

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

الرقم التسلسلي:/2020



التوافق المهني لدى الموظفين الإداريين

بجامعة محمد بوضياف - المسيلة -

دراسة ميدانية بجامعة محمد بوضياف - المسيلة -

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

الموارد البشرية

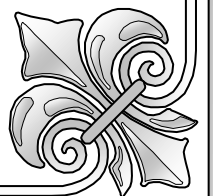
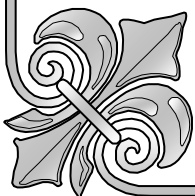
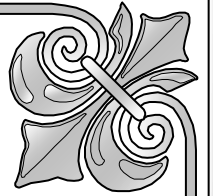
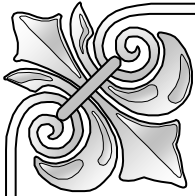
إشراف:

*د/بوجمعة نقبيل

إعداد الطلبة:

*سارة ساسي

السنة الدراسية 2020/2019



كلمة شكر

الشكر الحمد والثناء لله تعالى علي ما وهبني من نعم واعانتي ووقفني علي إتمام
هذا العمل فله الحمد والثناء لجلاله عظيم سلطانه.

أما بعد فاتقدم بالشكر والعرفان الي الدكتور **بوجمة تقبيل** مشرفي علي
كل ما منحني من علمه واشاداته ونصائحه ووقته وجهده كما أتقدم الي كل
اساتذة علم النفس .

كما أتوجه بخالص الامتنان والفخر والتقدير والامتنان والاعتراف بالجميل
لكل من قدم لي يد العون .



ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة الي الكشف عن مستوى التوافق المهني لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي، وتم تطبيق استمارة استبيان على عينة مكونة من 55 موظفا وموظفة، ولمعالجة البيانات احصائيا تم استخدام برنامج الحزمة الاحصائية SPSS، وقد أظهرت الدراسة النتائج التالية:

• وجود مستوى متوسط للتوافق المهني لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

• وجود مستوى متوسط بالنسبة لتوافق الموظفين الإداريين لذاتهم بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

• وجود مستوى متوسط لتوافق الموظفين الإداريين مع متطلبات العمل بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

• وجود مستوى متوسط بالنسبة لتوافق الموظفين الإداريين مع الظروف المادية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

• وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى موظفي الإدارة الجامعية بالمسيلة تبعا لمتغير الجنس.

الكلمات المفتاحية: التوافق المهني

Abstract:

This study aimed to identify the level of professional compatibility of the administrative staff at the University of Muhammad Boudiaf in M'sila, and in order to achieve the objectives of the study, a questionnaire form was applied to a sample of 55 male and female employees, we relied on the descriptive approach,

In order to treat the data statistically we used the statistical package for social sciences SPSS program.

The study showed the following results:

- The level of professional compatibility among the administrative staff is medium at the University of Mohamed Boudiaf in M'sila.

- The level of the individual's self-consensus among the administrative staff is medium at the University of Muhammad Boudiaf in M'sila

- The level of individual compatibility with work requirements of the administrative staff is medium at the University of Mohamed Boudiaf in M'sila

- The level of the individual's compatibility with the physical and social conditions of the administrative staff at the University of Muhammad Boudiaf in M'sila

- There is statistically significant differences in the professional compatibility of university administration employees in M'sila, according to the gender variable

Key words: Professional Compliance

38	تمهيد
39	أولاً/ الدراسة الاستطلاعية
40	ثانياً/ الدراسة الأساسية
40	1- منهج الدراسة
40	2- حدود الدراسة
41	3- العينة
42	4- أداة الدراسة
48	5- الأساليب الإحصائية المستخدمة
49	خلاصة
	الفصل الرابع: عرض وتفسير نتائج الدراسة ومناقشتها
51	أولاً/ التحقق من شرط إعتدالية التوزيع
52	ثانياً/ عرض وتفسير النتائج على ضوء الفرضيات
52	1- عرض وتفسير النتائج على ضوء الفرضية العامة
53	2- عرض وتفسير النتائج على ضوء الفرضية الأولى
54	3- عرض وتفسير النتائج على ضوء الفرضية الثانية
55	4- عرض وتفسير النتائج على ضوء الفرضية الثالثة
56	5- عرض وتفسير النتائج على ضوء الفرضية الرابعة
57	ثالثاً/ مناقشة نتائج الدراسة
59	الاستنتاج العام
61	خاتمة
63	قائمة المراجع
68	الملاحق

رقم الصفحة	فهرس الجداول
42	جدول رقم (1) يوضح ابعاد استبيان التوافق المهني وعباراته
43	الجدول رقم (2) يوضح ثبات مقياس التوافق المهني عن طريق ألفا كرونباخ
44	الجدول رقم (3) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور توافق الفرد لذاته مع درجته الكلية
45	الجدول رقم (4) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور توافق الفرد مع متطلبات العمل مع درجته الكلية
46	الجدول رقم (5) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور توافق الفرد مع متطلبات العمل مع درجته الكلية
47	الجدول رقم (6) يوضح مصفوفة ارتباطات محاور مقياس التوافق المهني مع درجته الكلية
51	جدول رقم (7) يوضح التحقق من شرط اعتدالية التوزيع بالنسبة للمتغير محل الدراسة
52	الجدول رقم (8) يوضح مستوى التوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة
53	الجدول رقم (9) يوضح مستوى التوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة
54	الجدول رقم (10) يوضح مستوى توافق الفرد مع متطلبات العمل لدى أفراد عينة الدراسة
55	الجدول رقم (11) يوضح مستوى توافق الفرد مع الظروف المادية والاجتماعية لدى أفراد عينة الدراسة
56	الجدول رقم (12) يوضح الفرق بين أفراد عينة الدراسة في التوافق المهني تبعا لمتغير الجنس

مقدمة



مقدمة:

ازدادت متطلبات الحياة المعاصرة وتتنوع حاجات الفرد مع صعوبة إشباعها، مما جعله يضاعف الجهد في العمل المستمر للوصول إلى حالة الاستقرار، وهذا ما قد يجعله عرضة لضغوطات بمختلف أشكالها ، وهذه الضغوطات قد تترك آثارها على الأفراد وتوافقهم النفسي، والذي يتفق علماء النفس على أنه وبأبعاده المختلفة ، يعد أحد العمليات الهامة في حياة الإنسان عبر مراحل نموه المختلفة ، كما أنها هدفه المنشود ليعيش في سلام ووثام مع نفسه ومحيطه .

وعملية التوافق ليست جامدة تحدث في موقف معين، بل هي عملية مستمرة دائمة ، والفرد معرض لسلسلة لا تنتهي من المشاكل و الحاجات والمواقف التي تحتاج إلى سلوك مناسب يؤدي إلى خفض التوتر وإعادة الاتزان والاحتفاظ بالعلاقة مع البيئة، مما يعني أن الفرد مطالب بإعادة الاتزان و الاحتفاظ بالعلاقة المنسجمة مع البيئة كما حدث اختلال لهذا الانسجام، كما أن كل سلوك يصدر من الفرد ما هو إلا محاولة جاهدة لتحقيق توافقه، والإنسان أبدا لا يبقى متوافقا بشكل كلي، فالحاجات البيولوجية والاجتماعية عنيدة إلى حد بعيد ودائمة التغير، وكذا ليست كل الأهداف سهلة التحقيق، فعدم الإشباع للحاجات والأهداف يتضمن حالات سوء التوافق .

لذا نجد أن من بين الأهداف الرئيسية التي يسعى علم النفس العمل والتنظيم الوصول إليها دائما هي تحقيق توافق العامل مع علمه والعمل على تكييف المحيط العملي للفرد داخل المنظمة، بما يضمن أداء الفرد لما هو مطلوب منه على أكمل وجه دون صعوبات تذكر، ولعل هذا ما جعل هذا الموضوع يتناول لحد اليوم من طرف علماء السلوك التنظيمي والإداري، إذ يعتبر التوافق المهني مجالا من مجالات التوافق و يعني قدرة العامل على أن يتكيف مع البيئة الاجتماعية المهنية فإذا كان العامل متوافقا مهنيا مع عمله تكون لديه الرغبة في العمل والدافع نحو الأداء الوظيفي المميز،



لذا وانطلاقاً من حيوية وأهمية موضوع التوافق المهني في أداء الأفراد العاملين بالمنظمات بصفة عامة والعاملين بالجامعات الجزائرية بصفة خاصة حاولنا من خلال دراستنا هذه الوقوف على مستوى التوافق المهني لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، وذلك من خلال تقسيم دراستنا على النحو التالي:

الجانب النظري: والذي قسمناه إلى فصلين:

الفصل الأول: خصصناه للإطار العام للدراسة حيث تناولنا فيه إشكالية الدراسة، فرضياتها، أهدافها وأهميتها، والدراسات السابقة

الفصل الثاني: والذي خصصناه لمتغير التوافق المهني والعناصر المتعلقة به

الجانب التطبيقي: قسمناه بدوره إلى فصلين:

الفصل لثالث: تناولنا فيه الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

الفصل الرابع: والذي قمنا من خلاله بعرض وتقرير ومناقشة نتائج الدراسة

الفصل الأول: الاطار العام للدراسة

- 1- إشكالية الدراسة
- 2- فرضيات الدراسة
- 3- أهداف الدراسة
- 4- أهمية الدراسة
- 5- تحديد المفاهيم والمصطلحات
- 6- الدراسات السابقة



1- إشكالية الدراسة

إن التوافق باعتباره قلب وجوهر الصحة النفسية هو مطلب كل إنسان إذ يسعى دائماً للنجاح في إشباع حاجاته، وبالتالي القدرة على توافقه مع نفسه ومع بيئته، ولأن هناك خلطاً بين مصطلحي التوافق والتكيف فهناك من يرى بان التوافق أعم من التكيف ، وهناك من يرى بان التوافق هو التكيف، لذا شغل موضوع التوافق حيزاً كبيراً في الدراسات والبحوث لأهميته في حياة الناس " فالتوافق ليس مرادف للصحة النفسية فحسب ، بل يرجعه الأكثر بأنه الصحة النفسية بعينها " (صالح سفيان، 2004، ص27)

فالتوافق هو الهدف الرئيسي لجميع فروع علم النفس بصورة عامة ، ومن أهم أهداف العملية الإرشادية والعلاج النفسي حيث يرتب في أوائل أهداف الإرشاد النفسي ، فالمتوافق يتصف بشخصية متكاملة قادرة على التنسيق بين حاجاته وسلوكه الهادف وتفاعله مع بيئته ، الذي يتحمل عناء الحاضر من أجل المستقبل ، متصفاً بتناسق سلوكه وعدم تناقضه ومنسجماً مع معايير مجتمعه دون التخلي عن استقلالية مع تمتعه بنمو سليم غير متطرف في انفعالاته ومساهم في مجتمعه.

ومما لا شك فيه أن بيئة العمل بها مثيرات ومواقف متعددة يعيشها العامل، ما جعل لديه استجابات متباينة، خاصة في البيئة التي بها معاملات متعددة مع الأشخاص، من بين بيئات العمل هذه نجد الجامعة كقطاع يعتبر الركيزة الأولى في تطور أي دولة، حيث يواجه التعليم في عصرنا الحاضر كثيراً من التغييرات والتحديات والقوى التي تفرض عليه واقعا جديداً، وتتطلب منه الدخول في مرحلة من التطور والتغيير، إذ يعتبر ركيزة أساسية من ركائز التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبشرية للدول، لأنه مصدر لتأهيل الفرد وتزويده بالمعارف والمهارات وأنماط السلوك اللازمة لتمكينه من القيام بدوره في المجتمع.



ويشكل الافراد الذين يعملون في الجامعة الدعامة الأساسية والفعالة لها، اذ من دونهم لا يمكن ان تحقق أهدافها ومهامها الادارية والفنية والخدمية، وقد يكون التوافق المهني للأفراد العاملين في الجامعة من المؤشرات المهمة لنجاحهم في أداء مهماتهم وواجباتهم ، إذ من دون التوافق المهني قد تضطرب شخصياتهم فيشعرون بعدم الرضا الوظيفي الذي قد يصل إلى الاحتراق النفسي سيما إذا كان سوء التوافق المهني مستمرا نتيجة لظروف العمل(المادية والنفسية والاجتماعية) السيئة.

ونظرا لكل ما سبق ارتأينا تناول موضوع دراستنا هذه والمتمثل في مستوى التوافق المهني لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، وذلك من خلال محاولة الإجابة على التساؤل العام التالي:

➤ ما مستوى التوافق المهني لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة؟

والذي تندرج تحته التساؤلات الجزئية التالية:

➤ ما مستوى توافق الموظفين الإداريين لذاتهم بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة؟

➤ ما مستوى توافق الموظفين الإداريين مع متطلبات العمل بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة؟

➤ ما مستوى توافق الموظفين الإداريين مع الظروف المادية والاجتماعية بجامعة محمد

بوضياف بالمسيلة؟

➤ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى موظفي الإدارة الجامعية

بالمسيلة تبعا لمتغير الجنس؟

2-فرضيات الدراسة:



2-1 الفرضية العامة:

➤ مستوى التوافق المهني لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة متوسط

2-2 الفرضيات الجزئية:

➤ مستوى توافق الموظفين الإداريين لذاتهم بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة متوسط

➤ مستوى توافق الموظفين الإداريين مع متطلبات العمل بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

متوسط

➤ مستوى توافق الموظفين مع الظروف المادية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف

بالمسيلة متوسط

➤ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى موظفي الإدارة الجامعية

بالمسيلة تبعا لمتغير الجنس

3-أهداف الدراسة:

تهدف دراستنا الحالية إلى محاولة الكشف عن:

➤ مستوى التوافق المهني لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

➤ مستوى توافق الموظفين الإداريين لذاتهم بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

➤ مستوى توافق الموظفين الإداريين مع متطلبات العمل بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

➤ مستوى توافق الموظفين الإداريين مع الظروف المادية والاجتماعية بجامعة محمد

بوضياف بالمسيلة

➤ ما إذا كانت هناك فروق بين الذكور والإناث في التوافق المهني لدى موظفي الإدارة

الجامعية بالمسيلة.

4-أهمية الدراسة:



تكمّن أهمية الدراسة في أهمية الموضوع في حد ذاته، إذ يعتبر مفهوم التوافق المهني من المفاهيم المهمة في علم النفس ، لذا لابد من تكثيف الجهود من أجل معرفة أهميته في حياة الأفراد وفي جميع مجالات الحياة بما في ذلك مجال التعليم العالي وخاصة لدى موظفي الإدارة الجامعية.

كما تكمن الأهمية في نقص الدراسات التي تناولت واهتمت بموضوع التوافق المهني لدى الموظفين الإداريين حسب علم الباحثة خاصة في بيئة العمل الجامعية، وبالتالي قد تفيد نتائج هذه الدراسة القائمين على المؤسسات التعليمية بصفة عامة والتعليم العالي بصفة خاصة على توفير الأجواء المناسبة للمساهمة في نمو مستوى التوافق المهني لدى العاملين بها لتحسين جودة خدماتها.

5-تحديد المفاهيم والمصطلحات:

التوافق المهني: يعرفه بديع بأنه توافق العامل مع جميع متغيرات العمل بما يبعث على الرضا المهني ويتضمن ذلك رضا العامل وإشباع حاجاته وتحقيق طموحاته وتوقعاته مما يتعكس على إنتاجيته وكفايته وعلاقته بزملائه ورؤسائه ومع بيئة العمل. (بديع محمود مبارك القاسم، ب ت، ص 48)

إجرائيا: هو مجموع الدرجات التي يحصل عليها الموظف الإداري بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

6-الدراسات السابقة:



6-1 دراسة عماد حسين المرشدي وإيمان كاظم حسين (2008): بعنوان " التوافق

المهني لدى موظفي كلية التربية الاساسية في جامعة بابل "

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة التوافق المهني المهني لدى موظفي كلية التربية الاساسية في جامعة بابل، والكشف عن الفروق لديهم في درجة التوافق المهني تبعا لمتغيري الجنس والتعيين على الملاك، حيث اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي وطبقا مقياس التوافق المهني للشمري (2000) على عينة مكونة من (50) موظفا وموظفة من مجتمع مكون من (135) موظفا بكلية التربية الاساسية في جامعة بابل، وبعد المعالجة الإحصائية أسفرت الدراسة عن النتائج التالية:

- درجة التوافق المهني لدى أفراد العينة منخفضة
- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث في التوافق المهني.
- هناك فرقا في درجة التوافق المهني بين الموظفين المعينين على الملاك الدائم والموظفين المعينين على الملاك المؤقت ولصالح الموظفين على الملاك الدائم.

6-2 دراسة عطف أبو غالي و نادرة بسيسو (2009): بعنوان " التوافق المهني

وعلاقته بأساليب إدارة الصراع لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة"

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين التوافق المهني وأساليب إدارة الصراع لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة ، والتعرف على مستوى التوافق المهني لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة .كذلك الكشف عن الأهمية النسبية لشيوع مجالات أساليب إدارة الصراع لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة ، والكشف عن الفروق في مستوى



التوافق المهني لدى المديرين تبعاً لمتغير الجنس. وتكونت عينة الدراسة من (120) مديراً ومديرة في المرحلة الثانوية بمحافظة غزة، وأظهرت نتائج الدراسة أن:

- هناك مستوى جيد للتوافق المهني لدى مديري المدارس الثانوية.
- أن أكثر مجالات أساليب إدارة الصراع مجال التعاون 83.8 ، ويليه على التوالي مجالات : التسوية 80.134 ، والاسترضاء 72.234 ، و المنافسة 59.9، والتجنب 58.566
- هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين مرتفعي ومنخفضي التوافق المهني في استخدام كل من أسلوب التعاون والتسوية لصالح مرتفعي التوافق المهني، بينما لا توجد فروق في مجالات التجنب، المنافسة، الاسترضاء والدرجة الكلية بين مرتفعي ومنخفضي مستوى التوافق المهني.
- مع عدم وجود فروق دالة إحصائية بين مديري المدارس في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس.

3-6 دراسة هشام زروقة (2017): بعنوان "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق

المهني"

هدفت هذه الدراسة الموسومة بالثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني دراسة ميدانية على موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر، فرع بسكرة، بالبحث في إمكانية وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الثقافة التنظيمية ومستوى التوافق المهني لدى موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر، فرع بسكرة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، وطبق أدوات الدراسة المتمثلة في استبيان الثقافة التنظيمية واستبيان التوافق المهني بعد التأكد من صدقهما



وثباتهما على عينة مكونة من 103 موظفا اختيروا بالطريقة العشوائية الطبقية المتساوية ، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتائج التالية:

- مستوى الثقافة التنظيمية السائد في المؤسسة ميدان الدراسة كان متوسطا .
 - مستوى التوافق المهني لدى موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر , فرع بسكرة كان متوسطا .
 - وجود علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 بين مستوى الثقافة التنظيمية ومستوى التوافق المهني لدى موظفي المؤسسة ميدان الدراسة.
- 4-6 دراسة شموري كميليا (2017): بعنوان " القلق وعلاقته بالتوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات في المرحلة الابتدائية"**

هدفت الدراسة إلى التعرف على ما إذا كانت هناك علاقة بين القلق والتوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات في المرحلة الابتدائية، وذلك ببعض المدارس الموجودة ببلدية مقرة ولاية المسيلة، وكذلك معرفة إذا ما كانت توجد فروق بين متوسطات استجابة أفراد العينة على كل من مقياسي القلق والتوافق المهني تعزى لمتغيري الجنس والخبرة المهنية. حيث تكونت عينة البحث من (40) معلم ومعلمة وهي تمثل نسبة % 44.44 من مجموع أفراد المجتمع الأصلي والبالغ عددهم (90) معلم ومعلمة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية.

وقد استخدم مقياس القلق لسبيلبرجر ولوسان وقوزسوش المستخدم من طرف الباحث محمد نجيب عناصرري (2001) ، وكذلك مقياس التوافق المهني لهدى سلام .وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي.وبعد المعالجة الإحصائية أفرزت نتائج الدراسة عما يلي:



-توجد علاقة ارتباطية سالبة بين القلق والتوافق المهني (0.68 -) ، أي كلما زادت درجات القلق قلت درجات التوافق المهني.

-لا توجد فروق دالة إحصائية في استجابة أفراد العينة على كل من مقياسي التوافق المهني والقلق تعزى لمتغير الجنس.

-أما بالنسبة لمتغير الخبرة المهنية فالنتائج لم تظهر فروق دالة إحصائية في استجابة أفراد العينة على مقياسي القلق والتوافق المهني.

5-6 دراسة سامي خليل فحجان (2010): بعنوان " التوافق المهني والمسؤولية

الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة"

هدفت الدراسة إلى التعرف على التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة بمحافظة غزة، كما هدفت إلى التعرف على مستوى تلك المتغيرات، اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي وطبق أدوات الدراسة على عينة مكونة من (30) مفردة من مجتمع أصلي مكون من (287) معلما ومعلمة تربية خاصة، وبعد المعالجة الإحصائية أسفرت النتائج عما يلي:

- وجود مستوى من التوافق المهني فوق المتوسط لدى عينة الدراسة
- مستوى المسؤولية الاجتماعية عالي لدى أفراد عينة الدراسة.
- مستوى مرونة الأنا فوق المتوسط لدى عينة الدراسة
- وجود علاقة طردية قوية بين مرونة الأنا وكل من التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية



- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني ومستوى المسؤولية الاجتماعية ومرونة الأنا تعزى لمتغيرات (الجنس، الحالة الاجتماعية ، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، نوع الإعاقة التي يعمل معها، فئة المعلم، الدخل الشهري)
- التعقيب على الدراسات السابقة:**

بعد استعراض الدراسات التي تناولت موضوع التوافق المهني رغم قلتها نجد ان هناك بعض النقاط مشتركة وغير المشتركة بين الدراسات وقد تمثلت في:

الهدف: حيث نجد أن هناك تنوعا في أهدافها فمثلا هدفت دراسة المرشدي وكاظم حسين (2008) إلى التعرف على درجة التوافق المهني المهني لدى موظفي كلية التربية الاساسية في جامعة بابل، والكشف عن الفروق لديهم في درجة التوافق المهني تبعا لمتغيري الجنس والتعيين على الملاك ، بينما هدفت الدراسات الأخرى إلى الكشف عن العلاقة بين التوافق المهني وبعض المتغيرات الأخرى كأساليب إدارة الصراع، الثقافة التنظيمية، القلق ومرونة الأنا، كما نجدها قد هدفت كلها إلى الكشف عن مسوى التوافق المهني لدى أفراد العينة

العينة: اختلفت العينات التي طبقت عليها هذه الدراسات، حيث نجد منها من طبقت على فئة المديرين كدراسة عطاق وبسيسو (2008) ومنها من طبقت على موظفين إداريين كدراسة المرشدي وكاظم حسين والتي طبقت على موظفي كلية التربية الأساسية بجامعة بابل، في حين



طبقت كل من دراسة شموري (2017) ودراسة فحجان (2010) ودراسة على فسة المعلمين والمعلمات.

النتائج: نلاحظ أن النتائج كانت أغلبها متشابهة إذ توصلت أغلبها إلى وجود مستوى متوسط لدى أفراد عينة دراستهم، ما عدا دراسة المرشدي وكاظم جسين والتي توصلت إلى أن مستوى التوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة جاء منخفضا.

أوجه الاستفادة من هذه الدراسات:

بعد اطلاعنا على هذه الدراسات توضحت لدينا معالم الاشكالية والموضوع بأكمله حيث

ساعدتنا هذه الدراسات فيما يلي:

- ✓ بناء إشكالية الدراسة الحالية.
- ✓ بناء تساؤلات وفروض يمكن تفسيرها انطلاقا من هذه الدراسات.
- ✓ الإلمام بالخلفية النظرية وأهم العناصر التي ينبغي تناولها لموضوع الدراسة
- ✓ ضبط المنهج المناسب ونوع العينة وطريقة اختيارها.
- ✓ ضبط أدوات الدراسة.

الفصل الثاني: التوافق المهني

تمهيد

- 1- مفهوم التوافق
- 2- التوافق المهني
- 3- أهمية التوافق المهني
- 4- محددات وأبعاد التوافق المهني
- 5- النظريات المفسرة للتوافق
- 6- قياس التوافق المهني
- 7- شروط التوافق المهني
- 8- مظاهر سوء التوافق المهني

خلاصة

تمهيد:

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

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

1- مفهوم التوافق:

تعددت وجهات نظر العلماء والباحثين في ضبطهم لمفهوم التوافق فمنها ما اتفق عليه ومنها ما اختلفوا فيه، سنحاول ذكر أهم التعريفات فيما يلي:

عرفه الشادلي بأنه : " وجود علاقات منسجمة مع البيئة تتضمن القدرة على إشباع معظم حاجات الفرد وتلبي معظم مطالبه البيولوجية والاجتماعية، وعلى ذلك يتضمن التوافق كل التباينات والتغيرات في السلوك والتي تكون ضرورية حتى يتم إشباع العلاقة المنسجمة مع البيئة. (الشادلي، 1999، ص 50)

وعرفه حامد زهران بأنه: " عملية دينامية مستمرة تتناول السلوك و البيئة (الطبيعية والاجتماعية) بالتغير و التعديل حتى يحدث توازن بين الفرد و بيئته" (زهران، 1988، ص 78)

وقد عرفه القذافي بأنه "الشخص المتوافق هو الإنسان القادر على إدراك الحقيقة بشكل جيد مما يجعله يتقبل الحقائق ذات العلاقة به حتى ولو كانت لا تعجبه" (القذافي، 1992، ص 75)

كما يرى علماء الاجتماع أن التوافق " : هو العملية التي تلجأ إليها الشخصية لتتمكن من الدخول في علاقة التوازن مع البيئة، مع ضرورة توافر الشروط لتحقيق هذه العلاقة و الحالة

المعاكسة لذلك هي عدم التوافق والتي تشير إلى فقدان تلك العملية أو الإخفاق فيتوفير هذه الشروط. فالتوافق حسب علماء الاجتماع ينصب أكثر على البيئة، لا سيما البيئة الاجتماعية وعلاقة الفرد بالآخرين، فالفرد المتوازن هو الذي يحسن التعامل مع بيئته الخارجية بما يفضيه عليه من شروط. (بوعطيط، 2007، ص 72)

عرفت أيضا انتصار يونس التوافق بمعناه العام بأنه: "حالة التوازن، والتوافق بين الفرد و بيئته، أو بين العمليات و الوظائف النفسية للفرد والناشئة عن خفض التوتر الناتج عن حاجته، أو الدافع دون الوقوع في الصراع" (بوعطيط، 2007، ص 73)

كما يعرفه راجح أحمد عزت (1982) بأنه "حالة من التوائم والانسجام بين الفرد و بيئته تبدو في قدرته على إرضاء أغلب حاجاته وتصرفه تصرفا مرضيا إزاء مطالب البيئة المادية و الاجتماعية ، ويتضمن التوافق قدرة الفرد على تغيير سلوكه وعاداته عندما يواجه موقفا جديدا أو مشكلة مادية أو اجتماعية أو خلقية أو صراعا نفسيا ...تغيير يناسب هذه الظروف الجديدة " . (راجح أحمد عزت ، 1982، ص 47)

من خلال ما سبق عرضه يمكن القول بأن التوافق هو العملية التي من خلالها يركز الفرد على بناء ذاته نفسيا واشباع حاجاته ورغباته والتركيز على متطلباته البيئية الطبيعية والاجتماعية والثقافية، وليس التركيز على متطلب واحد على حساب المتطلبات الاخرى. اذ ان

عملية التوافق تتحكم فيها مجموعة من العوامل بعضها مرتبط بالفرد ذاته والآخرى بالبيئة التي يعيش فيها .

2-التوافق المهني:

لقد تعددت التعاريف الخاصة بالتوافق المهني و يمكن التطرق إلى بعضها فيما يلي :

عرف عباس محمود عوض التوافق المهني بأنه العملية الديناميكية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية (المادية و الإجتماعية) والمحافظة على هذا التلاؤم . (عوض، 1987، ص 11)

وعرفه scott : " بأنه توافق الفرد مع بيئة العمل ، فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل ، و توافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل بمرور الزمن و توافقه لخصائصه الذاتية". (السيد، 1983 ، 156)

وهو ما ذهب إليه فرج طه مع هذا التعريف حيث ذكر بأن التوافق المهني يعرف بأنه : "توافق الفرد لدينا عمله ، فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل ، و توافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على مر فترات من الزمن ، و توافقه لخصائصه الذاتية ، و هكذا فإن توافق الفرد مع المشرف عليه و مع زملائه و مع مطالب

العمل و مع قدراته الخاصة و مع ميوله و مزاجه ، يعتبر هذا جميعا متضمنا في مفهوم التوافق المهني " . (فرج طه ، 1980 ، ص 39)

كما يعرفه أحمد عبد الخالق بأنه " : تكيف الفرد مع عمله الذي يستطيع أن يؤديه بنجاح لأنه يتناسب مع ذكائه و قدراته و الذي يرضى عنه و يميل إلى ممارسته لأنه يتفق مع ميوله و مستوى طموحه و فكرته عن نفسه " . (عبد الخالق ، 1983 ، ص 07)

تعريف سلامة غباري " : هو التكيف السليم مع ظروف العمل و الظروف الأسرية و مع المجتمع الخارجي مما يشعر العامل بأنه راض عن نفسه و عديم الشكوى في حياته مما يساعده على الإنتاج الأفضل كما و كيفاً " . (غباري ، 1991 ، ص 101)

من جهته يرى بديع محمود القاسم " : أن التوافق المهني هو توافق العامل مع جميع متغيرات العمل ، بما يبعث على الرضا الوظيفي ، ويتضمن ذلك رضا العامل و إشباع حاجاته و تحقيق طموحاته و توقعاته مما ينعكس على إنتاجيته و كفايته و علاقته بزملائه ورؤسائه ، و مع بيئة العمل ، و إذا لم يتحقق للعامل الرضا فإنه ينعكس سلبا على إنتظامه في العمل حيث يكثر تدمره و شكواه و غيابه و تأخره عن العمل " . (القاسم ، د ت ، ص 46)

تعريف عبد المجيد محمد الشاذلي " : التوافق المهني يتضمن الرضا عن العمل ورضا الآخرين تجاهه ، و يتمثل في الإختيار المناسب للمهنة عن قدرة و إقتناع شخصي والإستعداد

لها علما و تدريبا و الدخول فيها و الصلاحية المهنية و الكفاءة و الإنتاج والشعور بالنجاح و العلاقات الحسنة مع الرؤساء و الزملاء و التغلب على المشكلات و لا ينبغي أن نتصور أن التوافق المهني هو توافق الفرد لبيئة العمل فقط ". (الشادلي، 1999، ص 64)

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

3- أهمية التوافق المهني:

تظهر أهمية التوافق من خلال مساعدة الفرد على اشباع حاجاته، وارضاء دوافعه بالوسائل المشروعة التي حددها المجتمع مع مراعاة امكانية البيئة، ويكون الفرد متوافقا اذا ما احسن التعامل مع الاخرين بشأن هذه الحاجات و ايجاد ما يحقق رغباته بما يرضيه ويرضي الاخرين ايضا. وتتمثل أهمية التوافق المهني في امرين اثنين لا ثالث لهما (المزيني، 2011، ص 60) هما :

العامل: ويمثل اهمية كبيرة في التوافق المهني ،وذلك لما يبعثه في نفس الفرد من الروح المعنوية العالية ومايحققه من اشباع لحاجاته مما يدفعه الى المبادرة والابتكار .

الانتاج: اذ كلما زاد التوافق للمهنة كلما ادى الى زيادة الانتاجية كما ونوعاً فضلاً عن

توفير الجهد والوقت والكلفة . (الزبيدي ، 2018 ، ص 320)

اما محجان فقدحدد اهمية التوافق المهني بالاتي:

- قدرة الفرد على مواجهة مشاكله ومعرفة مسبباتها وايجاد الحلول لها.
- قدرة الفرد على التكيف مع المتغيرات المختلفة والحفاظ على توازنه الأنفعالي.
- اقامة علاقات اجتماعية ايجابية مع افراد المجتمع يسودها الود والاحترام.
- اكتساب المهارات والخبرات التي تمكن الفرد من استغلال قدراته وتوظيفها في حياته العملية

من خلال احتكاكه بالجماعات. (محجان ، 2010 : 105)

4-محددات وأبعاد التوافق المهني:

التوافق المهني يتحدد بمجموعة من الصفات التي ترتبط بالعامل كشخص له خصائص، وترتبط بالمجال المحيط به كذلك فتجعله عاملاً متوافقاً مع ذاته وكذا مع مهنته، وهذا ما يزيد في إفادته وانجازاته وكذا يستفيد منها في نفس الوقت ويمكن ذكر هذه المحددات فيما يلي:

أولاً: الرضا:

ويشير الرضا إلى الموقف الذي يتبناه الفرد تجاه عمله على نحو يعكس نظرته وتقديره لعنصر أو أكثر من العناصر في محيط العمل.

أي اتجاهات الفرد نحو مختلف جوانب عمله ومنها:

أ- **طبيعة العمل والمؤسسة:** يعتبر الرضا عن المؤسسة من العوامل الهامة التي تساعد على خلق الرضا العام للعامل، وبدون ذلك لا يمكنه أن يرضى عن الجوانب النوعية كطبيعة العمل داخل المؤسسة وظروفه، ويعد ما تتمتع به المؤسسة من شهرة وتأثير واتساع نفوذ من العوامل التي تزيد من رضا العمال ورفع معنوياتهم، حيث يمكنهم ذلك من الحصول على التقدير، والتسهيل في إشباع حاجاتهم، لذا يرغب الكثير من الأفراد في الانتماء إلى المؤسسات الشهيرة التي تتمتع بالسمعة الطيبة والتأثير القوي في الأوساط المختلفة وهذا بغرض الرفع من قيمتهم وحصولهم على أكبر قدر من الامتياز

ب- **الرضا عن المسؤول:** يؤثر اتجاه العامل نحو المسؤول وعلاقاته به تأثيراً مباشراً على مشاعر العمل اتجاه عمله ونواحيه المختلفة، فكلما شعر العامل باحترام مسؤوله له وتقديره لما يقوم به زاد شعوره بالرضا نحو العمل وأخذ في بذل جهود مضاعفة لتأكيد ذلك أكثر، وفي هذا يرى فرج عبد القادر طه أنه ينبغي على المؤسسة الجادة على تحسين التوافق المهني

للعامل، تعمل على أن تسود العلاقات الاجتماعية والنفسية الصحيحة بين الرئيس والمرؤوس.

(فرج عبد القادر طه، 1986، ص 57)

ج- **الرضا عن الزملاء:** يشتمل الرضا عن العمل رضا العامل عن زملائه العاملين معه، وعلاقته بهم النفسية والاجتماعية والمهنية كذلك، حيث أن طبيعة العمل الصناعي تقتضي دائماً وجود علاقة نفسية بين العامل وزملائه وبين المدير وزملائه، فالمجال النفسي لكل فرد في جو المؤسسة أو المدرسة يتضمن غيره من الأفراد وخاصة الزملاء، والتفاعل النفسي يبني على علاقة ذات طرفين هما الأخذ والعطاء. (فرج عبد القادر طه، 1986، ص

58)

وهكذا فإن التفاعل النفسي والاجتماعي بين العمال القائم على التعاون والمناقش يؤدي إلى ديناميكية العمل ويقضي على رتابته ويطلع هذا التفاعل ونوعه يتحدد رضا العامل.

د- **الرضا عن ظروف العمل:** يقصد بظروف العمل الشروط والوسائل المادية الضرورية للعمل والتي توفرها المؤسسة، فكلما تحقق التلاؤم بين العامل والآلة أدى هذا إلى الأمن الصناعي والنفسي له وكذلك التقليل من الإصابات والحوادث داخل المؤسسة. (حمدي

ياسين وآخرون، 1999، ص 23)

وعليه فإن رضا العامل عن عمله يقتضي إضافة إلى رضاه عن الظروف المادية والفيزيائية رضاه كذلك عن الظروف النفسية والاجتماعية المحيطة كالجو المعنوي من ثقة وتفاهم

وتعاون أو كره واشتمزاز واتجاهات سيئة لكل ذلك أثره الكبير على مدى توافق العامل مع عمله، وتؤكد ذلك المناقشات التي تتناول التوتر المهني، حيث وجد أنها تميل إلى إغفال عوامل البيئة الفيزيائية على الرغم من درجة تأثيرها إلا أن الوجهة النفسية والاجتماعية مهمة أكثر

(شموري، 2017، ص 81)

هـ - الرضا عن الأجر: تعد البحوث التي قام بها تايلور (1856) مثالا لأولى الدراسات العلمية التي أقيمت في هذا المجال حيث وضع الكثير من الأسس في دعم الإنتاج عند تطبيقها على العمال والإدارة حيث توصل إلى تسجيل زيادات عالية في الإنتاج تصل إلى نسبة 80% في حالة الزيادة في الأجر، بحيث تعمل بعض المؤسسات على رفع الأجر وتقديم المكافآت المادية بغية إرضاء العاملين والرفع من جهودهم.

ثانياً: الإرضاء:

يشير الإرضاء إلى اتجاهات المسؤول وزملاء نحو العامل وتتشكل هذه الاتجاهات من خلال ما يقدمه هذا العامل من علاقات وكفاءة في العمل وانضباط واتباع نظام سير العمل . ويشمل الإرضاء ما يلي:

أ- إرضاء المسؤول وزملاء: يعد الانطباع الذي يتركه العامل لدى مسؤوله وزملائه العاملين من العوامل الهامة التي تحدد العلاقات التي تربطه بهم سواء فيما يتعلق بالعمل أو

خارجة، ويعتبر هذا الانطباع بمثابة محك يقاس به العامل ويقدر به، وكلما كان هذا الانطباع إيجابياً تبين من خلاله إيجابية العامل وقدراته النفسية والاجتماعية والمهنية وأدى هذا إلى إرضاء الآخرين وتوطيد علاقاتهم به وتعاونهم معه والعكس صحيح.

ويؤكد ما سبق بسام علي درويش، حيث يرى أنه من عوامل الشعور بعدم الرضا عن العمل هو انخفاض الدخل مقارنة بالجهد المبذول، وعدم توفر العلاقات الجيدة بين الزملاء ووجود الحواجز الكبيرة بين الرئيس والموظفين.

ب- **الانضباط:** إن التزام العامل بمواعيد العمل وانضباطه معها دون تأخر أو تغيب دليل على مدى إخلاصه للعمل واهتمامه، ويعود هذا إيجاباً على أدائه لكل المهام المنوطة به بالقدر اللازم من المسؤولية دون تأجيل أو إلغاء أو إهمال وبهذا تتحقق الكفاية اللازمة في الإنتاج والاتصال المستمر مع باقي العمال والتكامل معهم دون حدوث أي اتكالا تتسيء في انطباعهم نحوه وعلاقاتهم به وتؤكد ذلك نتائج عدد من الدراسات منها دراسة سكوت وتايلور (1985) إلى وجود علاقة سلبية بين التغيب والرضا المهني كما أن انخفاض معدل التغيب يؤدي إلى مستوى حال عال من الرضا المهني.

ج- **إتباع نظام سير العمل بالمؤسسة:** يرى فرج عبد القادر طه من خلال عدد من الدراسات أن الشخص سيء التوافق تكون له إصابات ومشاكل أكثر من غيره فغيماً يتعلق بمخالفة النظام في العمل. (فرج عبد القادر طه، 1986، ص 53)

5- النظريات المفسرة للتوافق:

5-1 النظرية البيولوجية الطبيعية:

يقرر روادها أن جميع أسباب الفشل في التوافق تنتج عن أمراض تصيب أنسجة الجسم خاصة المخ (Brain) (ومثل هذه الأمراض يمكن توارثها أو اكتسابها خلال الحياة عن طريق الإصابات والجروح أو الخلل الهرموني الناتج عن الضغط الواقع على الفرد، وترجع اللبانات الأولى لوضع هذه النظرية لجهود كل من داروين، مندل، جالتون، كالمان، وغيرهم.

5-2 نظريات التحليل النفسي (Psycho-analysis Theories):

أ- فرويد (Freud):

يرى فرويد الشخصية فرضيا تتكون من ثلاثة منظومات هي الهو (ID) والأنا (Ego) والانا الأعلى (super Ego) ويمثل الهو اللذة والذي يظهر مع ولادة الإنسان وعمله إشباع الغرائز، ويمثل الأنا الأعلى مبدأ المثل والقيم ويكتسبها الفرد من خلال التنشئة وعملها. إشباع الجانب القيمي والأخلاقي لدى الفرد بأعلى درجة، يمثل الأنا مبدأ الواقع وعمله حماية الفرد وهم يوازن بين الهو والانا الأعلى ويحاول إشباعهما بشكل متوازن .

يعتمد التوافق لدى فرويد على الأنا، فالأنا تجعل من الفرد متوافقا أو غير متوافق فالأنا القوية التي تسيطر على الهو لو الأنا الأعلى وتحدث توازنا بينهما ولا بين الواقع، أما الأنا

الضعيفة فتضعف أمام الهو فنسيطر على الشخصية شهواتية تحاول إشباع غرائزها دون مراعاة الواقع أو المثل مما تؤدي بصاحبها إلى الانحراف وعدم مراعاة الواقع ينعكس عليها سلبا ومن ثم إلى الاضطراب، أما سيطرة الأنا الأعلى فتجعل الشخصية متشددة المثل إلى درجة عدم المرونة وتكون بكبت الرغبات والغرائز الطبيعية أو تشعر بالذنب المبالغ فيه وتؤدي إلى الاضطراب النفسي وسوء التوافق.

يعتبر فرويد أن التوافق نادرا لدى الإنسان كما يعتبر أن بداية سوء التوافق غالبا ما ترجع إلى مرحلة الطفولة وخاصة في السنوات الخمس الأولى حينما تنمو الأنا نمو غير سليم، فالنمو السليم يؤدي إلى نشوء الأنا القوية ويواجه الفرد حالات التوتر والقلق عن طريق جيل الدفاع اللاشعورية ولكن إذا بالغ في استخدام هذه الجيل فإنه يؤدي إلى سوء التوافق. (نبيل صالح سفيان، 2004، ص 16-164).

ب- يونج (Jung):

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

ج- فروم (Fromm):

اعتقد فروم أن الشخصية المتوافقة هي التي يكون لديها تنظيم موجه في الحياة، وأي تكون مستقلة للآخرين ومنتحة عليهم، ولديها قدرة على التحمل والثقة، ولقد أكد على مغزى قدرة الذات على التعبير عن الحد للآخرين بدون قلق عما قد يعقب ذلك (مدحت عبد الحميد

عبد اللطيف، 1999، ص 86)

د- آدلر (Adler):

أعطى آدلر الفرد الشعور بالغ الأهمية فهو يرى أن الفرد يولد ضعيفا عاجزا نسبة للكبار فيحدث لديه شعور بالنقص يحاول التغلب عليه طوال حياته، وتنتج عقدة النقص أيضا بسبب وجود عيوب أو قصور جسمية أو خلقية أو اجتماعية أو اقتصادية أو عقلية فتؤثر هذه العيوب على نفسية الفرد وتشعره بالنقص، واعتمد آدلر أسلوب بالحياة وهو الأسلوب الذي يتخذه الفرد لتحقيق أهداف الحياة التي هي تحقيق لذاته، ويختلف الأفراد في الأساليب التي يتبعونها فالبعض يختار الاقتصاد فيكون رجل أعمال والبعض يختار العلم فيكون عالما والبعض الأدب والفن... الخ، وهنا تلعب قدرات الفرد وامكاناته الوراثية والمكتسبة دورا هاما في تحديد أسلوب

حياته. (زهران، 1980، ص 54)

3-5 النظرية السلوكية

طبقا للسلوكية فإن أنماط التوافق وسوء التوافق تعد متعلمة أو مكتسبة، وذلك من خلال الخبرات التي يتعرض لها الفرد السلوك التوافقي يشتمل على الخبرات تشير إلى كيفية الاستجابة لتحديات الحياة والتي سوف تقابل بالتعزيز والتدعيم، ولقد اعتقد واطسون وسكينر أن عملية التوافق الشخصي لا يمكن لها أن تنمو عن طريق الجهد الشعوري، لكنها تتشكل بطريقة آلية عن طريق تلميحات البيئة أو إثباتها ولقد رفض كل من بندورا وماهوني وهما من السلوكيين المعرفيين تفسير تشكيل الطبيعة الإنسانية بطريقة آلية ميكانيكية. (بوعطيط، 2007، ص 82)

وتفترض هذه النظرية أن السلوكيات الغير المتوافقة إنما هي استجابات متعلمة فرغم الاختلاف بين السلوك المتوافق والسلوك غير المتوافق في تأثيره على الأفراد فإن السلوكيين ينظرون لكلا النوعين من السلوك على أنهما مكتسبان بالتعلم. (الشناوي، 1994، ص 49)

4-5 نظريات علم النفس الإنساني:

أ- روجرز (Royers):

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

ويقرر أن سوء التوافق النفسي يمكن أن يستمر إذا ما حاول الأفراد الاحتفاظ ببعض الخبرات الانفعالية بعيدا عن مجال الإدراك أو الوعي، ينتج عن ذلك استحالة تنظيم مثل هذه الخبرات أو توحيدها كجزء من الذات التي تتفكك، وتتبعثر نظرا لافتقاد الفرد لقبوله لذاته وهذا من شأنه أن يولد مزيدا من التوتر الأسي وسوء التوافق.

ب- ماسلو (Maslow):

أكد ماسلو على أهمية تحقيق الذات في تحقيق التوافق السوي الجيد، وقان بوضع معايير للتوافق من بينها، التلقائية، قبول الذات، التمرکز حول المشكلات لحلها، الاستقلال الذاتي، الإدراك الفعال للوقائع الشعور باللاعوانية اتجاه الإنسان، الاهتمام الاجتماعي القوي والعلاقات الاجتماعية السوية... الخ.

ج- بيرلز (Perls):

أكد بيرلز على أهمية والتنظيم أو التوجيه وعلى أن يحيا الأفراد هنا والآن دون خوف من المستقبل لان هذا سيفقد الأفراد شعورهم الفعلي بالرضا، كما أكد على أهمية الوعي بالذات وتقبله، والتحرر النسبي من القواعد الخارجية، وأن الشخص المتوافق هو من يتقبل المسؤوليات ويتحملها على عاتقه دون القذف بها إلى الآخرين. (مدحت عبد الحميد عبد اللطيف، 1999

، ص 90)

6- قياس التوافق المهني:

يمكننا قياس التوافق المهني للعامل باستخدام ما يلي : (مجدي أحمد محمد عبد الله،

2005، ص 61)

- مقياس الرضا الإجمالي عن العمل.
- مقياس اتجاه يشمل مقاييس فرعية لقياس الاتجاهات نحو جوانب العمل المختلفة.
- مقياس للرغبات. - مقياس مستوى الطموح.
- بطارية قدرات. - مقياس للميول.
- مقياس للإنتاجية أو الكفاية الإنتاجية.
- مقاييس مقننة للغياب و الإصابات.
- استبيان عن التاريخ المهني.
- صحيفة متابعة الفرد في العمل.
- محك للملائمة المهنية.

ويرى عباس محمد عوض أن التوافق المهني يمكن أن يدرك من خلال نوعين متتامين

من المحكمات هما في حقيقة الأمر وجهان لعملة واحدة : أحدهما الرضا و الآخر الإرضاء .

فالرضا يعني رضا العامل عن العمل وتقبله بوجه عام ،كذا تقبل كل ما يحيط ببيئة العمل و نواحيها المختلفة ، ذلك من وجهة نظر العامل نفسه أما الإرضاء فيعني الرضا عن العامل من وجهة نظر رئيسية (أو إدارة المصنع) قياس الرضا إذا إنما يعكس تقييم الفرد لبيئة عمله و تتمثل هذه البيئة في (المشرف ، زملاء العمل .الأجر،نوع العمل الملتحق به العامل) و يتضمن هذا إشباع حاجته وتحقيق مطامحه وتوقعاته وتمشي ميوله المهنية مع ميول الناجحين في مهنته ، ومقياس الإرضاء إنما يعكس تقييم الرؤساء للعامل ولكفايته الإنتاجية و صلاحيته للعمل.

ويتميز هذان الاختباران بأنهما محكمان تقديريان يقيسان متغيرات سلوكية يمكن ملاحظتها وتسجيلها بطريقة موضوعية . وقد ينجم عن هذه المحكمات التقديرية قرارات وأفعال تنظيمية (ترقية ، نقل ،رفت من العمل ،جزاءات ...الخ) ويعطى نمط هذه الأفعال والقرارات و تنفيذها لها دلالة على في التاريخ المهني للعامل ذلك التاريخ الذي يشمل على متغيرات هي :نوع الأعمال التي مارسها العامل ، المكانة التي وصل إليها فيها ، أسباب تركه لهذه الأعمال ، عدد مرات بقاؤه بدون عمل مدة البطالة. (عباس محمد عوض، 1987، ص ص 114-115)

إذا التاريخ المهني للعامل يضيفي جديدا لدراسة التوافق المهني .ذلك أنه يعرض دورات الرضا و عدم الرضا ،الإرضاء و عدم الإرضاء ، التي يمر بها الفرد خلال سنوات عمله

إذا التوافق المهني يمكن أن يوصف كعملة تحدث خلال عمل الفرد، تقاس عن طريق اختباري الرضا والإرضاء، يضيف التاريخ المهني لهما دلالة .

7- شروط التوافق المهني :

أوضح (زهران ، 1988 : 95) أنه توجد مجموعة من الشروط يضمن توافرها تحقيق

التوافق المهني ولعل من أهمها :

- شعور العامل بالرضا عن مستواه الاقتصادي .
- شعوره بأن صاحب العمل يقدره ومهتم به .
- إدراكه أن رؤسائه أو المشرفين عليه يحرصون مصالحه بنفس قدر حرصهم على مصالح العمل .
- حبه لنوع العمل الذي يؤديه .
- توفر فرص الاستفادة من أفكاره و آرائه الخاصة بالإنتاج و تحسينه .
- شعوره بالأمن و الاستقرار النفسي في العمل .

8-مظاهر سوء التوافق المهني :

أوضح (عبد الغنى ، 2001 : 358) أن لسوء التوافق المهني عدة مظاهر من بينها :

- سوء إنتاج العامل من حيث الكيف وقلته من حيث الكم .

- كثرة الحوادث التي يتعرض لها العامل بالإضافة إلى وقوعه في الأخطاء أثناء عمله .
- إساءة استخدام الآلات والأدوات .
- تمارض العامل وكثرة غيابه عن العمل .
- يصبح العامل أكثر شعبا في تعامله مع رؤسائه ومع زملائه .
- يبدو على العامل أعراض التكاسل واللامبالاة لكل ما يدور حوله.
- كثرة الشكاوي والتظلم .

خلاصة:

مما لا شك فيه أن التعرض للضغوط النفسية والقلق أصبح أمرا حتميا لا مفر منه و حقيقة واقعية، وهذا نتيجة لتعرض الفرد إلى مواقف ضاغطة و ذلك في إطار علاقاته ببيئة العمل أضف إلى ذلك طبيعة العمل (المهنة) و ما تمليه من أعباء كثيرة و مطالب تفوق قدرته على تحملها في جو مليء بالمشاكل و الصراعات مما يؤدي حتما إلى أثار نفسية وجسدية تتعكس سلبا على أدائه لمهنته وعلى توافقه المهني لأنه ذات صلة وثيقة بالصحة النفسية للعامل، كما أن التوافق المهني يرتبط بالنجاح في العمل ، ومع متطلبات العمل نفسه، ومع الظروف الاقتصادية للعمل، بالإضافة إلى استعداداته الذاتية ، وميوله ومزاجه، حيث ينعكس ذلك على مردوده وإنتاجيته.

الجانب التّطبيقي

الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد:

أولاً/ الدراسة الاستطلاعية

ثانياً/ الدراسة الأساسية

1- منهج الدراسة:

2- حدود الدراسة:

3- العينة:

4- أداة الدراسة:

5- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تمهيد:



إن الدراسة الميدانية هي وسيلة هامة للوصول الى الحقائق الموجودة في مجتمع الدراسة إذ عن طريق الميدان يصبح بالإمكان جمع المعلومات وتحليلها وتدعيم الجانب النظري وتأكيد، وفي هذا الفصل المنهجي سنحاول إعطاء فكرة حول مجال الدراسة المكاني والزمني والبشري، كما يتم تبين المنهج المتبع بالإضافة الى وصف أداة الدراسة المتمثلة في استبيان خاص والهدف من الدراسة الميدانية الوصول الى إجابة عن التساؤلات في الإشكالية والحصول على خصائصها السيكمترية بالإضافة الى استخراج المعايير، باستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة.



أولاً/ الدراسة الاستطلاعية

تعتبر الدراسة الاستطلاعية خطوة أولى، تساعد الباحث في إلقاء نظرة استشرافية من أجل الإلمام بالموضوع والغرض من الدراسة الاستطلاعية القيام ببحث مصغر لاختبار مختلف عناصر خطة البحث أو الدراسة. (مفتاح محمد عبد العزيز، 2010، ص 103).

أهدافها:

يمكن تلخيص أهداف الدراسة الاستطلاعية فيما يلي:

- التعرف على المكان ومدى إمكانية إجراء هذه الدراسة.
 - ضبط عنوان الدراسة ومتغيراتها.
 - معرفة صعوبات التطبيق التي من شأنها تحديد قيمة البحث العلمي ومكانته العلمية، وذلك قصد التقليل من تلك الصعوبات في الدراسة الأساسية أو محاولة تفادها.
 - التدريب على خطوات البحث العلمي.
 - التأكد من وضوح التعليمات الخاصة بأدوات الدراسة.
 - التعرف على المنهج الملائم.
- أما عينة الدراسة الاستطلاعية فقد تم توزيع 24 استمارة على موظفي الإدارة الجامعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

- تمت الدراسة الاستطلاعية خلال شهر فيفري 2020.



ثانيا/ الدراسة الأساسية

1- منهج الدراسة:

يعتبر المنهج العمود الفقري لأي بحث، ولا سيما في الميادين الاجتماعية والنفسية والتربوية، فهو الذي يكسب البحث طابعه العلمي حيث أن صحة النتائج البحث تقوم أساسا على نوعية المنهج المستعمل، وهذا ما ذهب إليه عمار بحوش ومحمد محمود الذنبيات بقولهما: "إن صحة وسلامة الطريقة المستخدمة في الوصول إلى الحقيقة العلمية هي التي تضيء على البحث أو الدراسة الطابع الجدي، كما تؤثر أيضا في محتوى النتائج البحث". (عمار بوحوش، 1999، ص 22).

وبما أن موضوع بحثنا هو: " التوافق المهني لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة فإن المنهج المستخدم هو المنهج الوصفي وذلك باعتباره الأكثر استخداما في دراسة الظواهر النفسية والتربوية والاجتماعية حيث يركز على جمع الحقائق والمعلومات ومقارنتها وإيجاد العلاقات بينها وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى تعميمات مقبولة.

2- حدود الدراسة: تم تحديدها كما يلي:

*العنصر البشري: ويتمثل مجتمع الدراسة في الموظفين الإداريين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة

*الحدود الزمانية: حيث أجريت الدراسة الميدانية خلال شهر سبتمبر 2020

*الحدود المكانية: حيث أجريت الدراسة على مستوى جامعة محمد بوضياف بالمسيلة



3- العينة:

تلعب العينة دورا كبيرا في نجاح ودقة البحث الامبريقي، وتعرف على أنه النموذج الذي يجري معظم العمل عليه، وهي في العلوم الإنسانية معبر عنها بالإنسان، الذي يعتبر الوحيد ضمن المجموعة التي يبني الباحث عمله عليها، والمأخوذة من المجتمع الأصلي شريطة تمثيله أحسن تمثيل، يقول في هذا رشيد زرواتي (2002 م، ص 191) وبما أنه من الصعب التعامل مع المجتمع بأكمله فإن الباحث يلجأ إلى أسلوب العينة والتي تعرف بأنها "مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة تم اختيارها بطريقة معينة وإجراء الدراسة عليها ومن ثم استخدام النتائج وتعميمها على كامل مجتمع الدراسة الأصلي". (دوقان محمد عبيدات وآخرون، 1999، ص 84).

نوع العينة وطريقة اختيارها:

لاختيار نوع معين من العينة لابد من الرجوع أولا إلى طبيعة مشكلة الدراسة، فقد تتطلب هذه الأخيرة (المشكلة) نوعا معينا من العينات دون أخرى، وتتطلب داخل النوع صنفا من المعاينة يكون أكثر ملائمة. (موريس أنجرز، 2004 م، ص 316) ولما كان الهدف من هذه الدراسة هو الكشف عن مستوى التوافق المهني لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة وفي ظل الظروف الصحية التي يمر بها العالم والجزائر خاصة تم اللجوء إلى استخدام العينة العمدية ، حيث تكونت العينة من 55 موظفا إداريا بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة



4- أداة الدراسة:

4-1 وصف أداة الدراسة:

اعتمدت الباحثة 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 (1) يوضح ابعاد استبيان التوافق المهني وعباراته

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

4-2 الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة

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 (2) يوضح ثبات مقياس التوافق المهني عن طريق ألفا كرونباخ		
عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	المحاور
10	0.879	المحور الأول (توافق الفرد لذاته)
14	0.892	المحور الثاني (توافق الفرد مع متطلبات العمل)
16	0.878	المحور الثالث (توافق الفرد مع الظروف المادية والاجتماعية)
40	0.938	المقياس ككل

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 وتربط 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:

1. 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 (3) 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 إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$) 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، وعموماً يمكن القول

بأن المحور الأول (توافق الفرد لذاته) صادق لأن كل عباراته تتسق فيما بينها وبين المحور

التي هي فيه.



2. 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 (4) 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 إحصائية عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$) 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 إحصائية عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$) بارتباط قدر



ب (0.41) و(0.44) على التوالي، وعموماً يمكن القول بأن المحور الثاني (توافق الفرد مع متطلبات العمل) صادق لأن كل عباراته تتسق فيما بينها وبين هذا المحور.

3. 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 (5) 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*
** الارتباط دال عند (0.01)			
* الارتباط دال عند (0.05)			



من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت أغلبها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$) 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 ($\alpha=0.05$) 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، وعموماً 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 (6) 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 إحصائياً 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)، وعموماً يمكن القول بأن هذا المقياس صادق لأن كل محاوره تتسق فيما بينها وبين المقياس ككل.

5- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لقد تم الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية باستخدام الحزمة الإحصائية spss في نسخته 21 للإجابة على تساؤلات الدراسة في معالجة البيانات إحصائياً، حيث تضمنت المعالجة الإحصائية استعمال:

- استخدام اختبار كولموغوروف سميرنوف واختبار شابيرو ويلك من أجل التحقق من طبيعة التوزيع بالنسبة للبيانات المستمدة من الأداة.
- استخدام اختبار الدلالة الإحصائية (T_{test}) للعينة الواحدة بهدف التحقق من الفرضيات
- استخدام اختبار الدلالة الإحصائية (T_{test}) لعينتين مستقلتين بهدف التحقق من الفرضيات

**خلاصة:**

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل نكون قد أوضحنا أهم الإجراءات الميدانية التي قمنا بها من اجل التحقق من صدق الفرضيات ومدى تحققها على أرض الواقع ، ونكون قد أزلنا اللبس عن بعض العناصر الغامضة والتي وردت في هذا الفصل ، كما تأكد من شروط صحة الاستبيان المتمثلة في الصدق والثبات والتي كانت درجاتهم عالية تسمح بالوثوق بالنتائج التي سنتوصل إليها .

2. عرض وتحليل النتائج على ضوء الفرضية العامة:

3. عرض وتحليل النتائج على ضوء الفرضية الاولى:

4. عرض وتحليل النتائج على ضوء الفرضية الثانية:

5. عرض وتحليل النتائج على ضوء الفرضية الثالثة:

6. عرض وتحليل النتائج على ضوء الفرضية الرابعة:

ثالثا/ مناقشة وتفسير نتائج الدراسة:

الاستنتاج العام :



أولاً/ التحقق من شرط اعتدالية التوزيع:

قبل البدء في مرحلة معالجة الفرضيات باستخدام الأساليب الإحصائية المختلفة والملائمة يجب أولاً التحقق من شرط إعتدالية التوزيع بالنسبة للمتغير محل الدراسة الحالية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (7) يوضح التحقق من شرط إعتدالية التوزيع بالنسبة للمتغير محل الدراسة

القرار	Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnov ^a			المتغير
	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الاحصاءات	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الاحصاءات	
غير دال	0.243	55	0.973	0.188	55	0.106	التوافق المهني

من خلال المعطيات المبينة بالجدول أعلاه نلاحظ وبناء على قيم إختبار كولموغوروف سميرونوف وكذا إختبار شبيرو ويلك في درجات أفراد عينة الدراسة على متغير التوافق المهني كانت غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، وبما أن توزيع البيانات كان اعتدالياً فإن كل الأساليب الإحصائية التي ستستخدم في المعالجة هي أساليب بارامترية.



ثانيا/ عرض وتفسير النتائج على ضوء الفرضيات:

1- عرض وتحليل النتائج على ضوء الفرضية العامة:

نصت الفرضية العامة لهاته الدراسة على: " مستوى التوافق المهني متوسط لدى موظفي الإدارة الجامعية بالمسيلة "، وللتحقق من صحة هاته الفرضية تم اللجوء إلى إختبار الدلالة الاحصائية (T) بالنسبة للعينة الواحدة والقائم على أساس تقدير الفرق بين متوسط إستجابات أفراد العينة على المقياس والمتوسط النظري له، وبعد المعالجة الاحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (8) يوضح مستوى التوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة

المقياس ككل	حجم العينة	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	t	مستوى الدلالة	القرار
التوافق المهني	55	120	119.16	27.257	54	32.42	0.000	دال عند 0.01

من خلال النتائج المبينة بالجدول أعلاه نلاحظ وبناء على المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على المقياس ككل والذي بلغ (119.16) أنه أدنى بقليل من المتوسط النظري له والمقدر بـ 120، بناء عليه فإن مستوى التوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة متوسط، وهذا ما أكدته قيمة "ت" والتي بلغت (32,42) وهي قيمة موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.01) وهذا يعني أنه توجد فروق طفيفة بين المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة والمتوسط النظري للمقياس ككل، وبالتالي فإن هذه النتيجة تؤيد فرضية الدراسة العامة والقائلة " مستوى التوافق المهني متوسط لدى موظفي الإدارة الجامعية بالمسيلة "، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95%، مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.



2- عرض وتحليل النتائج على ضوء الفرضية الاولى:

نصت الفرضية الأولى لهاته الدراسة على: " مستوى توافق الفرد لذاته متوسط لدى موظفي الإدارة الجامعية بالمسيلة "، وللتحقق من صحة هاته الفرضية تم اللجوء إلى إختبار الدلالة الاحصائية (T) بالنسبة للعينة الواحدة والقائم على أساس تقدير الفرق بين متوسط إستجابات أفراد العينة على المقياس والمتوسط النظري له، وبعد المعالجة الاحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (9) يوضح مستوى التوافق المهني لدى أفراد عينة الدراسة

المقياس ككل	حجم العينة	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	t	مستوى الدلالة	القرار
توافق الفرد لذاته	55	30	27.81	8.775	54	23.51	0.000	دال عند 0.01

من خلال النتائج المبينة بالجدول أعلاه نلاحظ وبناء على المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على المقياس ككل والذي بلغ (27.81) أنه أدنى بقليل من المتوسط النظري له والمقدر بـ 30، بناء عليه فإن مستوى توافق الفرد لذاته لدى أفراد عينة الدراسة متوسط، وهذا ما أكدته قيمة "ت" والتي بلغت (23,51) وهي قيمة موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.01) وهذا يعني أنه توجد فروق طفيفة بين المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة والمتوسط النظري للمقياس ككل، وبالتالي فإن هذه النتيجة تؤيد فرضية الدراسة الاولى والقائلة " مستوى توافق الفرد لذاته متوسط لدى موظفي الإدارة الجامعية بالمسيلة "، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95%، مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.



3- عرض وتحليل النتائج على ضوء الفرضية الثانية:

نصت الفرضية الثانية لهاته الدراسة على: " مستوى توافق الفرد مع متطلبات العمل متوسط لدى موظفي الإدارة الجامعية بالمسيلة"، وللتحقق من صحة هاته الفرضية تم اللجوء إلى إختبار الدلالة الاحصائية (T) بالنسبة للعينة الواحدة، وبعد المعالجة الاحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (10) يوضح مستوى توافق الفرد مع متطلبات العمل لدى أفراد عينة

الدراسة

المقياس ككل	حجم العينة	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	t	مستوى الدلالة	القرار
توافق الفرد مع متطلبات العمل	55	42	43.90	12.213	54	26.66	0.000	دال عند 0.01

من خلال النتائج المبينة بالجدول أعلاه نلاحظ وبناء على المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على توافق الفرد مع متطلبات العمل ككل والذي بلغ (43.90) أنه أعلى بقليل من المتوسط النظري له والمقدر بـ 42، بناء عليه فإن مستوى توافق الفرد مع متطلبات العمل لدى أفراد عينة الدراسة متوسط، وهذا ما أكدته قيمة "ت" والتي بلغت (26,66) وهي قيمة موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.01) وهذا يعني أنه توجد فروق طفيفة بين المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة والمتوسط النظري للمقياس ككل، وبالتالي فإن هذه النتيجة تؤيد فرضية الدراسة الثانية والقائلة " مستوى توافق الفرد مع متطلبات العمل متوسط لدى موظفي

الإدارة الجامعية بالمسيلة"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95%، مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

4- عرض وتحليل النتائج على ضوء الفرضية الثالثة:

نصت الفرضية الثالثة لهاته الدراسة على: " مستوى توافق الفرد مع الظروف المادية والاجتماعية متوسط لدى موظفي الإدارة الجامعية بالمسيلة"، وللتحقق من صحة هاته الفرضية تم اللجوء إلى إختبار الدلالة الاحصائية (T) بالنسبة للعينة الواحدة، وبعد المعالجة الاحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (11) يوضح مستوى توافق الفرد مع الظروف المادية والاجتماعية لدى

أفراد عينة الدراسة

المقياس ككل	حجم العينة	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	t	مستوى الدلالة	القرار
توافق الفرد مع الظروف المادية والاجتماعية	55	48	47.43	12.392	54	28.38	0.000	دال عند 0.01

من خلال النتائج المبينة بالجدول أعلاه نلاحظ وبناء على المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على توافق الفرد مع متطلبات العمل ككل والذي بلغ (47.43) أنه أدنى بقليل من المتوسط النظري له والمقدر بـ 48، بناء عليه فإن مستوى توافق الفرد مع الظروف المادية والاجتماعية لدى أفراد عينة الدراسة متوسط، وهذا ما أكدته قيمة "ت" والتي بلغت (28,38) وهي قيمة موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.01) وهذا يعني أنه توجد فروق

طفيفة جدا بين المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة والمتوسط النظري للمقياس ككل، وبالتالي فإن هذه النتيجة تؤيد فرضية الدراسة الثالثة والقائلة " مستوى توافق الفرد مع الظروف المادية والاجتماعية متوسط لدى موظفي الإدارة الجامعية بالمسيلة "، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95%، مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

5- عرض وتحليل النتائج على ضوء الفرضية الرابعة:

نصت الفرضية الرابعة لهاته الدراسة على: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى موظفي الإدارة الجامعية بالمسيلة تبعا لمتغير الجنس "، 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 (12) يوضح الفرق بين أفراد عينة الدراسة في التوافق المهني تبعا لمتغير الجنس										
القرار	مستوى الدلالة	قيمة "T"	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	مستوى الدلالة	التجانس (F) ليفين	الجنس	
									ذكور	إناث
غير دال	0.863	-0.173	52	26.201	118.78	23	0.507	0.446	ذكور	التوافق المهني
				28.624	120.09	31			إناث	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن اختبار التجانس ليفين (ف) والذي بلغت قيمه (0.44) وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05)، نستنتج أن هناك تجانس بين المجموعتين مما استدعى تطبيق اختبار (T_{test}) لعينتين مستقلتين متجانستين.

وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية في استبيان التوافق المهني والتي بلغت بالنسبة للذكور (118.78) وبالنسبة الاناث (120.09) نلاحظ أن هناك فروقا طفيفة بينهما، وما يؤكد ذلك أن قيمة اختبار الدلالة الإحصائية (T_{test}) والتي بلغت (-0.17) جاءت سالبة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، ومنه نستطيع الحكم على أن هذه النتيجة



المتوصل إليها جاءت مؤيدة لفرضية الدراسة الرابعة القائلة توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى موظفي الإدارة الجامعية بالمسيلة تبعا لمتغير الجنس وأن هذه الفروق كانت لصالح الإناث، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي (99%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (1%).

ثالثا/ مناقشة وتفسير نتائج الدراسة:

بالنسبة لنتيجة الفرضية العامة: والتي جاءت بأن مستوى التوافق المهني لدى أفراد العينة متوسط.

حيث يمكن تفسير هذه النتيجة انطلاقا من تعريف فرج طه للتوافق على أنه توافق الفرد لدينا عمله ، فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل ، و توافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على مر فترات من الزمن ، و توافقه لخصائصه الذاتية، وبما أن نتيجة فرضية دراستنا العامة أكدت أن مستوى التوافق المهني لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد بوضياف متوسط فهذا يعني أنهم استطاعوا التوافق إلى حد مقبول مع بيئة عملهم داخل الحرم الجامعي وأنهم استطاعوا التكيف نوعا ما مع الظروف المحيطة بهم.

كما نلاحظ أن هذه النتيجة قد اتفقت مع نتيجة دراسة زروقة (2017) التي توصلت إلى أن مستوى التوافق المهني لدى موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر , فرع بسكرة كان متوسطا، أيضا اتفقت مع دراسة فحجان (2010) التي أكدت وجود مستوى من التوافق المهني فوق المتوسط لدى معلمي التربية الخاصة بمحافظات غزة، بينما اختلفت مع دراسة المرشدي وكاظم حسين (2008) التي أسفرت عن وجود درجة منخفضة من التوافق المهني لدى موظفي كلية التربية الأساسية في جامعة بابل.



بالنسبة لنتيجة الفرضية الأولى: والتي توصلت إلى أن مستوى توافق الفرد لذاته متوسط

لدى موظفي الإدارة الجامعية بالمسيلة

إذ يمكن تفسير هذه النتيجة انطلاقاً مما جاء به يونج بأن مفتاح التوافق و الصحة النفسية يكمن في استمرار النمو الشخصي دون توقف أو تعطل، كما أكد على أهمية اكتشاف الذات الحقيقية وأهمية التوازن في الشخصية السوية الموافقة، وهو ما يؤكد هذه النتيجة إلى حد ما، أي أن الموظف الإداري بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة استطاع الوصول إلى مستوى مقبول من تحقيق توازنه الذاتي داخل بيئة عمله، وهو ما أكدته معظم الدراسات السابقة، وهو تقريبا نفس تفسير نتائج الفرضيتين الثانية والثالثة.

أما بالنسبة لنتيجة الفرضية الرابعة والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية

في التوافق المهني لدى موظفي الإدارة الجامعية بالمسيلة تبعا لمتغير الجنس وأن هذه الفروق كانت لصالح الإناث، رغم أن هذه الفروق كانت طفيفة إلا أنها تؤكد الاختلافات في ميكانيزمات التعامل مع ظروف العمل باختلاف الجنس، لكن الدراسات السابقة اختلفت في نتائجها مع هذه النتيجة، فوجد كلا من دراسة عطاق والحسين (2009) ودراسة شموري (2017) وأيضا دراسة فحجان (2010) قد توصلت كلها إلى عدم وجود فروق في مستوى التوافق المهني لدى أفراد عينة دراساتهم تبعا لمتغير الجنس.

الاستنتاج العام :

من خلال ما جاء في هذا الفصل وبعد المعالجة الإحصائية للبيانات وعرضنا لنتائج الدراسة يمكن أن نلخص أهم نتائجها فيما يلي :

- وجود مستوى متوسط للتوافق المهني لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.
- وجود مستوى متوسط بالنسبة لتوافق الفرد لذاته لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة
- مستوى توافق الفرد مع متطلبات العمل لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة
- وجود مستوى متوسط بالنسبة لتوافق الفرد مع الظروف المادية والاجتماعية لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى موظفي الإدارة الجامعية بالمسيلة تبعا لمتغير الجنس

خاتمة



خاتمة:

يشكل الافراد الذين يعملون في الجامعة الدعامة الأساسية والفعالة لها ،اذ من دونهم لا يمكن ان تحقق أهدافها ومهامها الإدارية والفنية والخدمية، وقد يكون التوافق المهني للأفراد العاملين في الجامعة من المؤشرات المهمة لنجاحهم في أداء مهماتهم وواجباتهم ، إذ من دون التوافق المهني قد تضطرب شخصياتهم فيشعرون بعدم الرضا الوظيفي الذي قد يصل إلى الاحتراق النفسي سيما إذا كان سوء التوافق المهني مستمرا نتيجة لظروف العمل (المادية والنفسية والاجتماعية)

من خلال ما جاء في دراستنا نخلص إلى أن النتائج أكدت أن موظفي الإدارة الجامعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة يملكون مستوى متوسطا من التوافق المهني، وهو ما يؤكد أن المؤسسة الجزائرية بصفة عامة والجامعة بصفة لازالت في حاجة إلى تطوير وتحسين واهتمام أكبر بالموارد البشرية، وذلك من خلال توفير ظروف ملائمة ومحفزات دافعة نحو تحسين أدائهم والوصول بمستواهم إلى الحد المطلوب.

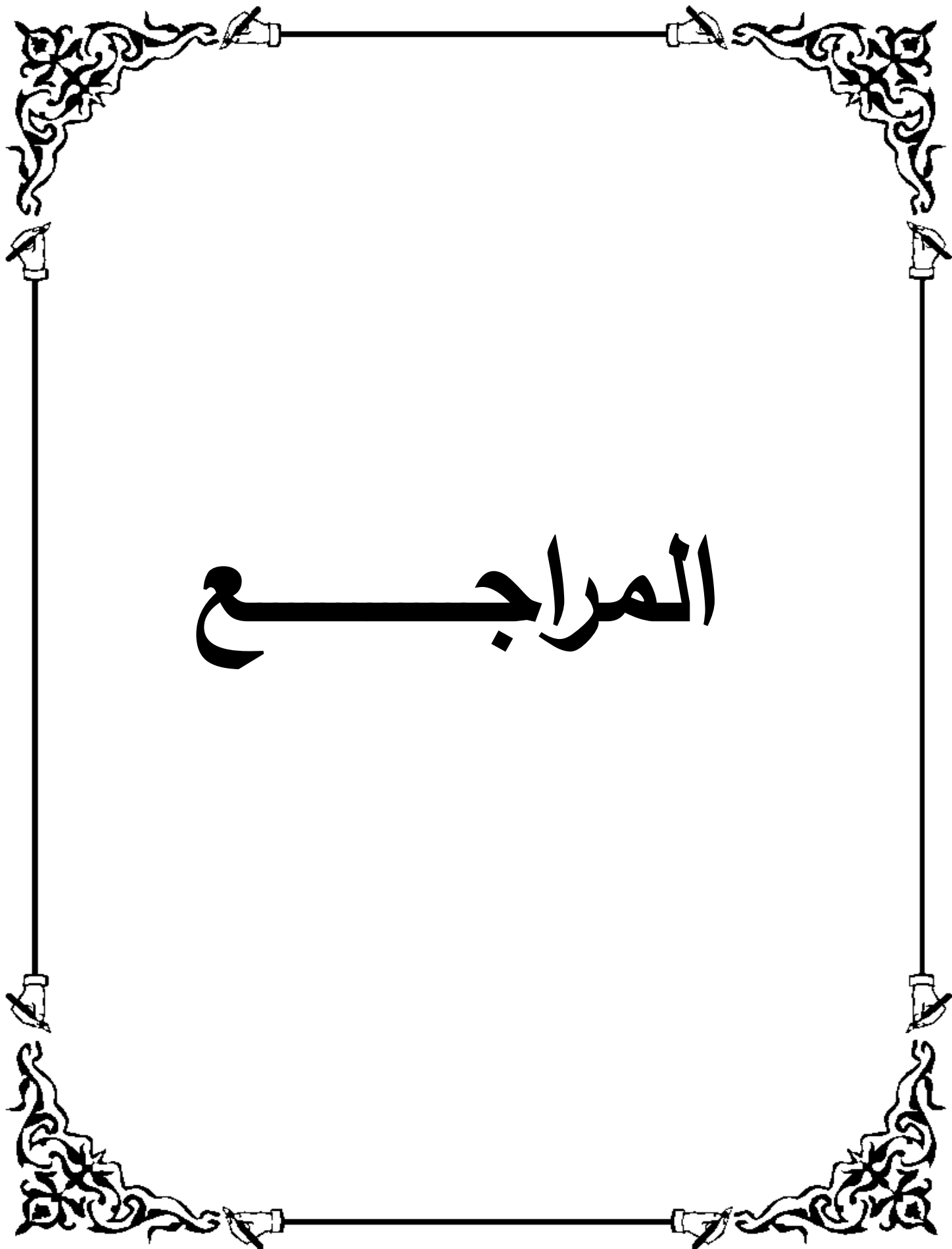
إقتراحات الدراسة:

- حث الباحثين المهتمين بموضوع التوافق المهني وتوسيع الدراسة إلى مجتمعات أخرى مشابهة.

- الاهتمام بموضوع التوافق المهني تعيش أزمة صراع الدور والتوافق المهني.

- الإلمام بكل المتغيرات ذات العلاقة بالموضوع بالدراسة وبالبحث.

المراجع





قائمة المصادر والمراجع:

- 1- أشرف محمد عبد الغني (2001) . سيكولوجية علم النفس الصناعي أسسه و تطبيقاته ، الإسكندرية : المكتب الجامعي الحديث .
- 2- بديع محمود القاسم (ب ت): علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق.
- 3- براهيم شوقي عبد الحميد (1998): علم النفس و تكنولوجيا الصناعة ، دار الطباعة القاهرة مصر .
- 4- بوعطيط سفيان. (2007/2006): طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني، رسالة ماجستير في علم النفس التنظيم والعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة منتوري ، قسنطينة.
- 5- حامد عبد السلام زهران (1980): التوجيه والإرشاد النفسي، ط 2، عالم الكتب، القاهرة .
- 6- حامد عبد السلام زهران. (1988): الصحة النفسية و العلاج النفسي، ط 4، دار المعارف، القاهرة.
- 7- حمدي ياسين، علي عسكر، حسن الموسوي (1999) : علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، د ط، دار الكتاب الحديث.
- 8- راجح أحمد عزت (1982) ، أصول علم النفس ، ط 1 ، القاهرة ، مصر :المكتب المصري الحديث للطباعة و النشر.
- 9- رشيد زرواتي (2002): تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط 1، دار هومة، الجزائر.



- 10- رمضان محمد القذافي(1998): الصحة النفسية والتوافق، ط 3، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة.
- 11- سامي خليل فحجان (2010): التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة، رسالة ماجستير في علم النفس، كلية التربية، الجامعة الإسلامية ، غزة.
- 12- سحر عناوي رهيو الزبيدي (2018): القوة التنظيمية ودورها في تحقيق التوافق المهني لدى عينة من مدراء ومسؤولي الأقسام والشعب في كليات جامعة القادسية، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، مج 14، ع 2، جامعة القادسية.
- 13- شموري كميليا (2017): القلق وعلاقته بالتوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات في المرحلة الابتدائية، رسالة ماجستير في علم النفس المدرسي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة المسيلة.
- 14- صباح جواد كاظم الحسيني (2016): التوافق المهني وعلاقته بفاعلية الذات لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة المستنصرية، كلية الآداب، جامعة المنصورة.
- 15- طه فرج القادر(1980): سيكولوجية الشخصية المعوقة للإنتاج ، مكتبة الحانجي.
- 16- عباس محمود عوض (1987): دراسات في علم النفس الصناعي و المهني ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية .
- 17- عبد الحميد الشادلي. (1999): الصحة النفسية سيكولوجية الشخصية، المكتب العلمي للنشر والتوزيع، الاسكندرية.



- 18- عبد الخالق أحمد محمد(1983): علم النفس المهني ، بيروت.
- 19- عطا ف محمود أبو غالي و نادرة غازي بسيسو (2009): التوافق المهني وعلاقته بأساليب إدارة الصراع لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية) مج 17، ع 2، غزة.
- 20- كامل علوان الزبيدي : (2007) دراسات في الصحة النفسية، ط1 ، دار الوراق للنشر والتوزيع، الأردن.
- 21- مجدي أحمد محمد عبد الله (2005): علم النفس الصناعي بين النظرية و التطبيق الإسكندرية ، مصر :دار المعرفة الجامعية.
- 22- محجان، سامي خليل.(2010): التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الانا، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين.
- 23- محمد سلامة غباري (1991): مدخل إلى علاج المشكلات العالية من منظور الخدمة الإجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث.
- 24- محمد عبيدات وأخرون (1999): منهجية البحث العلمي، القواعد والمراحل التطبيقية، ط2، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن .
- 25- محمد محروس الشناوي (1994): نظريات الإرشاد والعلاج النفسي، دار غريب ، القاهرة.
- 26- محمود الزيني : (1984) سيكولوجية الشخصية بين النظرية والتطبيق، د ط، دار المعارف، مصر.
- 27- محمود السيد أبو النيل (1984): الأمراض السيكوماتية ، القاهرة .



- 28- مدحت عبد الحميد عبد اللطيف (1999):،الصحة النفسية والتفوق الدراسي،
دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- 29- مفتاح عبد العزيز (2010): مناهج البحث العلمي في العلوم التربوية والنفسية،
أساليبها وتقنياتها، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان .
- 30- موريس أنجرس(2004): منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ، ترجمة
بوزيد صحراوي وآخرون ، ط1 ، دار القصة للنشر ، الجزائر .
- 31- هشام زروقة (2017): الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني رسالة دكتوراه
في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر
بسكرة.

الملاحق



الملحق (01): استمارة استبيان

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 " التوافق المهني لدى الموظفين الإداريين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة" ولكم جزيل الشكر على تعاونكم وتقبلوا منا أسمى عبارات الشكر والتقدير.

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

و فقط.



2019/2020

غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما	العبـارات
					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 بالاعتراب 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:التكليف,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

أولاً/ 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
الكلية	0.938	40

ب/ الصدق:

Correlations

Correlations					
		دك 1			دك 1
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	0.839**
	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					
		دك 2			دك 2
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					
3دك			3دك		
3ب	Pearson Correlation	0,652**	23ب	Pearson Correlation	0,678**
	Sig. (2-tailed)	0,001		Sig. (2-tailed)	0,000
	N	24		N	24
6ب	Pearson Correlation	0,619**	25ب	Pearson Correlation	0,510*
	Sig. (2-tailed)	0,001		Sig. (2-tailed)	0,011
	N	24		N	24
8ب	Pearson Correlation	0,645**	28ب	Pearson Correlation	0,635**
	Sig. (2-tailed)	0,001		Sig. (2-tailed)	0,001
	N	24		N	24
10ب	Pearson Correlation	0,409*	29ب	Pearson Correlation	0,638**
	Sig. (2-tailed)	0,047		Sig. (2-tailed)	0,001
	N	24		N	24
13ب	Pearson Correlation	0,544**	33ب	Pearson Correlation	0,747**
	Sig. (2-tailed)	0,006		Sig. (2-tailed)	0,000
	N	24		N	24
14ب	Pearson Correlation	0,689**	35ب	Pearson Correlation	0,531**
	Sig. (2-tailed)	0,000		Sig. (2-tailed)	0,008
	N	24		N	24
16ب	Pearson Correlation	0,775**	37ب	Pearson Correlation	0,484*
	Sig. (2-tailed)	0,000		Sig. (2-tailed)	0,017
	N	24		N	24
18ب	Pearson Correlation	0,584**	39ب	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		
1دك	Pearson Correlation	0,707**	3دك	Pearson Correlation	0,905**
	Sig. (2-tailed)	0,000		Sig. (2-tailed)	0,000
	N	24		N	24
2دك	Pearson Correlation	0,896**	*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		
	Sig. (2-tailed)	0,000			
	N	24			

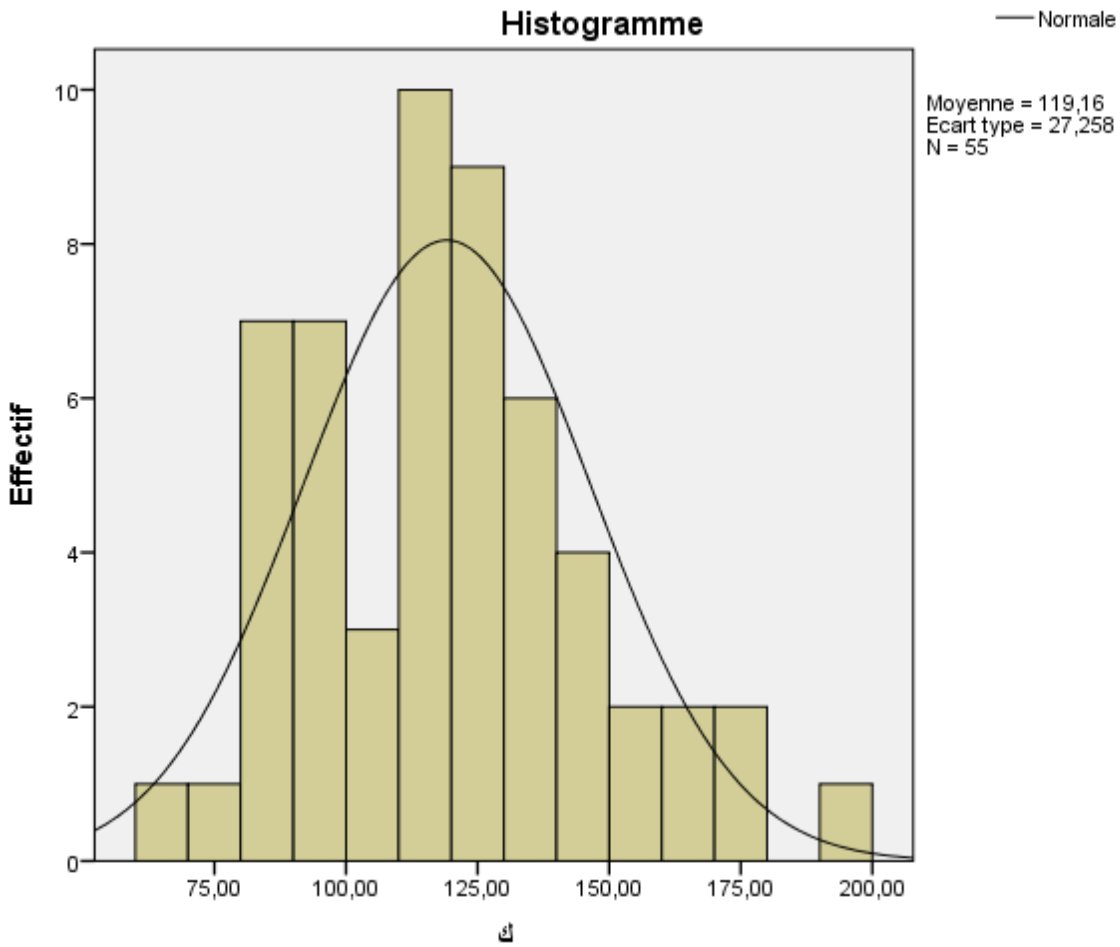


ملحق رقم (3) نتائج الدراسة

أولاً/ التحقق من طبيعة التوزيع:

Explore

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
التوافق المهني	0.106	55	0.188	0.973	55	0.243
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						



ثانيا/ التحقق من فرضيات الدراسة:
الفرضية العامة:

T-Test

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
التوافق المهني	55	119,1636	27,25787	3,67545
One-Sample Test				
	Test Value = 120			
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
التوافق المهني	32,422	54	,000	119,16364

الفرضية الفرعية الأولى:

T-Test

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ك1	55	27,8182	8,77516	1,18324
One-Sample Test				
	Test Value = 30			
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
ك1	23,510	54	,000	27,81818

الفرضية الفرعية الثانية:

T-Test

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ك2	55	43,9091	12,21304	1,64681
One-Sample Test				
	Test Value = 42			
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
ك2	26,663	54	,000	43,90909

الفرضية الفرعية الثالثة:

T-Test

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ك3	55	47,4364	12,39289	1,67106
One-Sample Test				
	Test Value = 48			
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
ك3	28,387	54	,000	47,43636



الفرضية الفرعية الرابعة:

T-Test

Group Statistics								
الجنس		N	Mean	Std. Deviation			Std. Error Mean	
التوافق المهني	ذكور	23	118,7826	26,20194			5,46348	
	إناث	31	120,0968	28,62441			5,14110	
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	,446	,507	-,173	52	,863	-1,31417	7,60259
	variances not assumed			-,175	49,658	,862	-1,31417	7,50203

تَبْحِيحُ جَدِّ اللَّهِ