

تمهيد:

تضمن هذا الفصل عرض النتائج العامة للدراسة ومناقشتها على ضوء الفرضيات .

1 - عرض النتائج العامة:

فيما يلي سنقدم عرضا عاما عن متغيري موضوع الدراسة حيث سنعرض أولا نتائج استجابات مفردات

العينة على بنود محاور ضغوط العمل، ثم نتائج استجاباتهم على بنود محاور التوافق المهني.

أ- نتائج استجابات مفردات العينة حول أبعاد ضغوط العمل:

-الاستجابات حول مدى عبء الدور كمصدر للضغط:

جدول رقم 10 استجابات مفردات العينة عن محتوى البنود المعبرة عن محور عبء الدور

غير موافق بشدة		لا أوافق		غير متأكد		موافق		موافق بشدة		البند	البعد
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
7.5	03	20	08	27.5	11	25	10	20	08	احتاج للمزيد من الوقت لإنهاء العمل الموكل لي	عبد البور
05	02	17.5	08	15	6	42.5	17	17.5	07	ليس لدي التدريب الكافي أو الخبرة الكافية لأداء كل واجباتي بدقة	
05	02	25	10	20	8	32.5	13	17.5	07	أنا مسئول في نفس الوقت عن عدة واجبات غير مرتبطة ببعضها البعض	
7.5	03	25	10	20	8	37.5	15	10	04	أحيانا ما تكون المهام المسندة لي معقدة أو صعبة للغاية	
00	00	25	10	17.5	7	35	14	22.5	09	اشعر بالتعب لكثرة و تنوع الأعمال التي أقوم بها	

يوضح الجدول أعلاه استجابة مفردات العتبة لعبارات بنود بعد عبء الدور في العمل التي هدفت الطالبة من خلاله إلى معرفة مدى شعور عمال عقود ما قبل التشغيل بعبء الدور.

ومنه نلاحظ أن 45% من مفردات العينة عبروا على أنهم يحتاجون المزيد من الوقت لإنهاء العمل الموكل لهم. انطلاقاً من كون أن 20% أجابوا أوافق بشدة و 25% أجابوا أوافق وهذا يدل على وجود نوع من عبء الدور في العمل وهذا من خلال قيام عمال عقود ما قبل التشغيل بتأدية بعض مهامهم أثناء فترات الراحة، في حين نلاحظ أن 27.5% من أفراد العينة أعربوا أنهم لا يحتاجون للمزيد من الوقت لإنهاء العمل الموكل لهم رغم أن 60% عبرت أن ليس لديها التدريب الكافي لأداء واجباتهم بدقة حيث أجاب 17.5% بموافق بشدة و 42.5% بموافق، وبالمقابل نجد أن 50% عبروا عن تحملهم مسؤولية عدة أعمال غير مرتبطة ببعضها البعض حيث أجاب 17.5% بموافق بشدة و 32.5% بموافق في حين تلاحظ أن 27.5% من مفردات العينة عبروا عن عدم مسؤولياتهم عن عدة واجبات غير مرتبطة ببعضها البعض في نفس الوقت .

كما أن نسبة 47.5% من أفراد العينة عبرت على أن المهام المسندة إليهم معقدة أو صعبة للغاية في حين نلاحظ أن 32.5% من أفراد العينة أجابوا أن المهام الموكلة إليهم غير معقدة وعلى الرغم من الاستجابات السابقة الدالة على عدم وجود إحساس كبير بعبء الدور إلا أن نسبة 57.5% من أفراد العينة عبروا عن شعورهم بالتعب لكثرة و تنوع الأعمال التي يقومون بها وهذا ما يفسر شعور مفردات العينة بنوع من عبء الدور في العمل من خلال ما سبق يمكن القول أن عبء الدور يعد كمصدر للضغط المهني بالنسبة لعينة الدراسة الأمر الذي يرجع إلى أن أغلب مقررات العينة من الشباب الأقل من 35 سنة.

جدول رقم (11) استجابات مفردات العينة عن محتوى البنود المعبرة عن محور غموض الدور

البعد	البند	موافق بشدة		أوافق		غير متأكد		لا أوافق		غير موافق بشدة
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
غموض الدور	أنا غير متأكد من مسؤوليات وظيفتي	15	6	40	16	25	10	15	6	5
	حدود السلطة الموكلة لي غير واضحة	20	8	32.5	13	20	8	22.5	9	5
	لا أرى أن هنالك علاقة أقوم به من عمل و بين تحقيق الأهداف الأساسية للمؤسسة	12.5	5	30	12	30	12	12.5	5	15
	تفتقر وظيفتي إلى الوضوح والأهداف المحددة	20	8	30	25	25	10	17.5	7	7.5

الملاحظ من الجدول أعلاه أن 30% من مفردات العينة متأكدون من مسؤوليات وظائفهم مقابل 45% من مفردات العينة غير متأكدين من مسؤوليات وظائفهم وبالمقابل نجد 42.5% من مفردات العينة عبروا على أن حدود السلطة الموكلة لهم غير واضحة مقابل 37.5% من مفردات العينة أجابوا أن حدود السلطة الموكلة لهم واضحة في حين نلاحظ أن 45.5% من مفردات العينة أعربوا أن هنالك علاقة بين الأعمال التي يقومون بها و بين تحقيق الأهداف الأساسية للمؤسسة مقابل 25% من

مفردات العينة رؤوا عكس ذلك بالمقابل نجد أن هناك تعادل في إجابات مفردات العينة عن بند إن كانت وظيفتي تفتقر إلى وضوح و الأهداف من خلال ما سبق يمكن القول أن غموض الدور كمتغير لا يعد مصدر ضغط مهني بالنسبة لعينة الدراسة

استجابات مفردات العينة عن بعد تدبي فرص النمو و التقدم الوظيفي الجدول رقم 12

لا أوافق بشدة		لا أوافق		غير متأكد		أوافق		موافق بشدة		البند	البعد
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		تدبي فرص النمو الوظيفي
5	2	27.5	11	30	12	12.5	5	25	10	افتقر إلى الفرص المناسبة للتقدم الوظيفي في هذه المؤسسة	
5	2	15	6	17.5	7	37.5	15	25	10	لدي فرص قليلة للنمو والتعلم ومعرفة مهارات جديدة في وظيفتي	
5	2	10	4	20	8	25	10	40	16	أفكر في البحث عن عمل آخر خارج المؤسسة يتيح لي فرص الترتي الوظيفي	
7.5	3	10	4	37.5	15	17.5	7	27.5	11	لا اعتقد بأنني احدم مستقبلي الوظيفي في البقاء في المؤسسة التي اعمل فيها	

الملاحظ من الجدول رقم أعلاه أن 37.5% من مفردات العينة أكدوا أنهم يفتقرون للفرص المناسبة للتقدم الوظيفي في هذه المؤسسة مقابل 32.5% من مفردات العينة أكدوا عكس ذلك و بالمقابل نجد أن 32.5% من مفردات العينة أجابوا أن لديهم فرص قليلة للنمو وتعلم مهارات جديدة في وظائفهم. في حين نلاحظ أن 65% من مفردات العينة اجابو أنهم يفكرون في البحث عن عمل آخر خارج المؤسسة يتيح لهم فرص الترقى الوظيفي، بالمقابل نجد 45% من مفردات العينة يعتقدون أنهم لا يخدمون مستقبلهم الوظيفي في البقاء بالمؤسسة التي يعملون بها مقابل 17.5% من مفردات العينة يعتقدون أنهم يخدمون مستقبلهم الوظيفي في البقاء بالمؤسسة التي يعملون بها من خلال ما سبق يمكن القول ان تدني فرص التقدم الوظيفي تعد مصدر ضغط مهني بالنسبة لعنة الدراسة .

استجابات مفردات العينة عن بنود بعد البيئة المادية للعمل الجدول رقم 13

لا أوافق بشدة		لا أوافق		غير متأكد		أوافق		موافق بشدة		البند	البعد
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
7.5	3	32.5	13	17.5	7	17.5	7	25	10	الإضاءة ودرجة الحرارة في مكثبي تعد غير مناسبة لطبيعة عملي	البيئة المادية
5	2	35	14	20	8	22.5	9	17.5	7	الأدوات والأجهزة المستخدمة في العمل غير مناسبة	
5	2	22.5	9	30	12	25	10	17.5	7	أشعر بقلّة وسائل التهوية في العمل	
10	4	30	12	20	8	20	8	20	8	مستوى الضوضاء المحيط بي يعد مرتفع نوعاً ما	
15	6	17.5	7	27.5	11	22.5	9	17.5	7	أرى أن العمل يتوقف بسبب نقص في المواد اللازمة للعمل	

الملاحظ من الجدول أعلاه أن 42.5% من مفردات العينة يرون أن الإضاءة ودرجة الحرارة تعد غير مناسبة لطبيعة عملهم بالمقابل نجد أن هنالك تساوي في إجابات مفردات العينة عن مدى مناسبة الأدوات والأجهزة المستخدمة في العمل بنسبة 40% لموافق وغير موافق.

كما نلاحظ أن 42.5% من مفردات عينة يشعرون بقلّة وسائل التهوية في العمل مقابل 27.5% من مفردات العينة لا يشعرون بقلّة وسائل التهوية.

بالمقابل نجد أن هناك تعادل في إجابات مفردات العينة ب 40% موافق ب 40% غير موافق عن مستوى الضوضاء المحيطة به مرتفع نوعا ما في حين نلاحظ أن 40% من مفردات العينة يرون أن العمل يتوقف بسبب نقص في المواد الأزمة للعمل و 32.5% من مفردات العينة يرون أن العمل لا يتوقف بسبب توفر المواد الأزمة من خلال ما.

سبق يمكن القول أن اغلب أفراد العينة يتعرضون لضغط مهني ناتج عن البيئة المادية للعمل استجابات أفراد العينة عن بنود التوافق المهني .

استجابات مفردات العينة عن بعد الأمان الوظيفي جدول رقم (14)

البعد	البند	موافق بشدة		أوفق		غير متأكد		لا أوافق		لا أوافق بشدة	
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
الأمان الوظيفي	كفاية الراتب الذي تتقاضاه مع متطلبات المعيشة	10	4	15	6	10	4	12.5	5	52.5	21
	الشعور بالاستقرار في العمل	5	2	22.5	9	37.5	15	10	4	25	10
	إجراءات النقل من مؤسسة إلى أخرى	12.5	35	22.5	9	45	18	17.5	7	2.5	1

يوضح الجدول أعلاه استجابة مفردات العينة لعبارات الأمان الوظيفي ومنه نلاحظ أن 65% من مفردات العينة عبروا على أنهم غير راضين عن الراتب الذي يتقاضونه الذي لا يكفي لسد متطلبات المعيشة بالمقابل نجد أن 35% من أفراد العينة لا يشعرون بالاستقرار بالعمل و 27.5% يشعرون بالاستقرار في العمل و 37.5% غير متأكدين عن عملهم .

ونلاحظ أن 45% من مفردات العينة غير متأكدين من إجراءات النقل من مؤسسة إلى أخرى مقابل 35% راضين عن إجراءات النقل من مؤسسة إلى أخرى مقابل 20% غير راضين عن هذه الإجراءات. ومما سبق نلاحظ أن نسبة استجابات الأفراد عن بعد الأمان الوظيفي اقل من المتوسط مما يعني أن توافق أفراد العينة في هذا البعد اقل من المتوسط.

استجابات مفردات العينة عن بنود العلاقات بين الزملاء و الرؤساء جدول رقم 15

البعد	البند	راضي بشدة		راضي		راضي نوعا ما		غير راضي		غير راضي على الإطلاق	
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
العلاقات بين الزملاء والرؤساء	العلاقة بينك و بين رئيسك في العمل	20	8	30	12	32.5	13	7.5	3	10	4
	علاقتك بزملائك في العمل	25	10	30	12	40	16	5	2	0	0.
	شعورك بالثقة في الادارة التي تعمل بها	17.5	7	25	10	32.5	16	10	4	7.5	3

يوضح الشكل أعلاه استجابة مفردات العينة لعبارات العلاقات مع الزملاء والرؤساء ويتضح أن مجموع ما نسبته 50% من أفراد العينة عبروا عن رضاهم عن العلاقة بينهم و بين رؤسائهم في العمل وان مجموع ما نسبته 32.5% غير متأكدين و 17.5% من أفراد العينة غير راضين .
وتوضح نسبة استجابات مفردات العينة لهذه العبارة أن درجة الرضا عن العلاقة مع الرؤساء فوق الوسط وهذا يعني أن مستوى التوافق المهني لديهم مرتفع.
ويوضح الجدول أن مجموع ما نسبته 55% راضون عن علاقتهم مع الزملاء وان مجموع ما نسبته 40% راضين نوعا ما وأفاد ما نسبته 5% أنهم غير راضين وهذا ما يشير أن درجة الرضا فوق الوسط وهذا ما يدل على أن مستوى التوافق المهني لديهم مرتفع نوعا ما .

ويتبين من الجدول أن حوالي 42.5% من أفراد العينة راضون عن شعورهم بالثقة في الإدارة التي يعملون بها وان مجموع ما نسبته 40% بأنهم لا يدرون عن مدى رضاهم عن ذلك في حين أفاد 17.5% بأنهم غير راضين. وهذا ما يدل على أن درجة الرضا فوق الوسط

استجابات مفردات العينة عن بنود الجوانب الشخصية و الاجتماعية الجدول رقم 16

غير راضي على الإطلاق		غير راضي		راضي نوعا ما		راضي		راضي بشدة		البند	البعد
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
20	8	7.5	3	40	16	27.5	11	5	2	النشاط الترفيهي التي تتيحه لك جهة العمل	الجوانب الشخصية و الاجتماعية الشخصية و الاجتماعية والإشراف
12.5	5	17.5	7	47.5	19	20	8	2.5	1	مدى كفاية الوقت المتاح لك للتواجد مع أسرتك	
15	6	12.5	5	45	18	20	8	7.5	3	نظرة المجتمع لما تقوم به من عمل	
17.5	7	15	6	40	16	17.5	7	10	4	سهولة الانتقال إلى مكان بعيد	
25	10	32.5	13	15	6	17.5	7	10	4	تناسب الراتب مع حجم العمل الذي تؤديه	
27.5	11	12.5	5	37.5	15	7.5	3	15	6	حرص الإدارة على سماع انشغالات العمال	
5	2	37.5	15	22.5	9	20	8	15	6	الأسلوب الذي يتبعه الرئيس في حل مشاكل العمل	
10	4	22.5	9	27.5	11	20	8	20	8	أسلوب مساعدة الرئيس لك في مواقف العمل الصعبة	

يوضح الشكل أعلاه استجابة مفردات العينة لعبارات الجوانب الشخصية و الاجتماعية ويتضح أن مجموع ما نسبته 32.5% راضون عن النشاط الترفيهي الذي تتيحه جهة العمل لهم وان مجموع ما نسبته 27.5% غير راضون عن ذلك وأفاد ما نسبته 40% بأنهم لا يدرون مدى رضاهم عن ذلك وهذا يدل أن درجة الرضا عن هذا البند في حدود المتوسط وهذا يدل على أن توافقهم المهني متوسط.

ويتضح من الجدول أن مجموع ما نسبته 22.5% من أفراد العينة راضون عن كفاية الوقت المتاح لهم للتواجد مع أسرهم في حين مجموع ما نسبته 30% غير راضون عن ذلك وأفاد مجموع ما نسبته 47.5% أنهم لا يدرون مدى رضاهم عن ذلك. وهذا يدل على انخفاض مستوى الرضا وهذا يشير إلى أن درجة التوافق المهني في هذا الجانب منخفض.

ويوضح الجدول أن ما نسبته 27.5% راضون عن نظرة المجتمع لم يقومون به من عمل وان ما نسبته 27.5% غير راضون عن ذلك بينما مجموع ما نسبته 45% من أفراد العينة لا يدرون مدى رضاهم عن ذلك. وهذا يشير إلى أن أفراد العينة يتمتعون بدرجة توافق مهني منخفض اتجاه هذا الجانب.

ويوضح الجدول أن مجموع ما نسبته 22.5% راضون عن حرص الإدارة لسماع انشغالاتهم و أن مجموع ما نسبته 40% غير راضون عن ذلك وأفاد ما نسبته 37.5% من أفراد العينة بأنهم غير متأكدين من مدى حرص الإدارة على سماع انشغالاتهم.

ويوضح الجدول أن مجموع ما نسبته 27.5% عبروا عن رضاهم اتجاه الأسلوب الذي اتبعه الرئيس في حل مشاكل العمل وان حوالي ما نسبته 32.5% غير راضون عن ذلك وان ما نسبته 40% لا يدرون مدى رضاهم عن ذلك. وهذا يوضح أن درجة الرضا عن هذه العبارة منخفض وهذا يدل على ان درجة الرضا عن هذه العبارة منخفض وهذا يدل على أن درجة التوافق المهني لديهم منخفض.

ويوضح الجدول أن مجموع ما نسبته 27.5% راضون عن أسلوب مساعدة الرئيس للعمال في مواقف العمل وان ما نسبته 57.5% غير راضون عن ذلك و أن ما نسبته 15% يدرون عن مدى رضاهم عن ذلك مما يشير إلى أن درجة الرضا منخفضة وان التوافق المهني لديهم منخفض.

استجابات مفردات العينة عن بنود انجاز العمل الجدول رقم 17

البعد	البند	راضي بشدة		راضي		راضي نوعا ما		غير راضي		غير راضي على الإطلاق	
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
انجاز العمل	إتاحة الفرصة لك لمعرفة نتائج ما تقوم به من عمل	10	4	27.5	11	42.5	17	12.5	5	7.5	3
	إحساسك بالتقدير الذاتي من خلال أدائك لعملك	22.5	9	32.5	13	37.5	15	5	2	7.5	1
	الشعور بتحقيق الذات في العمل	15	6	47.5	19	30	12	5	2	2.5	1

يوضح الجدول أعلاه أن مجموع ما نسبته 35% من أفراد العينة راضون عن إتاحة الفرصة لهم لمعرفة نتائج ما يقومون به من عمل وان مجموع ما نسبته 32.5% غير راضون عن ذلك وان 22.5% لا يدرون مدى رضاهم عن ذلك وتوضح استجابات أفراد العينة أنهم يتمتعون بمستوى رضا في حدود الوسط عن العبارة. مما يدل على أن مستوى التوافق المهني لديهم متوسطة ويتضح من الجدول أن مجموع ما نسبته 40% يحسون بالتقدير الذاتي من خلال أدائهم للعمل وان مجموع ما نسبته 32.5% غير راضون عن

ذلك وأفاد ما نسبته 27.5% أنهم لا يدرون مدى رضاهم عن ذلك وهذا يدل على أن مستوى التوافق المهني لديهم في حدود الوسط.

ويتضح من الجدول أن مجموع ما نسبته 37.5% راضون عن شعورهم بتحقيق الذات في العمل وان مجموع ما نسبته 20% غير راضون عن ذلك وأفاد ما نسبته 42.5% بأنهم لا يدرون مدى رضاهم عن ذلك وهذا يدل على أن درجة توافقه في هذا الجانب متوسطة مما يدل على أن درجة متوسطة للتوافق المهني في هذا البعد.

استجابات مفردات العينة عن بنود بعد الاعتراف و التقدير الجدول رقم 18

البعد	البند	راضي بشدة		راضي		راضي نوعا ما		غير راضي		غير راضي على الإطلاق	
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
الاعتراف والتقدير	اعتراف زملائك بالجهد الذي تبذله	15	6	40	16	22.5	9	22.5	6	7.5	3
	المكافآت التي تتلافها مقابل العمل الجيد	20	8	27.5	11	25	10	20	8	7.5	3
	اعتراف رئيسك عند إجادتك للعمل	12.5	5	27.5	11	10	4	27.5	11	22.5	9

من الجدول يتضح انه تم قياس الرضا عن الاعتراف والتقدير بثلاث عبارات وبين الجدول أن مجموع ما نسبته 55% راضون عن التقدير الذين يحصلون عليه من رؤسائهم وان مجموع ما نسبته 7.5% غير راضين عن ذلك وأفاد ما نسبته 37.5% بأنهم لا يدرون وغير متأكدون عن مدى رضاهم عن ذلك وهذا يدل على أن مستوى التوافق المهني لديهم مرتفع .

ويظهر من الجدول أن مجموع ما نسبته 52.5% راضون عن اعتراف زملائهم في العمل بالجهد الذي يبذلونه . في حين عبر مجموع ما نسبته في حيث عبر مجموعتها نسبته 7.5% عن عدم رضاهم عن ذلك وأفاد مجموع ما نسبته 30% بأنهم غير متأكدون عن ذلك وهذا يدل على أن مستوى التوافق المهني لديهم مرتفع في هذا البند .

وقد أوضحت النتائج حسب ما هو موضح في الجدول أن مجموع ما نسبته 55% راضون عن ما يقدم لهم من مكافآت مقابل قيامهم بأعمال جيدة في حين كانت نسبة الأفراد الذين عبروا عن عدم رضاهم عن ذلك 22.5% في حين أفاد مجموع ما نسبته 22.5% بأنهم غير متأكدين عن مدى رضاهم ذلك . وهذا ما يدل على أن مستوى التوافق المهني لديهم مرتفع في هذا البند وهذا يعني أن درجة التوافق المهني لهذا البند مرتفعة .

استجابات مفردات العينة عن بنود بعد النمو و التقدم الوظيفي الجدول رقم 19

غير راضي على الإطلاق		غير راضي		راضي نوعا ما		راضي		راضي بشدة		البند	البعد
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		النمو و التقدم الوظيفي
12.5	5	35	14	27.5	11	15	6	10	4	الفرص المتاحة لتجريب أساليب جديدة لأداء أفضل	
10	4	32.5	13	32.5	13	17.5	7	7.5	3	فرص اكتساب المهارات المتاحة لك من خلال التدريب والتكوين المستمر	
10	4	37.5	15	22.5	9	22.5	9	7.5	3	فرص الترقية المتاحة في العمل	
22.5	9	22.5	9	15	6	25	10	15	6	الترقية في العمل ترتبط بالكفاءة والإتقان	
20	8	15	6	27.5	11	27.5	11	10	4	الفرص المتاحة لك لتنمية مهاراتك في العمل من خلال ممارستك للعمل	

وقد تم قياس مستوى الرضا عن النمو والتقدم الوظيفي بخمسة عبارات حيث أوضحت النتائج حسب ما هو موضح في الجدول أن مجموع ما نسبته 47.5% عبروا عن رضاهم عن الفرص المتاحة لهم من خلال تجريب أساليب جديدة في عملهم وعلى النقيض فقد غير مجموع ما نسبته 27.5% عن عدم رضاهم عن ذلك وأفاد مجموع ما نسبته 25% بأنهم غير متأكدين من درجة رضاهم عن ذلك وهو ما يعكس تواجد التوافق المهني في حدود الوسيط .

أما فيما يخص العبارة الثانية فقد بينت النتائج أن مجموع ما نسبته 40% راضون عما يكتسبونه من مهارات جديدة من خلال التدريب والتكوين المستمر في حين عبر مجموع ما نسبته 50% عن عدم رضاهم عن ذلك وأفاد مجموع ما نسبته 10% بأنهم غير متأكدين عن مدى لرضاهم عن ذلك وهذا ما يدل على أن درجة التوافق المهني متوسطة وأوضحت النتائج أن مجموع ما نسبته 25% عبروا عن رضاهم اتجاه فرص الترقى المتاحة في العمل وان مجموع ما نسبته 47.5% عبروا عن عدم رضاهم عن ذلك وأفاد ما نسبته 27.5% بأنهم غير متأكدين من مدى رضاهم وهو ما يعني بان درجة التوافق المهني لديهم منخفضة في هذا الجانب .

ومن خلال النتائج الموضحة في الجدول فقد عبر مجموع ما نسبته 25% عن رضاهم اتجاه فرص الترقية المتاحة في العمل وان مجموع ما نسبته 47.5% عبروا عن عدم رضاهم عن ذلك وأفاد مجموع ما نسبته 27.5% بأنهم غير متأكدين من مدى رضاهم.

وهو ما يعني بان درجة التوافق لديهم منخفضة في هذه العبارة أما فيما يخص البند الخامس فقد عبر مجموع ما نسبته 25% عن رضاهم اتجاه الفرص المتاحة لهم لتنمية مهاراتهم في العمل من خلال ممارستهم له في حين عبر 47.5% من أفراد العينة عن عدم رضاهم عن ذلك وأفاد مجموع ما نسبته 27.5% بأنهم لا يدرون مدى رضاهم عن ذلك وهو ما يدل على أن درجة التوافق المهني لديهم منخفضة .

و من خلال ما سبق يمكن القول أن درجة التوافق المهني لدى أفراد العينة متوسطة في هذا البعد.

استجابات مفردات العينة عن بنود بعد مسؤوليات و إجراءات العمل الجدول رقم 20

غير راضي على الإطلاق		غير راضي		راضي نوعا ما		راضي		راضي بشدة		البند	البعد
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
25	10	15	6	30	12	25	10	5	2	مدى ملائمة الجهد المبذول مع ما تحصل عليه من مزايا وظيفية	مسؤوليات و إجراءات العمل
12.5	5	20	8	25	10	30	12	12.5	5	وضوح إجراءات العمل بالنسبة لك	
20	8	25	10	30	12	15	6	10	4	فترة الراحة الممنوحة كافية لاسترجاع طاقتك	

ويتضح من النتائج أن حوالي 12 من أفراد العينة أي ما نسبته 30 % راضون عن مدى ملائمة الجهد المبذول مع ما يحصلون عليه من مزايا وظيفية وان مجموع ما نسبته 40 % غير راضيين عن ذلك وأفاد ما نسبته 30 % بأنهم لا يدرون مدى رضاهم عن ذلك وهذا ما يدل على أن درجة التوافق المهني منخفضة.

أما فيما يخص العبارة الثانية فقد اتضح من النتائج أن ما نسبته 42.5% راضون عن وضوح إجراءات العمل بالنسبة لهم في حين عبر مجموع ما نسبته 32.5% عن عدم رضائهم عن ذلك وأفاد ما نسبته 25% بأنهم غير متأكدين من مدى رضاهم عن وضوح الإجراءات المتعلقة بالعمل مما يدل على أن توافق الأفراد في هذا البند متوسط.

ومن خلال الجدول فقد عبر مجموع ما نسبته 30% عن رضاهم عن كفاية فترة استرجاع الطاقات بعد فترة العمل في حين عبر ما نسبته 40% عن عدم رضاهم عن ذلك وأفاد ما نسبته 30% بأنهم لا يدرون مدى رضاهم عن ذلك مما يدل ان درجة التوافق المهني في هذا البعد منخفضة لدى الأفراد.

استجابات مفردات العينة عن بنود ظروف العمل المادية الجدول رقم 21

غير راضي على الإطلاق		غير راضي		راضي نوعا ما		راضي		راضي بشدة		البند	البعد
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
										ملائمة العمل مع ميوله المهنية	ظروف العمل المادية
15	6	20	8	35	14	17.5	7	12.5	5	ظروف العمل المادية (البرودة، الحرارة، الضجيج، الرائحة)	
22.5	9	17.5	7	27.5	11	27.5	11	5	2	رضاك عن ساعات العمل في وظيفتك بالمقارنة بساعات متشابهة بجهات أخرى	
35	14	17.5	3	27.5	11	15	6	15	6		

يوضح الجدول انه تم قياس بعد الرضا عن ظروف العمل المادية بثلاث عبارات ويتضح من النتائج أن مجموع ما نسبته 30% راضون عن ملائمة العمل وان مجموع ما نسبته 35% غير راضين عن ذلك وأفاد ما نسبته 35% بأنهم لا يدرون مدى رضاهم عن ذلك مما يدل على أن مستوى الرضا في حدود الوسط ومستوى التوافق المهني في حدود المتوسط .

ويوضح الجدول أن ما نسبته 32.5% راضون عن ظروف العمل المادية وان مجموع ما نسبته 40% غير راضين عن ذلك وأفاد ما نسبته 27.5% بأنهم لا يدرون مدى رضاهم عن ذلك مما يدل أن درجة الرضا في حدود الوسط ومستوى التوافق المهني لهم متوسط، ويتبين من الجدول أن مجموع ما نسبته 30% راضون عن ساعات العمل المعمول بها في وظائفهم بالمقارنة بساعات العمل في جهات أخرى وان مجموع ما نسبته 42.5% غير راضيين عن ذلك في حين أفاد ما نسبته 27.5% بأنهم لا يدرون مدى رضاهم عن ذلك مما يعني أن درجة التوافق منخفضة في هذا البعد.

مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات

الفرضية الأولى:

التوافق		
-0.13	R	عبء الدور
0.40	SIG	
40	N	

يبين الجدول أن معامل الارتباط بين عبء الدور و التوافق المهني يساوي -0.13 وأن القيمة الاحتمالية sig تساوي 0.40 وهي أكبر من 0.05 α وهذا يدل على عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين عبء الدور والتوافق المهني لدى عمال عقود ما قبل التشغيل بمطاحن الحضنة بالمسيلة، و يرجع ذلك إلى أن المؤسسة تهتم بطبيعة عمل العمال ووضعتهم في الأماكن المناسبة مع وضوح المهام و المسؤوليات وتوفر تخصصات عديدة داخل المؤسسة، مما يتيح للعمال العمل حسب تخصصاتهم و كذلك تكرار القيام بنفس الأعمال مما أدى إلى سهولة القيام بها حيث أصبحت الأعمال نمطية بالنسبة لمعظم العمال داخل المؤسسة ومنه الفرضية لم تتحقق .

الفرضية الثانية :

التوافق المهني		
-0.01	R	غموض الدور
0.95	SIG	
40	N	

يبين الجدول أن معامل الارتباط بين غموض الدور والتوافق المهني يساوي -0.01 عند مستوى الدلالة $\alpha 0.05$ وبدلالة تساوي $\alpha 0.95$ وهي أكبر من $\alpha 0.05$ وهذا يعني انه لا توجد أدلة كافية للقول بان هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين غموض الدور والتوافق المهني. و هو عكس ما توصلت إليه دراسة مطاطلة موسى .

ويمكن تفسير ذلك بان المؤسسة توفر لكل عامل وصف وظيفي للأعمال التي يقوم بها مما ينعكس على وضوح الصلاحيات و المسؤوليات ، كما تقوم المؤسسة بالتواصل مع العمال لتوضيح الأنظمة و التعليمات التي تضبط العمال بالمؤسسة .

الفرضية الثالثة :

التوافق المهني		
-0.35	R	التقدم والنمو الوظيفي
0.02	SIG	
40	N	

بصورة عامة بين الجدول أن معامل الارتباط بين التقدم الوظيفي و التوافق المهني يساوي 0.35 - عند مستوى الدلالة $\alpha 0.05$ وبدلالة تساوي 0.02 وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha 0.05$ وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطيه عكسية ذات دلالة إحصائية بين فرص التقدم الوظيفي والتوافق المهني ويرجع هذا إلى أن المؤسسة لا تولي عمال عقود ما قبل التشغيل الاهتمام من ناحية التدريب للقيام بالأعمال المكلفين بها كما أن الوظائف لا تتناسب مع طموحاتهم و أهدافهم نظرا لكونها وظائف مؤقتة .

الفرضية الرابعة :

التوافق المهني		
-0.66	R	البيئة المادية للعمل
0.00	SIG	
40	N	

بصورة عامة بين الجدول أن معامل الارتباط بين البيئة المادية للعمل و التوافق المهني لدى عمال عقود ما قبل التشغيل بالمسيلة يساوي -0.66 و أن القيمة الاحتمالية sig تساوي 0.00 α وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 α ، وهذا يدل على وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين التقدم الوظيفي والتوافق المهني ويعزى ذلك إلى عدم توفر ظروف عمل ملائمة لتأدية الأعمال حسب متطلبات كل عمل .

الفرضية العامة :

	التوافق المهني	
-0.41	R	الضغوط المهنية
0.00	SIG	
40	N	

بين الجدول أن معامل الارتباط بين الضغوط المهنية والتوافق المهني يساوي -0.41 وأن القيمة الاحتمالية sig تساوي 0.00 وهي أكبر من مستوى الدلالة $\alpha 0.05$ وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطيه عكسية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والتوافق المهني لدى عمال عقود ما قبل التشغيل بمطاحن الحنونة بالمسيلة ومنه بالفرضية العامة قد تحققت .

الاستنتاج:

بعد حساب العلاقة الارتباطية بين أبعاد الضغوط المهنية و التوافق المهني و بتطبيق الأساليب الإحصائية المناسبة. لفروض هذه الدراسة يتضح من خلال استجابة أفراد العينة على أبعاد الضغوط المهنية أن البعد الخاص بمدى الشعور بعبء الدور أن اغلب أفراد العينة يقرون بذلك. وهي نفس النتيجة عن بعد غموض الدور. و بالموازاة فقد اقروا عن أن الظروف المادية للعمل غير مناسبة و تدني فرص التقدم الوظيفي لديهم .

أما فيما يتعلق باستجابات مفردات العينة على إبعاد التوافق المهني فنلاحظ أن لديهم شعور بالرضا عن بعض البنود و شعور بعدم الرضا عن بنود أخرى.

أما فيما يتعلق بالفرضيات الفرعية التي حاولت الطالبية من خلالها الكشف عن العلاقة بين أبعاد الضغوط المهنية و التوافق المهني. فقد استنتجت الطالبية وجود علاقة ارتباطيه سالبة بين عبء الدور في العمل و التوافق المهني حيث قدرت قيمة معامل الارتباط ب -0.13 . أي انه كلما كانت أعباء الدور في العمل منخفضة كلما زاد التوافق المهني لدى عمال عقود ما قبل التشغيل و العكس صحيح. و كذلك الأمر بين غموض الدور في العمل و التوافق المهني حيث قدرت قيمة معامل الارتباط ب -0.01 . كما توصلت الطالبية إلى وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين الظروف المادية للعمل و التوافق المهني حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ب -0.35 ما يعني أن الظروف المادية ذات تأثير على مستوى التوافق المهني .

و في نفس السياق توصلت الطالبية إلى وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين تدني فرص النمو و التقدم الوظيفي و التوافق المهني. حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون -0.66 . أي انه كلما كانت فرص النمو و التقدم الوظيفي متوفرة كلما زاد التوافق المهني لدى عمال عقود ما قبل التشغيل و العكس صحيح.