على مشاعر العامل اتجاه عمله و نواحيه المختلفة، فرضا العاملين يزداد عندما يكون المشرف متفهما ودودا و دائما يمدح الاداء الحسن و يستمع لآراء العاملين.
- **الرضا عن ظروف العمل:** و يقصد بظروف العمل الظروف الفيزيقية من ضوء و تهوية و رطوبة و حرارة و نظام فترات العمل و الراحة.
- **الرضا عن الأجور و المكافات:** فكلما كان الأجر مناسبا ملبيا للحاجات كلما زاد رضا العاملين و بينت الدراسات أن العمال الذين يحصلون على العلاوات و المكافآت أكثر رضا من أولئك الذين لم يحصلوا على المكافآت.

- **الرضا عن الزملاء:** يشمل الرضا عن الزملاء العاملين مع الفرد و علاقته النفسية و الإجتماعية المهنية حيث أن طبيعة العمل تقتضي وجود هذه العلاقة بين العامل و زملائه **(عويد سلطان ، 1991، ص 333).**

ب-الإرضاء:

و يتضح من خلال إنتاجية العمل و كفايته و الطريقة التي يراه بها مشرفه و زملائه و كذلك من خلال حضوره و انضباطه و اتفاق قدراته و مهارته مع متطلبات العمل و يشمل الإرضاء ما يلي:

- **إتباع نظام سير العمل بالمؤسسة:** حيث يوضح فرج عبد القادر طه من خلال عدة دراسات أن الشخص سيئ التوافق تكون له إصابات و مشاكل أكثر من غيره في ما يتعلق بمخالفة النظام في العمل و عليه فإن معظم مشاكل العمل ناجمة عن مخالفة القوانين.
- **الإنضباط:** إن التزام العامل بمواعيد العمل دون تأخر أو تغيب دليل مدى إخلاصه للعمل و اهتمامه به يعود هذا إيجابيا على أدائه لكل المهام المنوطة به بالقدر اللازم من المسؤولية دون تأجيل أو عناد أو إهمال و بهذا يحقق الكفاية اللازمة في الإنتاج.
- **إرضاء المسؤول و الزملاء:** يعد الانطباع الذي يتركه العامل لدى المسؤول و زملائه العاملين من العوامل الهامة التي تحدد العلاقات التي تربطه بهم سواء في ما يتعلق بالعمل أو خارجه و يعتبر هذا الانطباع بمثابة محك يقاس به العامل و يقدر به فكلما كان هذا الانطباع إيجابيا يتبين من خلال إيجابية العامل و قدرته النفسية و الاجتماعية و أدى هذا إلى إرضاء الآخرين و توطيد علاقتهم.

و إلى جانب الرضا و الإرضاء هناك مظاهر أخرى يمكن أن نستدل بها على التوافق المهني للعامل و هي:

- زيادة معدلات الإنتاج.
- ارتفاع مستوى الكفاية الإنتاجية للعمال و قلة عدد الشكاوي.
- استقرار العمال و ثباتهم بالمؤسسة.
- انخفاض معدلات الغياب و عدد الإصابات في العمل التي تأثر كثيرا ما يكون سببها اضطراب العمال و قلة قدرتهم على التركيز،(**عبد القادر طه ، 1980، ص 52-53**).

من خلال ما سبق يتضح أن الفرد ليتمتع بالتوافق المهني، عليه أن يسعى جاهدا لاختيار المهنة الأنسب لقدراته و ميوله و بذلك يتمكن من احتوائها و فهمها و التقدم أكثر للنجاح إضافة إلى الشعور بالرضا عن نفسه و إقامة علاقات حسنة مع مرؤوسيه و زملائه في العمل و التغلب على كل العراقيل و الصعوبات بتحقيقه لرغباته وفق النظام الداخلي للمؤسسة و واقع البيئة الاجتماعية لمهنته.

5- قياس التوافق المهني:

استخدم لقياس التوافق المهني عدة مقاييس تحددها (**رواية محمود سوقي**) فيما يلي:

- مقياس الرضا الإجمالي عن العمل.
- مقياس اتجاه يشمل مقاييس فرعية لقياس الاتجاه نحو الجوانب المختلفة للعمل.
- مقياس الرغبات.
- مقياس الميول.
- مقياس الكفاية الإنتاجية.
- استبيان عن التاريخ المهني.
- صحيفة متابعة الفرد.
- محك الملائمة المهنية (**رواية محمود سوقي،1996، ص 27**).

6-مظاهر التوافق المهني:

يمكن الاستدلال على التوافق المهني من خلال عاملين هما:

أ- **الرضا عن العمل:** فالرضا يشمل الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن مختلف جوانب بيئة عمل الفرد عن مشرفه، زملائه، والشركة او المؤسسة التي يعمل بها وظروف عمله، وساعات عمله، وأجره ونوع العمل الذي يشغله، كما يشمل إشباع حاجاته وتحقيق اوجه طموحه وتوقعاته، ويشمل اتفاق ميوله المهنية وميول معظم الناس الناجحين الذين يعملون في مهنته.

ب- **الإرضاء:** الإرضاء فإنه يتضح من إنتاجيته وكفايته، ومن الطريقة التي ينظر بها إليه مشرفه، وزملائه، او الشركة او المؤسسة التي يعمل بها، كما يتضح سلبيا من غيابه وتأخره، ومن عدم قدرته على البقاء في العمل لمدة مرضية من الزمن ويتضح ايضا من اتفاق قدراته ومهاراته تلك المتطلبة للعمل **(سامي خليل فحجان 2010، ص21).**

7- النظريات المفسرة للتوافق المهني:

7-1- النظريات السلوكية:

أ- نظرية براهام ماسلو(1954):

حسب هذه النظرية فالفرد يعمل على تحقيق طموحاته وقد سماها بنظرية الحاجات، فالفرد يسلك طريقة إلى مهنة ما قصد إشباع حاجات معينة، فهو يعمل على تحقيق التوافق بتحقيق طموحاته وتفترض نظرية الحاجات أن الأفراد في محيط العمل يدفع للأداء بالرغبة في إنشاء مجموعة من الحاجات الذاتية ويستند **ماسلو** إلى ثلاثة افتراضات أساسية وهي:

- البشر كائنات محتاجة من الممكن أن تؤثر احتياجاتها على سلوكها، والحاجات غير المشبعة فقط هي التي تؤثر في السلوك أما الحاجات المشبعة فلا تصبح دافعة للسلوك.

- ترتب الحاجات حسب أهميتها.

– يتقدم الإنسان للمستوي التالي من الهرم ، عندما يتم إشباع الحاجات الدنيا.

وقد قسم **مسلو** : الحاجات إلى خمسة انواع هي:

* حاجات تحقيق الذات.
* حاجات احترام الذات.
* حاجات اجتماعية.
* حاجات الأمن.
* حاجات فيزيولوجية .

وحسب هذه النظرية لا يمكن للإنسان أن يحقق التوافق حتى يتمكن من تحقيق الحاجات بداية بالدنيا في قاعدة الهرم الى المركبة في قمة الهرم **(مكناسي ، 2007، ص56–57).**

ب– نظرية فريدريك هيرزبرج(نظرية العاملين):

لقد جاءت هذه النظرية كتطوير لنظرية الحاجات، ولقد اعتمد في ذلك على دراسة شملت (200) مهندسين ومحاسبين، واستخدم طريقة الأحداث الجوهرية ، في جمع البيانات.

ولقد جاءت عموما نتائج الدراسة كالأتي : إن العمال يرغبون في وجود مجموعة عوامل في محيط العمل، مما يساعدهم على التوافق، ولقد كانت استجابات أفراد عينة الدراسة منقسمة إلى مجموعتين.

المجموعة الأولى(1) يرغب أفرادها فيما يلي:

- العمل في منظمة تعترف بإنجازاتهم.
- العمل في مناصب تتوفر فيها فرص الترقية.
- العمل في مناصب تتوافق متطلباتها مع قدراتهم قصد تقديم جهد أكبر.
- العمل في وظيفة تمكنهم من استعمال جميع قدراتهم.

المجموعة الثانية(2) يرغب أفرادها فيما يلي:

- العمل في جو تسوده علاقات إنسانية تتسم بالتعاون وروح الجماعة والاتصال السليم.
- العمل في منظمة توفر وظيفة مستقرة .
- العمل ضمن رفاهية ورقي .

وبالتالي يمكن القول بأن التوافق المهني عملية تتم عن طريق تحقيق الأفراد لمجموعة الرغبات بينتها نتائج هذه الدراسة تتمحور في أغلبها في الأمن والبحث عن الاستقرار الوظيفي والعلاقات الاجتماعية بالإضافة إلى الحالة الاجتماعية والمكانة الراقية نمط الإشراف المناسب والمسؤولية والترقية **(مكناسي ،2007، ص57-58)**.

7-2- النظرية المادية:

وقد ظهرت النظرية في نهاية القرن 19م وبداية القرن 20 م عرفت باسم التنظيم العلمي للعمل بقيادة **تايلور** وقد حاول تحديد الأسس العلمية والقيم المادية والتي تساعد الإدارة على زيادة الإنتاجية بأقل جهد ممكن وزمن أقل.

وتعتبر هذه النظرية أن الإنسان العامل اقتصادي بطبعه يسعى جاهدا لزيادة أمواله، فحسب هذه النظرية فإن الفرد يعمل على زيادة الإنتاج بغرض تحسين أجره، وبالتالي جمع اكبر قدر من الأموال، ولكي تزيد المؤسسة من إنتاجها حسب تايلور لابد من العمل على التفرقة بين العمال ذوي الطموح المنخفض، فتعمل على تحقيق طموحات الأول بشكل سريع وتوفر له الوسائل المادية المناسبة والحديثة والتي تمكنه من الإنتاج السريع كما تعمل على تدريبه في استعمالها قصد زيادة الإنتاج. **(مكناسي ، 2007، ص55)**.

ومن هنا نستنتج بأن تايلور قد حصر متطلبات وحاجات الأفراد في الأجر فالفرد يكون متوافقا مهنيا اذا استطاع أن يحصل على الأجر المناسب فيكفي تحقيق مقدار معين من المال حتى يكون متوافقا مهنيا ولقد أكدت هذه النظرية على الجانب المادي في العمل التي تراه

الجانب الأهم يسعى الفرد لتحقيق وإلا هذه النظرية تناسب جوانب أخرى مهمة في تحقيق توافق العامل.

7-3- نظرية العلاقات الإنسانية:

لقد ظهرت بقيادة **التون مايو** حيث كان الهدف الأول من الدراسات التي أجريت بشركة الكهرباء لمدينة **هاوثورن** وهي دراسة العلاقة بين الإضاءة وفعالية العمال في الأداء، إلا أن نتائجها مخالفة للتوقعات، فلقد أكدت هذه التجارب أن الأفراد يسعون من خلال عملهم إلى تحقيق مجموعة من الحاجات تتمثل في الاستقرار والأمن الوظيفي، تحقيق الانتماء والإبداع في مجال مهنته.

وقد قدمت هذه النظرية للمديرين مجموعة من القواعد والأساليب التي تساعدهم في تحفيز العاملين ومساعدتهم على تحقيق رغباتهم، مما يضمن لهم حسن التوافق وترتكز هذه الأساليب على ثلاثة أنشطة وهي:

- تشجيع العاملين على المشاركة في القرارات الادارية.
- إعادة تصميم الوظائف من أجل خلق تحديات للقدرات.
- تحسين تدفق الاتصال بين الرئيس والمرؤوسين.

أن سعي الأفراد لإحداث توافق مع بيئته المهنية يمر عبر تحقيقه لمجموعة من الحاجات تتمثل فيما يلي:

- تحقيق الاستقرار.
- تحقيق الأمن الوظيفي.
- تحقيق الإنتماء.
- إبراز المواهب والكشف عن إبداعاته والمشاركة في اتخاذ القرارات وبالتالي فتوافق الفرد يتوقف على تحقيق إشباع للحاجات السابقة.

8- العوامل المؤثرة في التوافق المهني:

تنقسم العوامل المؤثرة في التوافق المهني الى قسمين عوامل حضرية وتكنولوجية وأخرى تتعلق بشخصية الفرد وهي:

- **عوامل حضرية وتكنولوجية:**

تؤثر في التوافق المهني للفرد ما تعتليه حياته اليومية من تغيرات حضرية وتكنولوجية ففي البداية حلت التكنولوجيا محل الأعمال اليدوية والميكانيكية ثم تطورت أكثر لتحل محل الأعمال الذهنية وهذا ما أدى الى تراجع أهمية العنصر البشري في العملية الإنتاجية وأصبح العامل اليوم يعاني قلقا وتوترا خشية من البطالة وتلاشي دوره نهائيا في العمل **(سعد رياض ،2005 ، ص70).**

- **عوامل اختلاف البيئات:**

فالعامل الذي ينزح من الريف للعمل في مجال الصناعة يجد هناك اختلاف كبير بين البيئتين من حيث الهدوء والضوضاء وطبيعة العلاقات المختلفة بين الأفراد مما يؤثر دون شك في توافقه ويزيد شعوره بالاغتراب وعدم الانتماء والقلق.

- **عوامل شخصية:**

وتؤثر على توافق العامل بشكل مباشر وهي: القدرات والمهارات و سمات شخصية، الحالة النفسية والمزاجية للعامل والاضطرابات الانفعالية والنفسية والصراع والقلق والإحباط وغيرها من الأسباب الهامة التي تؤثر على توافقه في العمل، **(كمال محمد عويضة، 1996،ص 168-169).**

- **عوامل داخل المصنع:**

يسعى العامل الى تحقيق توافق سليم مع بيئة العمل برمتها إلا أنه لا يتمكن من نيلها بسهولة.

- **علاقة العامل بعمله:**

أحدث التقدم التكنولوجي مهنا متعددة، وعلى العموم فإنه مهما كانت المهنة تحتاج الى قدرات جسمية وعقلية ومزاجية واجتماعية شتى من جهة. والى قدرات خاصة وصفات شخصية يجب توفرها في الأفراد من جهة أخرى والتي على أساسها الاختيار والتوجيه المهنيين بهدف تحقيق قدر كبير من التوافق.

- **علاقة العامل بنظام المؤسسة:**

العامل المتوافق مع عمله عادة ما تكون علاقته حسنة بنظام المؤسسة ولوائحها الإدارية، والذي لا يجد الرضا عن طريق العمل يرضى نفسه بالقيام ببعض الاضرابات داخل المؤسسة.

- **علاقة العامل بالمدير:**

كثيرا ما تكون الشكاوي ناتجة في أساسها عن علاقة المدير المتعسف الاستبدادي فتشيع في مؤسسته الأمراض المهنية المختلفة مثل عدم تمتع عماله بالتوافق المهني.

- **علاقة العامل بظروف العمل:**

نعتبر أن هذا العنصر من أهم عوامل المؤدية الى التوافق ونقصد بالظروف هنا الشروط المادية التي يعمل فيها العامل (التهوية – الاضاءة – فترات العمل – الراحة ...) فتوفر هذه الشروط يساعد على توافق العامل.

- **علاقة العامل بزملائه:**

العامل يعمل مع مجموعة من الزملاء يجمعهم العمل لذالك كلما كانت العلاقة بينهم جيدة ومتزنة زاد الرضا عن العمل وبذلك يكون لديهم توافق والعكس صحيح.

- **علاقة العامل بالات العمل:**

يحتك العامل في عمله بخلاف الأفراد مع الالات والأدوات التي يستخدمها والتي يتوقف إنتاجه وتوافقه العام على سلامتها وسيرها الحسن. وزيادة على ذلك فإن سلامته وأمنه يتوقفان على حسن استعمالها بحيث نضمن عدم تعرضه للحوادث ما يضفي على البيئة المهنية جو الأمان والاطمئنان وهو بدوره ينعكس على توافقه المهني.

- **عوامل خارج المصنع:**

العامل عضو في جماعات كثيرة مثل الأسرة الأقارب الجيران ... وهو علا علاقة بهم يتأثر بهم بقدر ما يؤثرون به . (عباس محمود عوض ، 1987، ص 25-29).

وهكذا إذا ما نجحنا في الاهتمام وتحسين أغلب العوامل المؤثرة على التوافق المهني أن لم نقل كلها فإننا بذلك نرفع مستواه الى أقصى حد ممكن ومقبول بدرجة كبيرة ما يعود بالفائدة على الفرد ورب العمل والعمل في حد ذاته والبيئة المهنية وجميع عناصرها.

خلاصة :

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

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد:

أولا/الدراسة الاستطلاعية:

ثانيا/الدراسة الأساسية.

1-منهج الدراسة.

2-مجتمع الدراسة:

3- عينة الدراسة الأساسية:

4-حدود الدراسة:

5-أدوات الدراسة:

6-أساليب المعالجة الاحصائية:

خلاصة

تمهيد:

بعد ما تناولت اشكالية الدراسة وفرضياتها و تعريف متغيراتها، وعرض الدارسات السابقة ذات العلاقة، ثم الفصول النظرية، انتقلت الى هذا الفصل الأساس الذي تناولت فيه وصفا مفصلا للإجراءات المنهجية التي اتبعتها في تنفيذ الدراسة الحالية، الذي احتوى على منهج الدراسة، فمجتمع الدراسة، فالعينة، ثم أداة الدراسة، فالأساليب الاحصائية المستخدمة في معالجة بيانات الدراسة. وهذا للوصول في النهاية إلى الغاية التي تسعى إليها كل البحوث العلمية، ألا وهي الكشف عن الحقائق.

أولا/الدراسة الاستطلاعية:

تعد الدراسة الاستطلاعية خطوة هامة من خطوات البحث العلمي، حيث يتمكن الباحث من خلالها أخذ صورة عن الظروف الميدانية للدراسة الأساسية، وعادة ما تأتي انطلاقاً من الأهداف التي يحددها-مسبقاً-الباحث، وعليه يمكن تلخيص الأهداف المتوخاة من الدراسة الاستطلاعية فيما يلي:

- تحديد ميدان الدراسة والتعرف عليه.
- التعرف على أفراد العينة وخصائصها.
- التعرف على صلاحية ودقة أداة جمع المعلومات في هذه الدراسة.
- التعرف على مختلف الصعوبات التي يمكن أن تواجهنا خلال الدراسة الاساسية ومحاولة تجنبها.
- محاولة تطبيق الأداة على عينة الدراسة الاستطلاعية.
- حساب الخصائص السيكو مترية لأداة الدراسة.

وقد قمنا بإجراء الدراسة الاستطلاعية في الفترة الممتدة ما بين 24 فيفري 28 مارس 2020، كما قمنا بالاحتكاك بمجتمع الدراسة، ومحاولة التعرف على خصائصه وضبطها.

ثانيا/الدراسة الأساسية.

1- **منهج الدراسة.**

نظرا لطبيعة موضوع الدراسة الذي نسعى من خلاله في كشف علاقة صراع الدور بالتوافق المهني لدى رؤساء الأقسام ونوابهم بجامعة المسيلة، حيث تم اعتماد المنهج الوصفي الارتباطي الذي يقوم على وصف الظاهرة وتحليل جوانبها، وأبعادها المختلفة وصفا كميا وكيفيا، والتعرف على العوامل المسؤولة عن حدوث الظاهرة، وهذا من أجل التحسين والتعديل **(همام، 1984، ص157).**

2- **مجتمع الدراسة:** تكون مجتمع الدراسة من جميع رؤساء الأقسام ونوابهم بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

3- **عينة الدراسة الأساسية:** تعتبر خطوة اختبار العينة من أهم الخطوات المنهجية، من حيث أن اختيار العينة يضمن للباحث النجاح في باقي خطوات الدراسة، مما يؤدي الى قوة أكبر في تعميم

نتائج الدراسة، وتمثلت عينة الدراسة في 42 فردا منهم (15) رؤساء أقسام، و(27) نواب رؤساء الأقسام بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

4- حدود الدراسة:

الحدود المكانية للدراسة: أجريت الدراسة الميدانية على مستوى أقسام كليات جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

الحدود الزمانية للدراسة: أجريت الدراسة الأساسية خلال السنة الجامعية 2019/ 2020 في الفترة الممتدة ما بين 03 مارس و10مارس 2020.

5- **أدوات الدراسة:**

5-1 **وصف استبيان صراع الدور:** بعد الاطلاع على التراث النظري قام الباحث بصميم استبيان مكون من 21 عبارة مقسمة إلى ثلاث محاور بـ (7) عبارات في كل محور (تعارض المهام- غموض الدور- تعدد المهام) ، بثلاث بدائل جاءت كالتالي (دائما – أحيانا – أبدا)

ثبات وصدق استبيان صراع الدور:

أ/ الثبات: التناسق الداخلي (ألفا كرونباخ):

تم حساب ثبات هذا المقياس بطريقة التناسق الداخلي بمعامل ألفا كرونباخ والتي تقوم على أساس تقدير معدل إرتباطات العبارات فيما بينها لكل بعد على حدة كما هو موضح بالجدول التالي :

الجدول رقم (1) يوضح ثبات استبيان صراع الدور عن طريق ألفا كرونباخ

المحاور	معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات
المحور الأول (تعارض المهام)	0.784	7
المحور الثاني (غموض الدور)	0.607	7
المحور الثالث (تعدد المهام)	0.602	7
المقياس ككل	0.801	21

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل ألفا كرونباخ والذي قدر بالنسبة للمحور الاول " **تعارض المهام** " (0.78)، وبالنسبة للمحور الثاني " **غموض الدور** " (0.60)، وبالنسبة للمحور الثالث " **تعدد المهام** " (0.60)، وبالنسبة للمقياس ككل بلغ (0.80)، يمكن القول بأنها قيم تدل على أن هذا المقياس يتمتع

بالثبات عالي، حيث نلاحظ أن كل القيم موجبة وأن هناك انسجام وترابط بين عبارات هذا الاستبيان يتعدى (0.50) ويكاد يصل إلى الارتباط التام (1).

ب/ الصدق: بطريقة الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق هذا الاستبيان عن طريق حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ثم بين درجة كل محور بالدرجة الكلية للمقياس ككل، كما يلي:

- **تقدير الارتباطات بين العبارات والمحاور التي تنتمي إليها:**

1. الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لمحور تعارض المهام:

تم تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية لمحور **(تعارض المهام)** بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (2) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور تعارض المهام.مع درجته الكلية

العبارات	الدرجة الكلية للمحور	العبارات	الدرجة الكلية للمحور
العبارة 1	0.643**	**العبارة 5**	0.666**
العبارة 2	0.660**	**العبارة 6**	0.759**
العبارة 3	0.777**	**العبارة 7**	0.578**
العبارة 4	0.627**	**الإرتباط دال عند (0.01)****	

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت كلها دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01) وعددها (7) عبارات حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,77) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (3) والدرجة الكلية للمحور ككل و(0,57) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (7) والدرجة الكلية لمحور ككل، وعموما يمكن القول بأن المحور الأول **(تعارض المهام)** صادق لأن كل عباراته تتسق فيما بينها وبين المحور التي هي فيه.

2. الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لمحور غموض الدور:

تم تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية لمحور **(غموض الدور)** بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (3) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور غموض الدور مع درجته الكلية			
العبارات	الدرجة الكلية للمحور	العبارات	الدرجة الكلية للمحور
العبارة 1	0.521**	العبارة 5	0.457*
العبارة 2	0.584**	العبارة 6	0.535**
العبارة 3	0.580**	العبارة 7	0.565**
العبارة 4	0.604**	الإرتباط دال عند (0.01)**	
		الإرتباط دال عند (0.05)*	

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت أغلبها دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01) وعددها (6) عبارة حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,60) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (4) والدرجة الكلية للمحور ككل و(0,52) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (1) والدرجة الكلية للمحور ككل، في حين نجد أن العبارتين رقم (5) جاءت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05) بارتباط قدر بـ (0.45) ، وعموما يمكن القول بأن المحور الثاني (**غموض الدور**) صادق لأن كل عباراته تتسق فيما بينها وبين هذا المحور.

3. الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية تعدد المهام :

تم تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية لمحور (**تعدد المهام**) بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (4) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور تعدد المهام مع درجته الكلية			
العبارات	الدرجة الكلية للمحور	العبارات	الدرجة الكلية للمحور
العبارة 1	**0.698****	العبارة 5	**0.435***
العبارة 2	**0.459***	العبارة 6	**0.567****
العبارة 3	**0.541****	العبارة 7	**0.608****
العبارة 4	**0.496***	الإرتباط دال عند (0.01)**	

		الإرتباط دال عند (0.05)*

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت أغلبها دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01) وعددها (4) عبارة حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,69) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (1) والدرجة الكلية للمحور ككل و(0,54) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (3) والدرجة الكلية للمحور ككل، في حين نجد أن العبارات رقم (2، 4، 5) جاءت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05) عبارة حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,49) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (4) والدرجة الكلية للمحور ككل و(0,43) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (5) والدرجة الكلية للمحور ككل،، وعموما يمكن القول بأن المحور الثالث **(تعدد المهام)** صادق لأن كل عباراته تتسق فيما بينها وبين المحور التي هي فيه.

- **قدير الارتباط بين المحاور والدرجة الكلية للمقياس ككل:**

تم تقدير الارتباطات بين درجة كل محور بالدرجة الكلية للمقياس ككل بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (5) يوضح مصفوفة ارتباطات محاور مقياس التوافق المهني مع درجته الكلية

المحاور	الاستبيان ككل	المحاور	الاستبيان ككل
تعارض المهام	0.884**	**تعدد المهام**	0.684**
غموض الدور	0.758**	** الارتباط دال عند ألفا (0.01)	

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت كلها دالة إحصائيا حيث قدر معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للمحور الأول **(تعارض المهام)** مع الدرجة الكلية للاستبيان ككل (0.88)، وبالنسبة لارتباط الدرجة الكلية للمحور الثاني **(غموض الدور)** مع الدرجة الكلية للاستبيان ككل (0.75)، وبالنسبة لارتباط الدرجة الكلية للمحور الثالث **(تعدد المهام)** مع الدرجة الكلية للاستبيان ككل (0.68)، وعموما يمكن القول بأن هذا الاستبيان صادق لأن كل محاوره تتسق فيما بينها وبين الاستبيان ككل.

5-2 مقياس التوافق المهني

-وصف مقياس التوافق المهني: اعتمد الباحث استبيان للتوافق المهني مصمم من طرف الباحث هشام زروقة (2017) في دراسته "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر" مقسم إلى ثلاثة أبعاد كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (6) يوضح ابعاد استبيان التوافق المهني وعباراته

البعد	عباراته
توافق الفرد لذاته	1، 4 ، 9 ، 11 ، 15 ، 20 ، 24 ، 27 ، 31 ،. 38
توافق الفرد مع متطلبات العمل	2، 5 ، 7 ، 12 ، 17 ، 19 ، 21 ، 22 ، 26 ، 30 ، 32، 34 ، 36 ،40.
توافق الفرد مع الظروف المادية والاجتماعية	3، 6 ، 8 ، 10 ، 13 ، 14 ، 16 ، 18 ، 23 ، 25 ، 28، 29 ، 33 ، 35، 37 ،39

ثبات وصدق مقياس التوافق المهني:

أ/ الثبات: التناسق الداخلي (ألفا كرونباخ):

تم حساب ثبات هذا المقياس بطريقة التناسق الداخلي بمعامل ألفا كرونباخ والتي تقوم على أساس تقدير معدل إرتباطات العبارات فيما بينها لكل بعد على حدة كما هو موضح بالجدول التالي :

الجدول رقم (7) يوضح ثبات مقياس التوافق المهني عن طريق ألفا كرونباخ

المحاور	معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات
المحور الأول (توافق الفرد لذاته)	0.879	10
المحور الثاني (توافق الفرد مع متطلبات العمل)	0.892	14
المحور الثالث (توافق الفرد مع الظروف المادية والاجتماعية)	0.878	16

المقياس ككل	0.938	40

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل ألفا كرونباخ والذي قدر بالنسبة للمحور الاول "**توافق الفرد لذاته** " (0.87)، وبالنسبة للمحور الثاني " **توافق الفرد مع متطلبات العمل** " (0.89)، وبالنسبة للمحور الثالث " **توافق الفرد مع الظروف المادية والاجتماعية** " (0.87)، وبالنسبة للمقياس ككل بلغ (0.93)، يمكن القول بأنها قيم تدل على أن هذا المقياس يتمتع بالثبات عالي، حيث نلاحظ أن كل القيم موجبة وأن هناك إنسجام وترابط بين عبارات هذا المقياس يتعدى (0.50) ويكاد يصل إلى الارتباط التام (1).

ب/ الصدق: بطريقة الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق هذا المقياس عن طريق حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ثم بين درجة كل محور بالدرجة الكلية للمقياس ككل، كما يلي:

- **تقدير الارتباطات بين العبارات والمحاور التي تنتمي إليها:**

4. الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لمحور توافق الفرد لذاته:

تم تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية لمحور (توافق الفرد لذاته) بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (8) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور توافق الفرد لذاته مع درجته الكلية

العبارات	الدرجة الكلية للمحور	العبارات	الدرجة الكلية للمحور
العبارة 1	0.759**	**العبارة 20**	0.693**
العبارة 4	0.806**	**العبارة 24**	0.642**
العبارة 9	0.754**	**العبارة 27**	0.639**
العبارة 11	0.570**	**العبارة 31**	0.693**
العبارة 15	0.674**	**العبارة 38**	0.759**
****الإرتباط دال عند (0.01)**			

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت كلها دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01) وعددها (10) عبارات حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,80) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (4) والدرجة الكلية للمحور ككل و(0,57) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (11) والدرجة الكلية لمحور ككل، وعموما يمكن القول بأن المحور الأول **(توافق الفرد لذاته)** صادق لأن كل عباراته تتسق فيما بينها وبين المحور التي هي فيه.

5. الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لمحور توافق الفرد مع متطلبات العمل:

تم تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية لمحور (توافق الفرد مع متطلبات العمل) بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (9) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور توافق الفرد مع متطلبات العمل مع درجته الكلية

العبارات	الدرجة الكلية للمحور	العبارات	الدرجة الكلية للمحور
العبارة 2	0.613**	**العبارة 22**	0.615**
العبارة 5	0.583**	**العبارة 26**	0.834**
العبارة 7	0.411*	**العبارة 30**	0.645**
العبارة 12	0.630**	**العبارة 32**	0.558**
العبارة 17	0.440*	**العبارة 36**	0.700**
العبارة 19	0.878**	**العبارة 37**	0.680**
العبارة 21	0.753**	**العبارة 39**	0.644**
****الإرتباط دال عند (0.01)**			
***الإرتباط دال عند (0.05)**			

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت أغلبها دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01) وعددها (12) عبارة حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,87) كأعلى

ارتباط كان بين العبارة (19) والدرجة الكلية للمحور ككل و(0,55) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (32) والدرجة الكلية لمحور ككل، في حين نجد أن العبارتين رقم (7،17) جاءت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05) بارتباط قدر بـ (0.41) و(0.44) على التوالي، وعموما يمكن القول بأن المحور الثاني **(توافق الفرد مع متطلبات العمل)** صادق لأن كل عباراته تتسق فيما بينها وبين هذا المحور.

6. الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لمحور توافق الفرد مع الظروف المادية والاجتماعية :

تم تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية لمحور (توافق الفرد مع الظروف المادية والاجتماعية) بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (10) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور توافق الفرد مع متطلبات العمل مع درجته الكلية

العبارات	الدرجة الكلية للمحور	العبارات	الدرجة الكلية للمحور
العبارة 3	0.652**	**العبارة 23**	0.678**
العبارة 6	0.619**	**العبارة 25**	0.510*
العبارة 8	0.645**	**العبارة 28**	0.635**
العبارة 10	0.409*	**العبارة 29**	0.638**
العبارة 13	0.544**	**العبارة 33**	0.747**
العبارة 14	0.689**	**العبارة 35**	0.531**
العبارة 16	0.775**	**العبارة 37**	0.484*
العبارة 18	0.584**	**العبارة 39**	0.458*
****الإرتباط دال عند (0.01)**			
***الإرتباط دال عند (0.05)**			

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت أغلبها دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01) وعددها (12) عبارة حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,77) كأعلى

ارتباط كان بين العبارة (16) والدرجة الكلية للمحور ككل و(0,53) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (35) والدرجة الكلية لمحور ككل، في حين هناك ما جاءت دالة عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05) وعددها (4) حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,51) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (25) والدرجة الكلية للمحور ككل و(0,40) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (10) والدرجة الكلية لمحور ككل، ، وعموما يمكن القول بأن المحور الثالث **(توافق الفرد مع الظروف المادية والاجتماعية)** صادق لأن كل عباراته تتسق فيما بينها وبين المحور التي هي فيه.

- **تقدير الارتباط بين المحاور والدرجة الكلية للمقياس ككل:**

تم تقدير الارتباطات بين درجة كل محور بالدرجة الكلية للمقياس ككل بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (11) يوضح مصفوفة ارتباطات محاور مقياس التوافق المهني مع درجته الكلية

المحاور	المقياس ككل	المحاور	المقياس ككل
توافق الفرد لذاته	0.707**	**توافق الفرد مع الظروف المادية والاجتماعية**	0.905**
توافق الفرد مع متطلبات العمل	0.896**	** الارتباط دال عند ألفا (0.01)**	

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت كلها دالة إحصائيا حيث قدر معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للمحور الأول **(توافق الفرد لذاته)** مع الدرجة الكلية للمقياس ككل (0.70)، وبالنسبة لارتباط الدرجة الكلية للمحور الثاني **(توافق الفرد مع متطلبات العمل)** مع الدرجة الكلية للمقياس ككل (0.89)، وبالنسبة لارتباط الدرجة الكلية للمحور الثالث **(توافق الفرد مع الظروف المادية والاجتماعية)** مع الدرجة الكلية للمقياس ككل (0.90)، وعموما يمكن القول بأن هذا المقياس صادق لأن كل محاوره تتسق فيما بينها وبين المقياس ككل.

6- أساليب المعالجة الاحصائية:

استخدمت هذه الدراسة بعض الأساليب الاحصائية التي يوفرها برنامج التحليل الاحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS، والتي تتماشى مع أهداف الدراسة، وتساعد في عملية معالجة واختبار الفرضيات، وتتمثل هذه الأساليب فيما يلي:

- إستخدام إختبار **كولموغروف سميرنوف** واختبار **شابيرو ويلك** من أجل التحقق من طبيعة التوزيع بالنسبة للبيانات المستمدة من الأداة.
- معامل **بيرسون** للتحقق من الفرضيات العلائقية
- إستخدام إختبار الدلالة الاحصائية **(T_{test})** لعينتين مستقلتين للتحقق من الفرضيات الفارقية.

خلاصة:

تم من خلال هذا الفصل توضيح أهم الخطوات المنهجية التي استخدمها الباحث في الدراسة الحالية، بالإضافة الى أهم الأدوات المنهجية التي استخدمت في جمع البيانات الميدانية، ومدى ملائمة المنهج المتبع لموضوع الدراسة، ولقد شكلت هذه العناصر والأدوات في مجملها سندا منهجيا ساعد في تسيير معالجة الموضع ميدانيا، وتوفير بيانات هامة ومتنوعة عنه، وكانت في نفس الوقت بمثابة الجسر الذي من خلاله المرور الى المراحل الأخيرة من البحث الميداني والمتمثلة في مرحلة تحليل و تفسير بيانات الدراسة، ومن ثم الحصول أو التوصل إلى نتائج صادقة و إجابات مقنعة لأسئلة الدراسة.

الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها.

تمهيد:

أولا) التحقق من شرط التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة:

ثانيا/ عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء فرضيات الدراسة

1-عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية العامة الأولى

2-عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية العامة الثانية

3-عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الفرعية الأولى

4-عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الفرعية الثانية

استنتاج عام

تمهيد:

يتناول هذا الفصل عرض وتحليل ومناقشة وتفسير النتائج التي أسفرت عنها هذه الدراسة واستخلاص ما تتضمن، فضلا عن المقترحات.

لقد هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين صراع الدور والتوافق المهني لدى رؤساء الأقسام ونوابهم بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، كما حاولت أيضا معرفة إن كانت هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات كل من رؤساء الأقسام ونوابهم في كل من صراع الدور والتوافق المهني.

أولا) التحقق من شرط التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة:

قبل البدأ في مرحلة معالجة الفرضيات باستخدام الاساليب الاحصائية المختلفة والملائمة وجب أولا التحقق من شرط إعتدالية التوزيع بالنسبة للمتغيرات محل الدراسة الحالية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (12) يوضح التحقق من شرط إعتدالية التوزيع بالنسبة للمتغيرات محل الدراسة

المتغيرات	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk			القرار
	الاحصاءات	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الاحصاءات	درجة الحرية	مستوى الدلالة	
صراع الدور	0.110	42	0.200	0.973	42	0.407	غير دال
التوافق المهني	0.083	42	0.200	0.974	42	0.443	غير دال

من خلال المعطيات المبينة بالجدول أعلاه نلاحظ وبناء على قيم إختبار **كولموغروف سميرنوف** وكذا إختبار **شبيرو ويلك** في درجات أفراد عينة الدراسة على كل من مقياس صراع الدور ومقياس التوافق المهني كانت غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.05) وهذا يعني أن التوزيع البيانات إعتدالي وبالتالي فإن كل الاساليب الاحصائية التي ستستخدم في المعالجة هي أساليب بارامترية.

ثانيا/ عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء فرضيات الدراسة:

1-عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية العامة الأولى:

نصت الفرضية العامة الأولى لهذه الدراسة على: "**توجد علاقة إرتباطية بين صراع الدورو التوافق المهني لدى رؤساء الأقسام**"، ومن أجل التحقق من صحة هاته الفرضية تم اللجوء إلى معامل **بيرسون** وذلك بعد التحقق من شرط خطية العلاقة ، فكانت النتائج كما في الجدول التالي:

الجدول رقم (13) يوضح العلاقة بين صراع الدور والتوافق المهني لدى رؤساء الأقسام

Rho de Pearson		التوافق المهني	القرار
صراع الدور	معامل الارتباط	-0.179	الارتباط غير دال عند
	مستوى الدلالة	0.524	
	حجم العينة	15	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة في مقياس (صراع الدور) ودرجاتهم في (التوافق المهني) بلغ (0.17-) وهي قيمة ضعيفة حدا ، ويعني هذا أنه لا يوجد الارتباط بين درجات (صراع الدور) ودرجات (التوافق المهني) لدى أفراد عينة الدراسة ، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0,05)، ومنه نستطيع القول بأنه تم قبول الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي يمكن القول بأن هذه النتيجة **تعارض** فرضية الدراسة العامة الأولى القائلة بـ **توجد علاقة إرتباطية بين صراع الدور والتوافق المهني لدى رؤساء الأقسام**، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

2-عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية العامة الثانية:

نصت الفرضية العامة الثانية لهذه الدراسة على: "**توجد علاقة إرتباطية بين صراع الدور والتوافق المهني لدى نواب رؤساء الأقسام**"، ومن أجل التحقق من صحة هاته الفرضية تم اللجوء إلى معامل **بيرسون** وذلك بعد التحقق من شرط خطية العلاقة ، فكانت النتائج كما في الجدول التالي:

الجدول رقم (14) يوضح العلاقة بين صراع الدور والتوافق المهني لدى نواب رؤساء الأقسام

Rho de Pearson		التوافق المهني	القرار
صراع الدور	معامل الارتباط	-0.052	الارتباط غير دال عند
	مستوى الدلالة	0.798	
	حجم العينة	27	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة في مقياس (صراع الدور) ودرجاتهم في (التوافق المهني) بلغ (0.052-) وهي قيمة ضعيفة حدا ، ويعني هذا أنه لا يوجد الارتباط بين درجات (صراع الدور) ودرجات (التوافق المهني) لدى أفراد عينة الدراسة، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0,05)، ومنه نستطيع القول بأنه تم قبول الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي يمكن القول بأن هذه النتيجة **تعارض** فرضية الدراسة العامة الثانية القائلة بـ **توجد علاقة إرتباطية بين صراع الدور والتوافق المهني لدى نواب رؤساء الأقسام**، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5% .

3-عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الفرعية الأولى:

نصت الفرضية الفرعية الأولى لهاته الدراسة على: "**توجد فروق دالة إحصائيا في صراع الدور لدى رؤساء الأقسام ونوابهم**"، وللتحقق من صحة هاته الفرضية تم اللجوء إلى إختبار الدلالة الاحصائية (T) بالنسبة للعينتين المستقلتين، وبعد المعالجة الاحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (15) يوضح الفروق بين رؤساء الأقسام ونوابهم في صراع الدور.

		التجانس (F) ليفين	مستوى الدلالة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "T"	مستوى الدلالة	القرار
صراع الدور	رؤساء الأقسام	3.002	0.091	15	43,00	8,106	40	-3.602	0.001	دال عند 0.01
	نواب رؤساء الأقسام			27	50,74	5,755				

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن اختبار التجانس ليفين (ف) والذي بلغت قيمه (3.00) في مقياس صراع الدور ، وهما قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي نستنتج أن هناك تجانس بين المجموعتين مما استدعى تطبيق اختبار (T_{test}) لعينتين مستقلتين متجانستين.

وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية في مقياس صراع الدور والتي بلغت بالنسبة رؤساء الأقسام(43.00) وبالنسبة لنواب رؤساء الأقسام(50.74)، نلاحظ أن هناك فروقا بينهما ، كما أن قيمة اختبار الدلالة الإحصائية (T_{test}) والتي بلغت (3.60-) بالنسبة لمقياس صراع الدور جاءت سالبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، ومنه نستطيع الحكم على أن هذه النتيجة المتوصل إليها جاءت **مؤيدة** لفرضية الدراسة الفرعية الأولى القائلة **توجد فروق دالة إحصائيا بين رؤساء الأقسام ونوابهم في كل من صراع الدور**، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي (99%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (1%).

وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة بوبكري عائشة (2007)، التي أشارت إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائيا بين الزوجات الطبيبات والزوجات الممرضات في صراع الأدوار

وتختلف نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة حسين بن سعيد الطويقري (2014)، التي أشارت إلى أنه لا توجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول درجة تقدير صراع الدور بين المعلمين وأبعاده وفقا لمتغير المسمى الوظيفي.

4-عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الفرعية الثانية:

نصت الفرضية الفرعية الثانية لهاته الدراسة على: "**توجد فروق دالة إحصائيا في التوافق المهني لدى رؤساء الأقسام ونوابهم**"، للتحقق من صحة هاته الفرضية تم اللجوء إلى إختبار الدلالة الاحصائية (T) بالنسبة للعينتين المستقلتين، وبعد المعالجة الاحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (16) يوضح الفروق بين رؤساء الأقسام ونوابهم في التوافق المهني.

		التجانس (F) ليفين	مستوى الدلالة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "T"	مستوى الدلالة	القرار
التوافق المهني	رؤساء الأقسام	0.097	0.091	15	121,40	31,377	40	0.356	0.724	غير دال
	نواب رؤساء الأقسام			27	118,07	27,679				

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن اختبار التجانس ليفين (ف) والذي بلغت قيمه (0.09) في مقياس التوافق المهني ، وهما قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي نستنتج أن هناك تجانس بين المجموعتين مما استدعى تطبيق اختبار (T_{test}) لعينتين مستقلتين متجانستين.

وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية في مقياس التوافق المهني فقد بلغ المتوسط الحسابي بالنسبة رؤساء الأقسام(121.40) وبالنسبة نواب رؤساء الأقسام(118.27)، نلاحظ أن هناك فروقا طفيفة بينهما غير أن قيمة اختبار الدلالة الإحصائية (T_{test}) والتي بلغت (0.356) لمقياس التوافق المهني نلاحظ أنها قيمة موجبة وغير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، ومنه نستطيع الحكم على أن هذه النتيجة المتوصل إليها جاءت **معارضة** لفرضية الدراسة الفرعية الأولى القائلة **توجد فروق دالة إحصائيا بين رؤساء الأقسام ونوابهم في التوافق المهني**، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%).

وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة بدرية محمد يوسف الرواحية (2016)، التي أشارت إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير المؤهل الدراسي.

وتتفق أيضا نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة سعد أبو القاسم أبو سبيحة (2019)، التي أشارت إلى أنه لا توجد فروق بين التخصصين فيما يتعلق بالتوافق المهني بالنسبة للمعلمات.

استنتاج عام:

من خلال كل ما سبق وبعد عرضنا لنتائج الفرضيات ومناقشتها يمكن أن نخلص إلى النتائج العامة التالية:

- عدم وجود علاقة إرتباطية بين صراع الدور والتوافق المهني لدى رؤساء الأقسام

- عدم وجود إرتباطية بين صراع الدور والتوافق المهني لدى نواب رؤساء الأقسام
- وجود فروق دالة إحصائيا بين رؤساء الأقسام ونوابهم في كل من صراع الدور
- عدم وجود دالة إحصائيا بين رؤساء الأقسام ونوابهم في التوافق المهني،

خاتمـــــــة

خاتمة:

بعد عملية التحليل والتفسير التي قام بها الباحث توصلت إلى الإجابة على إشكالية الدراسة المتمثلة في الكشف عن علاقة صراع الدور بالتوافق المهني لدى رؤساء الأقسام ونوابهم بجامعة المسيلة، والتي لم يتم تأكيدها من وجهة نظر كل من عينتي الدراسة، في حين تم تأكيد وجود فروق بين رؤساء الأقسام ونوابهم في صراع الدور، ولم يتم تأكيد وجود فروق بين رؤساء الأقسام ونوابهم في التوافق المهني، وبالرغم من أن النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية هي نتائج أولية إلا أنه لا نستطيع أن نقلل من أهميتها، ولذلك يجب أن نأخذها بعين الاعتبار كي نبحث في عوامل وأسباب هذه العلاقة بين متغيري الدراسة في الواقع التعليمي الجامعي، وكذلك كي نلفت انتباه المسؤولين عن التعليم الجامعي في الجزائر إلى ضرورة الاعتناء بأفراد المجتمعات الجامعية، الذي له أثر مباشر و فاعل على العملية التعليمية الجامعية .

إن إطلاع المسؤول التربوي على نتائج هذا البحث وتعرفه على المفاهيم التي عالجها إنما يخلق لديه الوعي بوجود تفكير حديث على مستوى تسيير هذه المنظمات التربوية تفكير جديد يتماشى مع روح العصر من حيث كسر الجمود والروتين والسير نحو التغيير والتجديد والإبداع للوصول بالمجتمعات الجامعية إلى تحقيق شخصيتها بكفاية و فعالية في بيئات العمل الجامعية.

اقتراحات الدراسة: بناء على نتائج الدراسة يقترح الباحث ما يلي.

- حث الباحثين المهتمين بالموضوع إلى توسيع الدراسة إلى مجتمعات أخرى مشابهة تعيش أزمة صراع الدور والتوافق المهني.
- الإلمام بكل المتغيرات ذات العلاقة بالموضوع بالدراسة وبالبحث.

المراجـــــع

قائمة المصادر والمراجع:

أولا/ الكتب :

1-إبراهيم شوقي عبد المجيد ، علم النفس وتكنولوجيا الصناعة ، دار قباء القاهرة 1998.

2-حامد عبد السلام زهران ، 2003 ، دراسات في الصحة النفسية والارشاد النفسي ،ط1 عالم المكتب ، القاهرة .

3-حلال سعد (1994) علم النفس الاجتماعي ، ط 2، الاسكندرية ، منشاة المعارف .

4-حلمي المليحي ، علم النفس الشخصية ، ط1 ، دار النهضة ، بيروت 2001 .

5-خليل عبد الرحمان معايطة ،علم النفس الاجتماعي ،ط 1 ، دار القدر عمان 2000 .

6-دبانية ميشيل ومحفوظ نبيل (1984) سيكولوجية الطفولة عمان ،دار المستقبل للنشر والتوزيع .

7-راضي الوقفي ، مقدمة في علم النفس ، دار الشروق ، عمان 2003 .

8-راوية محمود السوقي ، 1996 .

9-الزراد محمد فيصل خير،2000 الأمراض النفسية الجسدية .أمراض العصر – طبعة 1 بيروت دار النفائس للطباعة والنش والتوزيع .

10- سعد رياض ، الصحة النفسية للعمال ، ط1 ، دار الكلمة ، مصر 2005.

11- سميرة محمد شند 2000، الاظطرابات العصابية لدى المرأة العاملة ط 1 ، مكتبة زهراء .

12- سهيلة محمد عباس ، علي حسن علي ، ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي ، دار وائل للنشر والتوزيع ط 1 عمان 2007 .

13- سيزلاقي وولاس 1991 اندودي ، وولاس مارك جي – السلوك التنظيمي والإدارة ترجمة جعفر ابو القاسم أحمد ، الادارة العامة ، الرياض

14- صالح قاسم حسين 1998 ، الشخصية بين التنظير والقياس ، بغداد وزارة التعليم العالي والبحث العلمي .

15- عباس محمود عوض 1987 ، دراسات فس غلم النفس الصناعي والمهني ، دار المعارف الجامعية ، الاسكندرية .

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

17- عبد السلام ابو قحف ، محاضرات في السلوك التنظيمي ، الاسكندرية 2001 .

18- عبد القادر زكية 2000 ،التوافق المهني للاخصائي الاجتماعي في مجالات الممارسة المهنية ، مجلة علم النفس العددالرابع والخمسون ، السنة الرابعة عشر ، الهيئة العامة للكتاب .

19- عويد سلطان الشعبان 1991 ، علم النفس الصناعي ، مكتبة الفلاح ، الكويت .

20- فرج عبد القادر طه 1980 ، سيكولوجية الشخصية المعوقة للانتاج ، دار النهضة ، القاهرة .

21- فرج عبد القادر طه 1988 ، علم النفس الصناعي والتنظيمي ، ط 6 دار المعرفة ، القاهرة .

22- القاسم بديع محمود (2001) علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق ،عمان ، مؤسسة الوارق للنشر والتوزيع .

23- كامل علوان الزبيدي ، علم النفس الاجتماعي ، دار الورقة ، الأردن 2003.

24- كمال محمد عويضة 1996 ، علم النفس الصناعي والتنظيمي ، ط 1 ، دار الكلمة للنشر والتوزيع ، مصر .

25- محمد عبد الرحمان (1994) ضغوط العمل ، منهج كامل لدراسة مصادرها ونتائجها وكيفية ادارتها معهد الادارة العامة ، الرياض

26- محمود ابو النيل (1985) علم النفس الصناعي بحوث عالمية وعربية ،ط 1، دار النهضة العربية ، بيروت .

27- مرسي كمال (1988) مدخل الى الصحة النفسية /ط 1، دار القلم للنشر والتوزيع ، مصر .

28- مرعي توفيق وبلقيس أحمد (1984) الميسر في علم النفس الاجتماعي ، عمان ، دار الفرقان.

29- مرعي توفيق وبلقيس أحمد (1984).الميسر في علم النفس الاجتماعي عمان ، دار الفرقان .

30- مصطفى عشوي ، اسس علم النفس الصناعي ، مطبعة المؤسسة الوطنية للكتاب

31- مليكة لويس كامل (1970) سيكولوجية الجماعات والقيادة ، مكتبة النهضة المصرية القاهرة .

ثانيا/ رسائل التخرج :

32- أبو القاسم أبو سبيحة (2019): التوافق المهني وعلاقته بالإنهاك النفسي لدى معلمات مرحلة التعليم الأساسي بمدينة سبها, مذكرة ليسانس, جامعة سبها, قسم علم النفس, ليبيا.

33- بوبكر عائشة (2007): العلاقة بين صراع الأدوار والضغط النفسي لدى الزوجة العاملة، مذكرة ماجستير، جامعة قسنطينة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية قسم علم النفس علوم التربية.قسنطينة الجزائر.

34- بن عمار سمية (2006):صراع الأدوار لدى الأم العاملة وعلاقته بتوافقها الزواجي مذكرة ماجستير، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، قسم علم النفس، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

35- الكناني سعد عزيز (1994) الخوف من النجاح وعلاقته بالذكورة والأنوثة لدى طلبة الجامعة ، رسالة ماجستير، بغداد .

36- الحشروم محمد مصطفى (2010) دور عدالة التعاملات في تحقيق ضغوط صراع الدور ،دراسة تطبيقية على عناصر التمريض في مستشفى حلب الجامعي ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية مجلة 26 العدد 02 .

37- جعفرفاكهة ، صراع الدور وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى المرأة اليمنية العاملة في اليمن ، رسالة ماجستير ، كلية الاداب جامعة بغداد .

38- حسين بن سعيد الطويقري (2014): صراع الدور لدى معلمي المدرسة الثانوية وعلاقته بالمناخ التنظيمي من وجهة نظر المديرين والمدرسين التربويين بمحافظة الطائف, مذكرة ماجستير, كلية التربية جامعة أم القرى, مكة المكرمة.

39- سامي خليل قحجان ، التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتهما بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة ، رسالة لنيل شهادة الماجستير ، قسم على النفس ، دراسات عليا كلية التربية الجامعية ، غزة ، فلسطين 2010 .

40- سمية بن عمار 2006 ، صراع الدور لدى الام العاملة وعلاقته بالتوافق المهني الزواجي رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الاداب والعلوم الانسانية في جامعة قاصدي مرباح .

41- مكناس محمد (2007) التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية ، دراسة ميدانية على اعوان السجون بمؤسسة إعادة التأهيل قسنطينة ، رسالة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم .

42- بوفولة بوخميس .2007 التغيير والظغط الاجتماعي ، اطلع عليه 2020/04/17.

43- أسامة حمدونة 2008 الصراع وأثاره السلوكية أطلع عليه 2020/04/14.

ثالثا/ المراجع الأجنبية :

44- Ba kker , A,Demerouti ,E & Burke, R , (Janeary 2009) ,workaholis mond relationshib Quality : A.Spillover perspectir j. ounal. of. Occupatonal Health . Psychology, 14 ,23 ,33 .

45- Festinger , L. (1962) AThcory of coygmitisr Dissonance : California Stanford Universsity press .

46- Gzeenhment , J,H , & Powell ,G ,N ,(2006) When Work and Family are allies : A theory of . Work. Family enrichment , Academy . of .Management Reviw , 25 ,178, 199 .

47- Hoff Men (...W(1974) , Fear.of.success.in and females Jourrnal .of. consulting and .clinical psychology,Vol :42,No ,1.

48- Peter ,Jk, (1997) :When Mothers .Work : Loving our chiltren Without Sdcrificing our Selvrs Newryourk : Addison –Wesley .

49- Shaw ,M ,E &constanzo (1982) theories of soual Psychology Newyork ,Mc craw Hill.

50- Shoftel , (1967) , role playing for social .values decision.Making .in.the.sociel :New.Jersey Prentiee Hall.

51- Shw,M,E & constanzo (1983) theories of social Psychology ,Newryork ,Mc crow Hill.

52- Wolfe , Danald M. andj , Déedrich Snoek (1962) Astudy of Fessions and Adjusrtmont Vnder Role conbliet Journal of Social Lssues , Volume 18. Lssue p 102.121 .

الملاحــق

الملحق (01): أداة الدراسة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة المسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

استمارة استبيان

تحية طيبة وبعد:

في إطار إعداد مذكرة التخرج لنيل شهادة ماستر(2) في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية نرجو من سيادتكم التفضل بالإجابة على الاستبيان التالي، و الذي يهدف إلى دراسة ميدانية تحت عنوان " **صراع الدور وعلاقته بالتوافق المهني لدى رؤساء الاقسام ونوابهم بجامعة المسيلة**" ولكم جزيل الشكر على تعاونكم وتقبلوا منا أسمى عبارات الشكر والتقدير.

للعلم فإن **المعلومات المدلى بها تبقى في غاية السرية و تخدم البحث العلمي وفقط.**

2019/2020

م	البيـــــــــــــــــــــــــــان	دائما	أحيانا	أبدا
المحور الأول: صـــــــــــراع الأدوار				
1	أتعامل مع أكثر من مجموعة عمل ويوجد اختلاف فيما بينهم			
2	أتلقى أوامر من أكثر من مسؤول			
3	يتدخل المسؤلين بأداء عملي بشكل كبير			
4	أشعر بتضارب في بعض الأعمال المطلوبة مني			
5	أنجز أعمالي بصعوبة بسبب تدخل الآخرين			
6	هناك تعارض بين ما تمليه الإدارة العليا ومتطلبات العمل			
7	أعاني من تداخل في مهام المطلوب انجازها			
8	أنا اقبل بالأمر الواقع لأنني أستطيع الموازنة فيما أقوم به من أدوار			
9	اعتقد أن الأعمال المكلف بها بعيدة عن خبراتي			
10	أنجز أعمالا اعتقد أنها ليست من تخصصي			
11	تسبب مشكلة غموض الدور الوظيفي مشاكل في التنسيق مع الزملائي			
12	إجراءات العمل ليست واضحة لجميع الموظفين			
13	أعاني من عدم وجود مرجع معتمد يمكن رجوع إليه عند الحاجة			
14	طبيعة مهامي غير واضحة بالنسبة لي			
15	أشعر بعدم الاستقرار بسبب تعدد مسؤوليات			
16	أعاني من كثرة التشكي بسبب التداخل في مسؤولياتي			
17	أتألم عندما أشعر أنني غير مستقر في حياتي بسبب تعدد مسؤولياتي			
18	أؤجل بعض المهام المطلوبة مني لليوم التالي لضيق الوقت			
19	تكليفي ببعض المهام غير مفيد في زيادة خبرتي و درايتي بالعمل			
20	أخشى أن يؤثر تعدد مهامي على أدائي الجيد			
21	تعدد مهامي يزيد من كفاءتي المهنية			

العبـــــــــــــارات	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
1. مهنتي الحالية تشبع لي حاجاتي					
2. حجم مهامي مرضي بالنسبة لي					
3. أشعر بأن الراتب يتناسب مع مهام العمل					
4. أشعر بأهمية أهدافي من خلال العمل					
5. تقوم المؤسسة بدورات تدريبية مناسبة لتحسين الأداء					
6. توفر المؤسسة المتطلبات الوظيفية لتحسين ظروف العمل					
7. أفكر في عملي كوظيفة مؤقتة					
8. أشعر بأن العمل الذي أقوم به لا يحظى بالتقدير					
9. أشعر بالأمن النفسي في ممارسة المهنة					
10. علاقاتي مع بعض الزملاء يسودها التوتر و القلق					
11. أشعر بأن عملي يطور في قدراتي الشخصية					
12. لا توجد فرص للترقية في العمل					
13. يدعم المشرفون الموظفين في العمل					
14. أحترم زملائي بالعمل					
15. أطمح الوصول لدرجات أعلى في المؤسسة					
16. لا أتقاضى أجرا عادلا مقارنة بعملي					
17. أشعر بالاغتراب المهني					
18. أشعر بالرضا في طريقة تعامل الإدارة مع موظفيها					
19. أقوم بأعمال كثيرة في وظيفتي					
20. أشعر بأن وظيفتي لا تغطي احتياجاتي					
21. يتيح لي عملي تعلم مهارات جديدة					
22. لا توفر المؤسسة فرص تدريب في المؤسسة					
23. أحصل على قدر كاف من التحفيز					

24. أشعر بأنني أحقق طموحي الوظيفي في هذه المهنة					
25. ظروف العمل:التكييف,الإضاءة,المكتب، مرضية بالنسبة لي					
26. أشعر بأن جهودي لا تناسب مهام العمل					
27. أشعر بأنني أثبت ذاتي في هذا العمل					
28. توجد الكثير من النزاعات في العمل					
29. الراتب الذي أتحصل عليه لا يغطي احتياجاتي					
30. أشعر بأن عملي لا يناسب مؤهلاتي					
31. أشعر بالثقة في النفس من خلال ممارستي مهنتي					
32. يتم تدريبي وفقا لاحتياجاتي الوظيفية					
33. أشعر بالرضا عن علاقاتي بزملائي					
34. توجد فرص ضئيلة للترقية في المؤسسة					
35. لا يتيح الرؤساء للموظفين المبادرة بإبداء قدراتهم					
36. أنا دائم البحث عن فرصة عمل من نوع آخر					
37. لا أشعر بملائمة ظروف العمل لأداء مرضي					
38. أشعر بأنني منجز في عملي					
39. لا يوجد مزايا اضافية في وظيفتي					
40. تتيح المؤسسة فرص الترقية لذوي الأداء الجيد					

ملحق رقم (2) الثبات والصدق

أولا/ ثبات وصدق مقياس صراع الدور:

أ/ الثبات:

Reliability

Reliability Statistics		
المحاور	Cronbach's Alpha	N of Items
المحور 1	0.784	7
المحور 2	0.607	7
المحور 3	0.602	7
الكلي	0.801	21

ب/ الصدق:

Correlations

Correlations					
		د1ك			د1ك
ب1	Pearson Correlation	0,643**	ب5	Pearson Correlation	0,666**
	Sig. (2-tailed)	0,001		Sig. (2-tailed)	0,000
	N	24		N	24
ب2	Pearson Correlation	0,660**	ب6	Pearson Correlation	0,759**
	Sig. (2-tailed)	0,000		Sig. (2-tailed)	0,000
	N	24		N	24
ب3	Pearson Correlation	0,777**	ب7	Pearson Correlation	0,578**
	Sig. (2-tailed)	0,000		Sig. (2-tailed)	0,003
	N	24		N	24
ب4	Pearson Correlation	0,627**	**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		
	Sig. (2-tailed)	0,001			
	N	24			

Correlations

Correlations					
		د2ك			د2ك
ب8	Pearson Correlation	0,521**	ب12	Pearson Correlation	0,457*
	Sig. (2-tailed)	0,009		Sig. (2-tailed)	0,025
	N	24		N	24
ب9	Pearson Correlation	0,584**	ب13	Pearson Correlation	0,535**
	Sig. (2-tailed)	0,003		Sig. (2-tailed)	0,007
	N	24		N	24
ب10	Pearson Correlation	0,580**	ب14	Pearson Correlation	0,565**
	Sig. (2-tailed)	0,003		Sig. (2-tailed)	0,004
	N	24		N	24
ب11	Pearson Correlation	0,604**	**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		
	Sig. (2-tailed)	0,002			
	N	24	*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		

Correlations

Correlations					
		د3ك			د3ك
ب15	Pearson Correlation	0,698**	ب19	Pearson Correlation	0,435*
	Sig. (2-tailed)	0,000		Sig. (2-tailed)	0,034
	N	24		N	24
ب16	Pearson Correlation	0,459*	ب20	Pearson Correlation	0,567**
	Sig. (2-tailed)	0,024		Sig. (2-tailed)	0,004
	N	24		N	24
ب17	Pearson Correlation	0,541**	ب21	Pearson Correlation	0,608**
	Sig. (2-tailed)	0,006		Sig. (2-tailed)	0,002
	N	24		N	24
ب18	Pearson Correlation	0,496*	**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		
	Sig. (2-tailed)	0,014			
	N	24	*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		

Correlations

Correlations					
		الكلي			الكلي
د1ك	Pearson Correlation	0,884**	د3ك	Pearson Correlation	0,684**
	Sig. (2-tailed)	0,000		Sig. (2-tailed)	0,000
	N	24		N	24
د2ك	Pearson Correlation	0,758**	**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		
	Sig. (2-tailed)	0,000			
	N	24			

ثانيا/ ثبات وصدق إستبيان التوافق المهني:

أ/ الثبات:

Reliability

Reliability Statistics		
الأبعاد	Cronbach's Alpha	N of Items
البعد 1	0.879	10
البعد 2	0.892	14
البعد 3	0.878	16
الكلي	0.938	40

ب/ الصدق:

Correlations

Correlations					
		د1ك			د1ك
ب1	Pearson Correlation	0,759**	ب20	Pearson Correlation	0,693**
	Sig. (2-tailed)	0,000		Sig. (2-tailed)	0,000
	N	24		N	24
ب4	Pearson Correlation	0,806**	ب24	Pearson Correlation	0,642**
	Sig. (2-tailed)	0,000		Sig. (2-tailed)	0,001
	N	24		N	24
ب9	Pearson Correlation	0,754**	ب27	Pearson Correlation	0,639**
	Sig. (2-tailed)	0,000		Sig. (2-tailed)	0,001
	N	24		N	24
ب11	Pearson Correlation	0,570**	ب31	Pearson Correlation	0,693**
	Sig. (2-tailed)	0,004		Sig. (2-tailed)	0,000
	N	24		N	24

ب15	Pearson Correlation	0,674**	ب38	Pearson Correlation	0,759**
	Sig. (2-tailed)	0,000		Sig. (2-tailed)	0,000
	N	24		N	24
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Correlations

Correlations

		دك2			دك2
ب2	Pearson Correlation	0,613**	ب22	Pearson Correlation	0,615**
	Sig. (2-tailed)	0,001		Sig. (2-tailed)	0,001
	N	24		N	24
ب5	Pearson Correlation	0,583**	ب26	Pearson Correlation	0,834**
	Sig. (2-tailed)	0,003		Sig. (2-tailed)	0,000
	N	24		N	24
ب7	Pearson Correlation	0,411*	ب30	Pearson Correlation	0,645**
	Sig. (2-tailed)	0,046		Sig. (2-tailed)	0,001
	N	24		N	24
ب12	Pearson Correlation	0,630**	ب32	Pearson Correlation	0,558**
	Sig. (2-tailed)	0,001		Sig. (2-tailed)	0,005
	N	24		N	24
ب17	Pearson Correlation	0,440*	ب34	Pearson Correlation	0,700**
	Sig. (2-tailed)	0,031		Sig. (2-tailed)	0,000
	N	24		N	24
ب19	Pearson Correlation	0,878**	ب36	Pearson Correlation	0,680**
	Sig. (2-tailed)	0,000		Sig. (2-tailed)	0,000
	N	24		N	24
ب21	Pearson Correlation	0,753**	ب40	Pearson Correlation	0,644**
	Sig. (2-tailed)	0,000		Sig. (2-tailed)	0,001
	N	24		N	24
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).					

Correlations

Correlations

		دك3			دك3
ب3	Pearson Correlation	0,652**	ب23	Pearson Correlation	0,678**
	Sig. (2-tailed)	0,001		Sig. (2-tailed)	0,000
	N	24		N	24
ب6	Pearson Correlation	0,619**	ب25	Pearson Correlation	0,510*
	Sig. (2-tailed)	0,001		Sig. (2-tailed)	0,011
	N	24		N	24
ب8	Pearson Correlation	0,645**	ب28	Pearson Correlation	0,635**
	Sig. (2-tailed)	0,001		Sig. (2-tailed)	0,001
	N	24		N	24
ب10	Pearson Correlation	0,409*	ب29	Pearson Correlation	0,638**
	Sig. (2-tailed)	0,047		Sig. (2-tailed)	0,001
	N	24		N	24
ب13	Pearson Correlation	0,544**	ب33	Pearson Correlation	0,747**
	Sig. (2-tailed)	0,006		Sig. (2-tailed)	0,000
	N	24		N	24
ب14	Pearson Correlation	0,689**	ب35	Pearson Correlation	0,531**
	Sig. (2-tailed)	0,000		Sig. (2-tailed)	0,008
	N	24		N	24
ب16	Pearson Correlation	0,775**	ب37	Pearson Correlation	0,484*
	Sig. (2-tailed)	0,000		Sig. (2-tailed)	0,017
	N	24		N	24
ب18	Pearson Correlation	0,584**	ب39	Pearson Correlation	0,458*
	Sig. (2-tailed)	0,003		Sig. (2-tailed)	0,024

	N	24		N	24
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).					

Correlations

		الكلي			الكلي
دك1	Pearson Correlation	0.707**	دك3	Pearson Correlation	0.905**
	Sig. (2-tailed)	0,000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	24		N	24
دك2	Pearson Correlation	0.896**	**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		
	Sig. (2-tailed)	0,000			
	N	24			

ملحق رقم (3) نتائج الدراسة

أولا/ التحقق من طبيعة التوزيع:

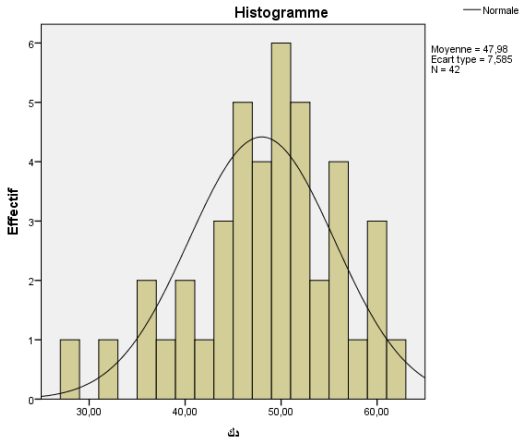
Explore

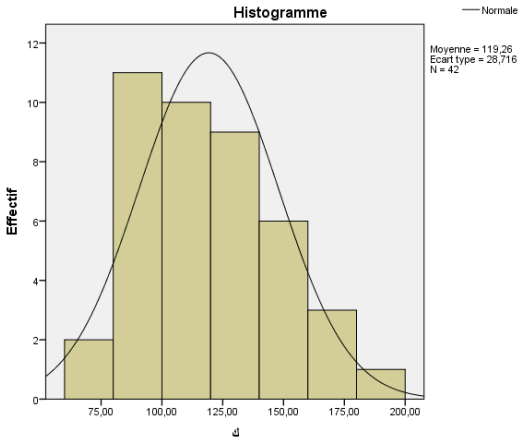
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
صراع الدور	0.110	42	0.200	0.973	42	0.407
التوافق المهني	0.083	42	0.200	0.974	42	0.443

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction





ثانيا/ التحقق من فروض الدراسة:

الفرضية العامة الأولى:

Correlations

Correlations		
		التوافق المهني
صراع الدور	Pearson Correlation	0,179
	Sig. (2-tailed)	0.524
	N	15

الفرضية العامة الثانية:

Correlations

Correlations		
		التوافق المهني
صراع الدور	Pearson Correlation	-0,052
	Sig. (2-tailed)	0.798
	N	27

الفرضية الأولى:

T-Test

Group Statistics					
E3		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
صراع الدور	رئيس قسم	15	43,0000	8,10643	2,09307
	ن رئيس قسم	27	50,7407	5,75522	1,10759

Independent Samples Test								
		Levene's Test		t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
صراع الدور	variances assumed	3,002	,091	-3,602	40	,001	-7,74074	2,14893
	variances not assumed			-3,269	22,009	,004	-7,74074	2,36806

الفرضية الثانية:

T-Test

Group Statistics					
E3		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
التوافق المهني	رئيس قسم	15	121,4000	31,37743	8,10162
	غ رئيس قسم	27	118,0741	27,67938	5,32690

Independent Samples Test								
		Levene's Test		t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
التوافق المهني	variances assumed	,097	,757	,356	40	,724	3,32593	9,34769
	variances not assumed			,343	26,095	,734	3,32593	9,69598

تم بحمد الله