

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي
الميدان: علوم اجتماعية
الشعبة: علم النفس
التخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية
إعداد الطالب: بوقافلة مراد
بعنوان:

التوافق المهني لدى أساتذة التكوين المهني دراسة ميدانية ببعض مراكز مدينة تقرت

نوقشت بتاريخ:

أعضاء لجنة المناقشة:

رئيساً	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	د. سرايا الهادي
مشرفاً ومقرراً	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	د. كادي الحاج
عضواً مناقشاً	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	د. خميس عبد العزيز

2021/2020

هدايا

أهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع إلى:

التي جعلت الجنة تحت أقدامها أُمي الغالية

التي أغدقتني بخالص دعائها ببارك الله في عمرها.

إلى أبي الذي علمني معنى الصبر والمثابرة لنيل المبتغى

إلى الزوجة الكريمة التي كانت خير سنداً لي وعونا

إلى ابني أسامة هدية الله لي أسأل الله أن يبارك لنا فيه

إلى جميع الإخوة والأخوات والأقارب كل بمقامه وباسمه

إلى كل زملاء وزميلات الدفعة والأصدقاء والأساتذة الأفاضل بالكلية

إلى كل هؤلاء، إلى كل من مد لي يد العون

أهدي لكم هذا العمل.



شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، والصلاة والسلام على من أرسل رحمة للعالمين سيدنا محمد عليه أزكى الصلاة وأشرف التسليم.

أتقدم بالشكر الجزيل إلى أستاذي الفاضل الدكتور الحاج كادي الذي لم يدخر جهداً في هذا العمل المتواضع إشرافاً ونصحاً وتوجيهاً.

كما لا يفوتني أن أتقدم بالشكر الجزيل على الأستاذ الدكتور الهاشمي لقوي على إهداء النصح والتوجيه والمرافقة.

أشكر جميع عمال وعاملات مراكز التكوين المهني بولاية تقرت إداريين وأساتذة وأخص بالدكر عمال وأساتذة مركز التكوين المهني تماسين على كل التسهيلات ومد يد العون لإنجاز هذا العمل، كما أتوجه بشكري الخالص للسيدة هباز عتيقة "مستشارة التوجيه والإدماج المهني" بمركز التكوين تماسين.

كما أتقدم بالشكر الجزيل لأعضاء لجنة المناقشة الموقرة على قبولهم لمناقشة

هذه المذكرة.

الطالب: بوقافلة مراد

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف على مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التكوين المهني ببعض مراكز تقرت، ثم معرفة ما إذا كانت توجد فروق بين أساتذة التكوين المهني في التوافق المهني حسب الدرجة المهنية، وكذلك معرفة ما إذا كانت توجد فروق بين أساتذة التكوين المهني في التوافق المهني تعزى إلى نمط الوظيفة، وكذلك معرفة ما إذا كانت توجد فروق بين أساتذة التكوين المهني في التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس وقد توصل الباحث إلى النتائج التالية:

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى أساتذة التكوين المهني تعزى لمتغير الدرجة المهنية.

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى أساتذة التكوين المهني باختلاف نمط الوظيفة.

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى أساتذة التكوين المهني باختلاف الجنس.

وقد اتبعنا المنهج الوصفي الاستكشافي المناسب لطبيعة الدراسة وذلك بالاعتماد على استبيان للتوافق المهني وقد تم تبنيه من الباحث هشام زروقة و تم تطبيق هذه الدراسة على 85 أستاذ ببعض مراكز التكوين المهني مدينة تقرت، وللتأكيد من صحته استخدمنا الخصائص السيكمترية، وبعد جمع البيانات تمت المعالجة باستخدام الأساليب الإحصائية (T.test) (تحليل التباين الأحادي) وذلك باستخدام برنامج spssنسخة 21.

الكلمة المفتاحية: التوافق المهني.

Abstract :

The study aimed to reveal the level of professional compatibility of vocational training teachers of some centers in Touggourt, then find out whether there are differences between vocational training teachers in professional compatibility according to the professional degree, due to the type of job and due to the gender variable.

The researcher reached the following results:

- There are no statistically significant differences in the professional compatibility of vocational training teachers due to the variable of professional degree.
- There are no statistically significant differences in the professional compatibility of vocational training teachers according to the type of job.
- There are no statistically significant differences in the professional compatibility of vocational training teachers according to gender.

We have followed the descriptive exploratory approach, based on a questionnaire for professional compatibility, which was adopted by the researcher Hisham Zarrouka. This study was applied to 85 teachers of some vocational training centers in Touggourt, and to confirm its validity we used the psychometric properties, after collecting the data, the treatment was carried out using the methods Statistical (T.test), (one-way analysis of variance) relying on the program (spss) version21

Keyword: professional compatibility.

الأشكال والجداول

رقم الصفحة	الموضوع
	- إهداء
	- شكر وتقدير
	- ملخص الدراسة بالعربية
	- ملخص الدراسة بالإنجليزية
	- فهرس المواضيع
أ - ز	- فهرس الجداول
9 - 1	الفصل الأول : مدخل تمهيدي للدراسة
01	1 - مقدمة
02	2 - الإشكالية
07	3 - تساؤلات الدراسة
07	4 - فرضيات الدراسة
08	5 - أهمية الدراسة
08	6 - أهداف الدراسة
09	7 - التعريف الإجرائي
51-11	الفصل الثاني : التوافق المهني
11	1 - مفهوم التوافق
13	2 - خصائص التوافق
14	3 - أبعاد التوافق
17	4 - طبيعة التوافق المهني
19	5 - علاقة التوافق المهني بمفاهيم مشابهة
26	6 - نظريات التوافق المهني
39	7 - مظاهر التوافق المهني
40	8 - سوء التوافق المهني
45	9 - مظاهر سوء التوافق المهني
46	10- العوامل المؤثرة في التوافق المهني
48	11- قياس التوافق المهني
49	12- آليات تحقيق التوافق المهني
50	13- خلاصة
62- 53	الفصل الثالث : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية
53	1 - تمهيد

53	أ - إجراءات الدراسة الاستطلاعية
54	1 - منهج الدراسة
54	2 - حدود الدراسة
54	3 - أدوات القياس
57	ب - إجراءات الدراسة الأساسية
57	4 - عينة الدراسة الأساسية
59	5 - الأساليب الإحصائية
60	6 - خلاصة
71 - 64	الفصل الرابع : عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة
64	1 - تمهيد
64	2 - عرض تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى
66	3 - عرض تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية
67	4 - عرض تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة
70	5 - خلاصة النتائج
71	6 - الإقتراحات
73	7 - قائمة المراجع
قائمة الملاحق	
	1 - إستبيان التوافق المهني
	2 - الصدق بطريقة الصدق التمييزي
	3 - الصدق بطريقة الصدق الداخلي
	4 - الثبات بطريقة التجزئة النصفية
	5 - الثبات بمعامل ألفاكرونباخ
	6 - الفروق في التوافق المهني حسب الدرجة المهنية
	7 - الفروق في التوافق المهني حسب نمط الوظيفة
	8 - الفروق في التوافق المهني حسب الجنس

قائمة الأشكال

الصفحة	الشكل
31	الشكل رقم (01) يوضح سلم الحاجات لماسلو
36	الشكل رقم: (02) يوضح مخطط بورتر ولولر
39	الشكل رقم (03) يبين نموذج التوقع لفكتور فروم

قائمة الجداول

رقم الصفحة	الجدول
57	الجدول رقم 01 يوضح أبعاد استبيان التوافق المهني وعباراته
57	الجدول رقم 02 يوضح صدق المقارنة الطرفية للمقياس
58	الجدول رقم 03 يوضح نتائج الصدق الداخلي
59	الجدول رقم 04 يوضح ثبات البنود لمقياس التوافق المهني
60	الجدول رقم 05 يوضح التوزيع الكلي لبعض مراكز التكوين المهني بولاية تقرت .
64	الجدول رقم 06 يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين الرتب المهنية
66	الجدول رقم 07 يوضح نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في التوافق المهني تبعاً لنمط الوظيفة
67	الجدول رقم 08 يوضح نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين الذكور والإناث

الفصل الأول : مدخل للدراسة

1 - مقدمة

2 - الإشكالية

3 - تساؤلات الدراسة

4 - فرضيات الدراسة

5 - أهمية الدراسة

6 - أهداف الدراسة

7 - التعريف الإجرائي

المقدمة:

يتميز العصر الحالي بزيادة أهمية مختلف المنظمات وشمولية وظائفها في شتى مناحي الحياة على اعتبار أن لكل منظمة شخصية تنظيمية تفاضلها عن باقي المنظمات الأخرى، ونظرا لما تقوم به المنظمات من أدوار خاصة في توجيه سلوكيات عاملها، ما ينعكس في صورة تحقيق أهدافها والمتمثلة في إشباع الحاجات وتلبية الرغبات الفردية والجماعية والتنظيمية حيث أن تحقيق المنظمات لأهدافها يرتبط ارتباطا وثيقا مع توافق الأفراد ذهنيا والرضا عن متطلبات العمل المختلفة ويتوقف ذلك على مدى قدرة المنظمات في استقطاب الموارد البشرية ذات الفضاءات اللازمة ومدى إيمانهم بالأفكار ومستوى التوقع السائد في المنظمة.

كما يرى كامل محمود عويضة (1996): "أن التوافق المهني هو العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية — المادية والاجتماعية — والمحافظة على هذا التلاؤم" (محمد كامل عويضة، 1996، ص165).

فالتوافق القيمي والتنظيمي هو عملية ترابط بين ما تمليه المنظمات من قيم ومعتقدات ومعايير وتوقعات وبين ما يدركه الموظفون على المستوى التنظيمي من ممارسات سلوكية ومدى وجود التوافق الحاصل بينهما في المجال العلمي ضمن إطار تحقيق الأهداف الكلية والذي يعبر عن إجماع الموظفين في المنظمة على الإيمان برسالة المنظمة وأهدافها التنظيمية.

ومن بين الأهداف الرئيسية التي يسعى علم النفس العمل والتنظيم للوصول إليها هي تحقيق توافق العامل مع عمله 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 الاهتمام والتناول من طرف إحصائي السلوك التنظيمي.

فجاءت هذه الدراسة لغرض البحث في مستوى التوافق المهني عند أساتذة التكوين المهني ببعض مراكز تقرت وبالتالي تم تقسيم هذه الدراسة إلى الجانب النظري والتطبيقي إلى الفصول التالية:



الفصل الأول: مدخل مفاهيمي معنون بالإطار التمهيدي للدراسة ويتضمن تحديد الإشكالية، تساؤلات الدراسة وفرضياتها، الأهمية والأهداف من الدراسة التعريف الإجرائي (تحديد المفاهيم الأساسية من الدراسة).

الفصل الثاني: متغير التوافق المهني: مفهومه علاقته ببعض المفاهيم المشابهة مظاهر وسوء التوافق المهني ومظاهره العوامل المؤثرة في التوافق المهني كيفية قياسه آليات تحقيقه خلاصة الفصل.

الفصل الثالث: والمتعلق بالمنهجية المعتمدة وإجراءاتها: أدوات جمع البيانات والمتمثلة في الاستبيان، الدراسة الاستطلاعية، الصدق والثبات، الدراسة الأساسية من حيث منهج الدراسة حدود الدراسة (البشرية - الزمانية - المكانية) اختيار العينة الدراسة الأساسية، استخدم الأساليب الإحصائية المناسبة للمعالجة البيانات، خلاصة الفصل.

الفصل الرابع: عرض لمجمل بيانات ونتائج الدراسة وتحليلها وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة وفقا للفرضيات المطروحة، الخلاصة.

02 - الإشكالية:

تعتبر العملية التكوينية من المهن كثيرة المطالب ومتعددة المتغيرات، إذ لا يكاد يقتصر دور أستاذ التكوين المهني على مجرد الإعداد لعملية التدريس والتدريب وتنفيذها فحسب. بل يتعداه إلى ضرورة متابعة مختلف التطورات العلمية والتكنولوجية والإلمام بأحدث الطرق والأساليب التدريبية، وكذا اتخاذ قرارات للمساهمة في حل المشكلات الأكاديمية والتربوية إضافة إلى ضرورة الانفتاح على المجتمع وكذا سوق العمل، وكل هذا يتم في ظل نظرة المجتمع المتدنية لهذه المهنة وغياب الدعم والتشجيع.

"فالأستاذ لا يحظى بالسلطة والمكانة سواء داخل المؤسسة التكوينية أو خارجها، وفي نفس الوقت يُطلبُ منه الكثير من المهام التي تُفرض عليه من خلال التشريعات والتعليمات التربوية".

(عقون، 2012، ص14).



- كما تشير دراسة: محمد عبيد هاشم الصعب (2009) التي أجراها على (149) عينة من المرشدين المدرسين الذين يعملون بمدارس التعليم العام الحكومية بمدارسه الثلاثة: ابتدائي، متوسط، ثانوي، للبنين بمحافظة الليث والقنفذة وتوصل في هذه الدراسة إلى :
- وجود علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجات قيم العمل ودرجات التوافق المهني لدى عينة البحث.
 - يختلف ترتيب قيم العمل لدى المرشدين المدرسين باختلاف المرحلة التعليمية التي يعملون بها .
 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات قيم العمل بين المتخصصين وغير المتخصصين من عينة البحث .
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التوافق المهني لدى عينة البحث بين المتخصصين.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التوافق المهني لدى عينة الدراسة بين المتخصصين وغير المتخصصين بالرغم من اختلاف مكان العمل.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التوافق المهني لدى عينة الدراسة بين التخصصين وغير المتخصصين بالرغم من عدد سنوات الخبرة .
- ومن جهة أخرى نريد معرفة العلاقة بين قيم العمل والتوافق المهني لدى المرشدين في تعليم الليث والقنفذة أيضا معرفة الفروق بين المرشدين المدرسين في التوافق المهني، وكذا التحقق من وجود فروق في التوافق المهني ترجع لمتغيرات (التخصص، مكان العمل، عدد سنوات الخبرة) .
- إن العملية التكوينية مهنة شاقة ومتعبة قد تجعل الأساتذة يعانون كثيرا من عدة صعوبات وعراقيل قد تولد لديهم سوء التوافق في مجال الحياة المهنية، بحيث يكون سوء التوافق هذا ناتج عن أسباب كثيرة ومتعددة، قد ترجع إلى الحياة التي يعيشها الأستاذ أو إلى الظروف المحيطة به من كل الجوانب (الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية، الأسرية، المهنية الخ) .



في حين يرى: " كاتل (Cattell) أن تحقيق التوافق في المجال المهني، يتحقق من خلال استخدام المقاييس المختلفة للسمات في الاختيار المهني؛ لأن التحديد الدقيق للشخصية يجعل من السهل إجراء التطابق لخصائص الفرد المزاجية والتحقق من مدى مناسبتها مع مطالب المهنة" (عبدالرحمن، 1998، ص499). ، وكذلك رفع الروح المعنوية للفرد من خلال شعوره بالرضا عن العمل، وعن الأجور لذلك العمل، وأن أمامه فرص كبيرة للترقية، وأن تعترف الإدارة بأهمية مجهود الشخص وتشيد بها في معظم المناسبات لإرضاء طموحه (الحسن، 1985، ص423). ويتفق مع هذا الرأي ما يذهب إليه سوبر (Super) الذي أكد على إن صلاحية الفرد للعمل في عدد من المهن يتوقف على ما لديه من سمات وقدرات وميول، وذلك لأن كل مهنة تتطلب بعض المواصفات الخاصة بها، فإذا ما وجد الفرد مهنة تتلاءم مع سمات شخصيته، فإن هذا سيؤدي به إلى الرضا عن عمله وتوافقه مع مهنته، وقد أكد ثلاثة افتراضات أساسية توضح دور السمات في عملية التوافق المهني وهي :

أ. إن مجموع الأفراد في وظائف محددة لهم سمات شخصية ونفسية معينة .

ب. إن الفرد يكون أكثر ملاءمة لنوع معين من العمل إذا كانت سماته تتلاءم مع ذلك العمل .

ج. إن التوافق بين سمات الشخصية وبين متطلبات العمل يؤدي إلى تحقق التوافق المهني للفرد (Crites.1969.P 336).

وعليه فإن عدم توافق سمات الشخصية مع متطلبات العمل حتما سوف تؤدي بالأستاذ إلى الضيق والإحباط واليأس والفشل في ممارسة نشاطه التدريسي ولربما تؤثر على مستوى أدائه المهني وصحته النفسية والجسدية، وكل هذا يسبب انخفاضا في مستوى التوافق المهني لديه، وبما أن الأستاذ هو الأساس الذي تقوم عليه العملية التكوينية لابد أن يتمتع بالشخصية المتكاملة والمتزنة التي تعكس مستوى مقبولا من الرضا عن الحياة المهنية والعملية، التي يعيشها، إذ أن نظرته للحياة تنعكس بشكل مباشر على تلاميذه .



ونشير إلى ما ذكر في دراسة عن "التوافق المهني لدى الأستاذ الجامعي اليمني وعلاقته بسماته الشخصية يعبر عنها العامري:(2002) ،استهدفت الدراسة الكشف عن علاقة التوافق المهني للأستاذ الجامعي اليمني بسماته الشخصية على عينة مكونة من (480)عضو هيئة تدريس ، شملت المراتب العلمية الثلاث (استاذ، استاذ مشارك، استاذ مساعد)، وسنوات الخدمة (10 سنوات فأقل،11-20سنة،21 سنة فأكثر)، والجنس (ذكور، اناث) والاختصاص (علمي، إنساني).وبعد تطبيق المقياسين (التوافق المهني وسمات الشخصية) على افراد عينة البحث وتحليل إجاباتهم إحصائيا كانت أهم نتائج البحث كما يلي.

- كان متوسط درجات التوافق المهني لدى افراد عينة البحث ولدى كل فئة من فئاتها أكبر من المتوسط النظري للمقياس وبفرق دال إحصائيا عند مستوى (0,01)

- كان معامل الارتباط المتعدد بين التوافق المهني من جهة وبين سمات الشخصية مجتمعة من جهة اخرى (0,524) وكان مربع معامل الارتباط المتعدد الذي يفسر التباين المشترك (0,275)وهذا يعني أن (27,5%) من الثبات الحاصل في درجات التوافق المهني يعود إلى تأثير سمات الشخصية (العامري،2002).

كما أشار عريس (2017) أن: "الحياة مليئة بعدة تحديات قد تعصف بالإنسان، لأنه يعيش في عصر يزخر بالصراعات والتناقضات والمشكلات، حيث أن الأفراد في جميع مراحل حياتهم قد يتعرضون إلى مواقف ومؤثرات شديدة من مصادر عديدة كالبيت والعمل والمجتمع خاصة مهنة التدريس، وقد يعود ذلك إلى تعقيد أساليب الحياة."(عريس،2017، ص18).

ومن جهة أخرى طرح هاريسون (Harrison1978) ,نوعان من التوافق بين الفرد والبيئة، يمثل النوع الأول من هذا التوافق بالمدى الذي تكون فيه مهارات الفرد وقدراته لتواكب أعباء العمل ومتطلباته، أما النوع الثاني فيتمثل بالمدى الذي تعمل في هيئة العمل على إشباع حاجات الفرد (Harrison .1978: P183).

وعلى أية حال وان كان التوافق المهني يعد الحياة سلسلة من عمليات التوافق التي يعدل فيها الفرد سلوكه في سبيل الاستجابة للموقف المركب الذي ينتج عن حاجاته وقدراته من



أجل إشباع هذه الحاجات، فإن الإنسان لكي يكون سويا ينبغي ان يكون توافقه مرنا، وينبغي أن تكون لديه القدرة على تقديم استجابات متنوعة تتلاءم مع المواقف المختلفة وتنجح في تحقيق دوافعه. (شافر،1955، ص 361) .

لذا فان التوافق المهني يبدو في قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفا سليما وأن يتواءم مع بيئته الاجتماعية أو المادية أو المهنية أو مع نفسه، كما أنه عملية معقدة إلى حد كبير تتضمن عوامل جسمية ونفسية واجتماعية كثيرة، وعلى هذا الأساس فإن كل سلوك يصدر عن الفرد ما هو إلا محاولة جادة منه لكي يحقق ذلك التوافق. (Lawshe,1953.P 29-30)

ومما لاشك فيه أن ميدان العمل من أهم الميادين التي ينبغي أن يحقق الفرد فيها قدر من التوافق المهني والنفسي، فالفرد يقضي مدة طويلة من وقته في ميدان العمل، كما ان للعمل دورا مهما وتأثيرا كبير في حياة الفرد ومكانته الاجتماعية(Norman,1961:P 439)

لذا فالتوافق المهني واحد من بين هاته المفاتيح لما يمثله كمطلب في ظل السعي لتحقيق الأهداف المتوقعة، كما يعتبر معيارا لنجاح الفرد في أي مهنة من المهن ولعل قطاع التكوين المهني يعتبر من بين القطاعات الاستراتيجية التي يعول عليها كونه يعتبر رافداً مهما وحيويا

إذ يحمل على عاتقه مهمة إعداد وتدريب وتكوين المورد البشري قبل الولوج لعالم الشغل بمختلف ميادينه ومجالاته الفنية والحرفية،حيث بات من الضروري خلق مناخ عمل مناسب يكفل التوافق المهني لأستاذ التكوين المهني حتى يتسنى له القيام بمهامه على أحسن وجه.

إلا أنه عملية معقدة بمجالاتها المختلفة يعكس قدرة أستاذ التكوين المهني على الانسجام مع ذاته ومع متطلبات المهنة التي يشغلها والتكيف مع البيئة المادية والاجتماعية للعمل، في حين غياب تحقيق أستاذ التكوين المهني لتلبية حاجاته وإشباع رغباته وعدم ربط توقعاته بالمنظمة ينعكس سلبا في صورة سوء توافقه مهنيا وعدم تلاؤم مدركاته وأهداف التنظيم وما يتضمن من آثار

سلبية على



مستوى الفرد والمنظمة على حد سواء، ثم تدني وانخفاض المستوى الوظيفي للأستاذ والروح المعنوية معايير هو مؤشر على أداءات غير مرغوبة واتجاهات سلبية نحو العمل. " فكان لزاما على المنظمات، إعطاء أهمية للجوانب النفسية والاجتماعية والمهنية داخل التنظيم وإدراك طبيعة العلاقة الدينامية التبادلية و النفعية من خلال تفهم احتياجات وتوقعات طرفي العقد النفسي". (مزيان.2003،ص50).

وفهم شامل لعلاقات التأثير المتبادل بين خصائص أستاذ التكوين المهني ووحدته النفسية من جهة والخصائص الوظيفية والتنظيمية للمنظمة من جهة أخرى ولصعوبة فصل الحاجات المهنية عن الشخصية في ضوء النظرة الكلية للإنسان كما تظهر الحاجات للتوافق المهني عندما تدرك المنظمة أن هناك اختلال في تحقيق أهدافها على اختلافها .

وعليه ومما سبق تناولنا موضوع دراستنا هذه والمتمثلة في التعرف على مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التكوين المهني ببعض مراكز تقرت، وذلك من خلال محاولة الإجابة على التساؤلات التالية:

03 تساؤلات الدراسة:

- ما مستوى التوافق المهني السائد لدى أساتذة التكوين المهني ببعض مراكز التكوين المهني بتقرت؟

-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى أساتذة التكوين المهني ببعض مراكز تقرت تعزى لمتغير الدرجة المهنية؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى أساتذة التكوين المهني ببعض مراكز تقرت باختلاف نمط الوظيفة؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى أساتذة التكوين المهني ببعض مراكز تقرت تعزى لمتغير الجنس؟

04 فرضيات الدراسة :

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى أساتذة التكوين المهني تعزى لمتغير الدرجة المهنية .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى أساتذة التكوين المهني باختلاف نمط الوظيفة
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى أساتذة التكوين المهني باختلاف الجنس

05 أهمية الدراسة:

تستلهم هذه الدراسة أهميتها من الناحية العلمية والناحية العملية.

1. الأهمية العلمية: تتجلى أهمية هذه الدراسة من حيث الموضوع من خلال جانبين أساسيين وهما:

-الجانب الإنساني: وهو المحدد لمستويات إشباع الحاجات وتلبية الرغبات والمتمثل في تحقيق الذات المهنية كما ورد في إحدى مستويات مثلث ما سلو للحاجات، نظرا لما تمثله الحياة المهنية للفرد من أهمية بالغة.

-الجانب التنظيمي: تظهر أهمية الموضوع من خلال سبل طرق تحقيق المنظومة لآليات التوافق المهني لموظفيها، أيضا تحقيق مجمل الأهداف الفردية والجماعية والتنظيمية.

2. الأهمية العملية:

يعتبر التوافق المهني مطلب كافة المنظمات على اختلافها في ظل السباق نحو جذب واستقطاب الموارد البشرية الكفأة والمؤهلة بغرض استثمارها بما يكفل ضمان استمرارية حياتها ضمن ظروف بيئية غير مؤكدة تتسم بالتغير والتعقيد المستمر، فتعتبر دراسة التوافق المهني أولوية المنظمات بغية التكفل بموردها البشري لأجل فهم وتفسير والتنبؤ بالسلوك وبالتالي ضبطه لتحقيق النتائج مستقبلا. وما ينتج عنه من آثار المنظمة.

06 أهداف الدراسة:

* الكشف على مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التكوين المهني بمراكز تقرت.



- *الكشف عن الفروق بين أساتذة التكوين المهني في التوافق المهني حسب الدرجة المهنية
- *الكشف عن الفروق بين أساتذة التكوين المهني في التوافق المهني حسب نمط الوظيفة.
- *الكشف عن الفروق بين أساتذة التكوين المهني في التوافق المهني حسب متغير الجنس.

05 تحديد المفاهيم والمصطلحات

التوافق المهني: PROFESSIONAL ADJUSTMENT

عرفه (الشمري) على أنه: "عملية ديناميكية مستمرة في تفاعل الشخص مع الآخرين حيث يتضمن الفهم الكلي للذات والنضج المهني بما يؤدي إلى الانسجام مع الرؤساء للزملاء وظروف العمل لتحقيق الرضا والكفاية والنجاح." (الشمري:2000،ص24)

كما عرفه (كرانبرج) على أنه: "الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته أو مهنته فيصبح فردا مهما بوظيفته ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في التقدم والنمو وتحقيق أهدافه فيها." (GRUNBERGE:1979P,03)

07 - التعريف الإجرائي:

يقصد بالتوافق المهني في هذه الدراسة ما يقوم به أساتذة التكوين المهني بمراكز التكوين المهني بتقرب من جهد مبذول يتمثل في قدرتهم على التوافق مع ذواتهم، ومع نمط الوظيفة التي أو المهنة التي يشغلونها، أيضا درجاتهم المهنية، والتي يهدف الباحث هنا إلى تحديد مستوياتها من خلال إجاباتهم على أسئلة أداة الاستبانة.

وبالتالي هو محصلة أو مجموع الدرجات التي يحصل عليها أستاذ التكوين المهني بمراكز تكوين المهني تقرب.



الفصل الثاني : التوافق المهني

- 1 – مفهوم التوافق العام
- 2 – خصائص التوافق
- 3 – أبعاد التوافق
- 4 – طبيعة التوافق المهني
- 5 – علاقة التوافق المهني بمفاهيم مشابهة
- 6 – نظريات التوافق المهني
- 7 – مظاهر التوافق المهني
- 8 – سوء التوافق المهني
- 10 – العوامل المؤثرة في التوافق المهني
- 11 – قياس التوافق المهني
- 12 – آليات تحقيق التوافق المهني
- 13 – خلاصة

التوافق المهني :**تمهيد :**

يعتبر التوافق المهني مجالاً من مجالات التوافق العام، و مظهراً وفرعاً من فروع المتعلّقة بمجال العمل و على اعتبار أن الحياة المهنية من أهم المجالات التي ينبغي أن يحقق فيها الفرد أكبر قدر من التوافق والذي يعكس رضا الفرد الإجمالي عن العمل و الرضا عن مختلف جوانب بيئة عمل الفرد وبالتالي إشباع حاجاته و تحقيق أوجه طموحاته وتوقعاته، كما يعتبر مؤشراً للنجاح بالعمل ومؤشراً عن قدرة العامل على التكيف مع بيئة العمل المادية والنفسية و الاجتماعية و المهنية لتحقيق الاتزان والاستقرار، حيث أن التوافق المهني يختلف باختلاف المهن وأنماطها .

وبالتالي كان لزاماً قبل الخوض في مفهوم التوافق المهني التطرق إلى مدخل مفاهيمي لسيكولوجية التوافق العام التي ترتبط بمحددات من شأنها أن تزيد من الفهم الصحيح لسبل تحقيق رضا الموظفين والرفع من مستويات روحهم المعنوية، في ظل تعدد مصادر المشكلات السلوكية سواء المتعلقة بالأنظمة والإجراءات ومعدلات الغياب والعلاقة بالزملاء والمرؤوسين والرؤساء وكذا الأجر والترقية و محتوى الوظيفة وغيرها من المحددات .

- 1 مفهوم التوافق:

يعتبر التوافق من المفاهيم النفسية التي حظيت باهتمام بالغ من قبل علماء النفس بصورة عامة حيث اتخذ المهتمون بدراسته من مناهي متعددة في سبيل تحديد مفهومه إلا أنهم يجمعون بأنه عملية تفاعل ديناميكي مستمر بين قطبين أساسيين أحدهما الفرد بنفسه والثاني بيئته المادية و الاجتماعية التي يسعى الفرد من خلالها لإشباع حاجاته البيولوجية والسيكولوجية وتحقيق مختلف مطالبه .

يعرفه زهران على أنه: " عملية دينامية مستمرة تتناول السلوك والبيئة بالتغيير و التعديل حتى يحدث توازن بين الفرد وبيئته. " و يرى لندركين و آخرون (all and Lindergren) بأنه: تلك العملية التي يقوم بها الشخص من خلالها بتعديل البيئة المحيطة به (زهران، 1985، ص07).

أما جابلن (Chaplin) فيعرفه على أنه: "علاقة انسجام الشخص مع البيئة المادية والاجتماعية (الداهري، 2008، ص15) .

يلخص سوبر (super) مفهومه للتوافق بأنه: " المحصلة الكلية أو التركيبية المكونة من الأنواع أو الجوانب الخاصة للتكيف الذي يتخذ مظهرين هما التوافق الذاتي الذي يتعلق بالتنظيم النفسي الذاتي للفرد والتوافق الاجتماعي و يعني بالعلاقات بين الذات و الآخرين " (الخالدي، 2009، ص99) ويعرف سعيد التوافق العام بأنه: " قدرة الفرد على التواء مع نفسه (التوافق الذاتي) و قدرة الفرد على التواء مع البيئة الاجتماعية في مختلف نواحيها (التوافق الاجتماعي) (عثمان، 2002، ص26) كما يعني التوافق الحالة التي يصل إليها الفرد بعد التحرر من توتر الحاجة والشعور بالارتياح بعد تحقيق الهدف.

ويشير عبد الإله إلى التوافق: بأنه "مختلف العمليات السلوكية والإدراكية التي يستخدمها الأفراد للتكيف في بيئتهم التي يعيشون في إطارها" (عبد الإله، 2012، ص87).

ينظر مك كيني MAKinney إلى الحياة من خلال مفهومه للتوافق ويصفها بأنها: سلسلة من عمليات التوافق التي يعدل فيها الفرد سلوكه في سبيل الاستجابة للموقف المركب الناتج عن حاجاته من ناحية وقدرته على إشباع هذه الحاجات من ناحية ثانية، ويرى بأن الإنسان كي يكون سويًا ينبغي أن يكون تواقفه مرنا وأن يمتلك القدرة على تقديم استجابات متنوعة تلائم المواقف المختلفة وتنجح في تحقيق دوافعه وأن سلوك الفرد ما هو إلا محاولة أن يحتفظ بتوازنه الذي يكفل به تحقيق مطالبه (الخالدي، 2009، ص99) .

و يرى الشاذلي أن: " التوافق يشير إلى وجود علاقات منسجمة مع البيئة تتضمن القدرة على إشباع معظم حاجات الفرد وتلبية معظم مطالبه و على ذلك فإن التوافق يتضمن التباينات و التغيرات في السلوك التي تكون ضرورية حتى يتم الإشباع في إطار هذه العلاقات" (الشاذلي، 2001، ص55).

و يعرف صبره أشرف التوافق على أنه: " قدرة الفرد على تغيير سلوكه وعاداته و اتجاهاته عندما يواجه مشكلة مادية أو اجتماعية أو خلقية أو صراعا نفسيا حتى يقيم بينه و بين بيئته علاقة أصلح وهو الموائمة والتكيف السليم للبيئة المادية و الاجتماعية في شتى صورها الأسرية والمهنية و الدراسية و الثقافية والعاطفية والدينية (صبره أشرف 2004، ص330). (عثمان، 2002، ص 26) .

ويعرف الدسوقي التوافق بأنه: "تكيف الشخص ببيئته الاجتماعية في مجالات مشكلات حياته مع الآخرين والتي ترجع لعلاقاته بأسرته ومجتمعه ومعايير بيئته الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والخلقية (دسوقي، 1974، ص32) .

ويعرفه زهران بأنه: " الشعور النسبي بالرضا والإشباع الناتج عن الحل لصراعات الفرد ومحاولته للتوفيق بين رغباته وظروفه المحيطة " (زهران، 1988، ص84).

كما يعرف فهمي التوافق: " أنه عملية ديناميكية مستمرة يهدف فيها الشخص إلى تغيير سلوكه ليحدث علاقة أكثر توافقا بينه وبين البيئة، وبناءا على ذلك الفهم نستطيع أن نعرفه على أنه القدرة على تكوين العلاقات المرضية بين المرء وبيئته" (فهمي، 1997، ص 11).

1-1 - خصائص التوافق:

إن التوافق عملية دينامية ووظيفية تستند في مهمتها إلى وجهات نظر مختلفة على النحو التالي:

1-1-1 التوافق عملية كلية:

ينبغي النظر إلى هذه العملية في وحدتها الكلية مما ينطوي على الدينامية والوظيفية معا، فالتوافق يشير إلى الدلالة الوظيفية لعلاقة الإنسان من حيث هو كائن مع بيئته فليس لها أن تصدق على مجال من المجالات المختلفة لحياة الفرد وليس لها أيضا أن تقتصر على المسالك الخارجية للفرد في إغفال تجاربه الشعورية. (عثمان، 2002، ص 26) .

2-1-1 التوافق عملية وظيفية:

بمعنى التوافق ينطوي على وظيفة هي تحقيق الاتزان من جديد مع البيئة و هناك مستويات متباينة من الاتزان حيث يفرق البعض بين التلاؤم Adaptation و هو مجرد تكيف فيزيائي وبين التوافق Adjustment بمعنى الكلمة في شموليته وكليته (حشمت، باهي، 2006، ص 67) .

3-1-1 التوافق ليس عملية جامدة:

تحدث في موقف معين أو فترة زمنية معينة بل أنها عملية مستمرة دائمة فعلى الإنسان أن يواجه سلسلة لا تنتهي من المشاكل والحاجات والمواقف التي تحتاج إلى سلوك مناسب مما يؤدي إلى خفض التوتر وإعادة التوازن والاحتفاظ بالعلاقة مع البيئة. (بطرس، 2008، ص 112).

4-1-1 التوافق عملية اقتصادية:

"إن نتيجة الصراع تتوقف على كمية الطاقة المستثمرة فكمية الطاقة عند فرد ما تعتبر ثابتة بالتالي إذا كانت كمية الطاقة الضائعة في المكونات و الدفاعات كبيرة تكون الطاقة المتبقية تحت تصرف الجانب الشعوري في الأنا و من هنا تكون الأنا عاجزة على أن تواجه متطلبات السهر و الأنا العليا في مواجهتها لمواقف الحالة الخارجية و ذلك هو المعنى الحقيقي للشخصية الضعيفة ". (باهي، 2006، ص 69).

3-أبعاد التوافق ومجالاته:

تتضمن عملية التوافق تفاعلا مركبا لمجموعة معتمدة من النظم الفكرية والانفعالية والسلوكية مع بعضها في مقابل ذلك فإن الغالب الديناميكي لمكونات الشخصية في تفاعل مستمر مع ظروف الفرد دائمة التغيير، و لا ينطبق التوافق المثالي أو عرضه على حالة واحدة أو قادرة للفرد والبيئة و هو أن يكون عملية مفردة أو مجموعة مماثلة من العمليات والعلاقات بين الفرد و المحيطين به على طول بعد واحد بل أن التوافق متعدد الأبعاد ويمكن وصفه في عدد من التغييرات المتفاعلة:

أولاً: البعد الشخصي الذاتي (Personal Adjustment)

"ما هو إلا مجموعة من الاستجابات التي تدل على تمتع الفرد وشعوره بالأمن الذاتي وهو السعادة مع النفس والرضا عنها وإشباع الدوافع الداخلية الأولية الفسيولوجية والثانوية المكتسبة ومن ذلك فإن التوافق الشخصي هو قدرة الفرد على التوفيق بين دوافعه المتصارعة توفيقاً يرضيها إرضاءً متزنًا" (أحمد، 1999، ص 34).

ثانياً: البعد الاجتماعي (Social Adjustment)

"هو تلك العملية التي يتحقق بها حالة من الانسجام والالتزان في علاقاته مع أصدقائه وأفراد أسرته وبيئته المحلية ومجتمعه الكبير يستطيع من خلالها إشباع حاجاته مع قبول ما يفرضه المجتمع عليها من مطالب والتزامات وما يفرضه له من معايير وقيم" (حشمت، باهي، 2006، ص 54).

"كما أن مجالات الحياة التي تفرع إليها علم النفس يمكن النظر إليها من زاوية التوافق أو عدم التوافق فهناك التوافق الحسي الحركي وتوافق عالمي العقل والواقع، حيث لكل مواقف الحياة في جميع مجالاتها التي تثير سلوكنا تتطلب منا التوافق وشخصياتنا هي نتاج خبراتنا بهذه المواقف هي التي تدرك وتستجيب بتوافق أو عدم توافق" (أحمد، 1999، ص 34).

ومما سبق يتضح أن التوافق يمكن النظر إليه من خلال مظهرين أساسيين حيث اتفقت أغلب آراء الباحثين في علم النفس لهذين المظهرين على النحو التالي:

1- التوافق الشخصي .

2- التوافق الاجتماعي.

وهناك من يرى أن مجالات التوافق دروب مختلفة تبدو في قدرة الفرد على أن يتوافق توافقاً سليماً وأن يتواءم مع بيئته الاجتماعية أو المهنية مما يدل على أن التوافق عملية معقدة إلى حد كبير كما يمكن حصر مجالات التوافق فيما يلي:

أ- **التوافق العقلي**: تنحصر عناصر التوافق العقلي في الإدراك الحسي التذكر والتعلم والتفكير والذكاء والاستعدادات، ولتحقيق التوافق العقلي لابد من قيام كل بعد من هذه الأبعاد بدوره كاملاً ومتعاوناً مع بقية العناصر (بطرس، 2008، ص 115).

ب- **التوافق المدرسي**: "هو حالة تبدو في العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الطالب لاستيعاب مواد الدراسة والنجاح فيها وتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة الدراسية ومكوناتها الأساسية."

(عوض، 1996، ص 42).

ج - **التوافق الأسري**: "و يتضمن السعادة الأسرية التي تتمثل في الاستقرار و التماسك الأسري والقدرة على تحقيق مطالب الأسرة و سلامة العلاقات بين الوالدين كليهما وبينها و بين الأبناء و سلامة العلاقة بين الأبناء ببعضهم البعض حيث المحبة والثقة و الاحترام المتبادل" (باهي، 2006، ص 62).

د- **التوافق الاقتصادي**: "إن التغير المفاجئ بالارتفاع أو الانخفاض في سلم القدرات الاقتصادية يحدث اضطراباً عميقاً في أساليب توافق الفرد ويلعب حد الإشباع دوراً بالغ الأهمية في تحديد شعور الفرد بالرضا أو الإحباط إذا كان حد الإشباع عنده منخفضاً. (الشاذلي، 2001، ص 72).

هـ- **التوافق السياسي**: "يتحقق التوافق السياسي عندما يعتنق الفرد المبادئ الأساسية التي تتماشى مع تلك التي يعتنقها المجتمع أي عندما يساير معايير الجماعة التي يعيش فيها، و إذا ما خالف تلك المعايير تعرض لكثير من الضغوط المادية و النفسية وبالتالي قد ينشأ لديه صراع داخلي يعوق إشباع كثير من حاجاته و عليه أن يساير الجماعة أو يغير من مبادئه السياسية أو أن يوفق بينهما وبين تلك التي تسود مجتمعه" (عوض، 1996، ص 37).

ز- **التوافق التروحي**: يقوم التوافق التروحي في حقيقته على إمكانية التخلص مؤقتاً من أعباء العمل ومسؤولياته أو التفكير فيه خارج مكان العمل والتصرف في الوقت بحرية وممارسة السلوك الحر التلقائي الذي يحقق فيه الفرد فرديته ويمارس هواياته (عوض، 1996، ص 37).

و- **التوافق المهني:** " ويتضمن الرضا عن العمل و إرضاء الآخرين فيه و يتمثل في الاختيار المناسب للمهنة عن قدرة و اقتناع شخصي و الاستعداد لها علما و تدريبا للدخول فيها و الصلاحية المهنية والكفاءة و الإنتاج والشعور بالنجاح و العلاقات الحسنة مع الرؤساء والزملاء ".
(الشاذلي، 2001، ص64).

4- طبيعة التوافق المهني :

بعد التطرق إلى طبيعة التوافق العام ومفهومه سوف نتطرق إلى مناقشة طبيعة التوافق المهني على اعتبار أنه أحد فروع التوافق العام المتعلقة بمجال العمل والذي يعتبر من أهم المجالات التي ينبغي أن يحقق فيها الفرد أكبر قدر من التوافق نظرا لأن العمل وسيلة لإرضاء كثير من الحاجات ودوافع الفرد كما أن أهميته كبيرة في حياة الإنسان للأسباب التالية - :

- إن العمل هو الذي يحدد نوع النشاط الذي يقضي فيه الفرد معظم وقته ويبدل فيه معظم جهده.

- إن العمل هو الوسيلة التي يعبر بها الإنسان عن طموحه وميوله وذكائه وقدراته.

- إن العمل هو الذي يحدد المستوى الاجتماعي والاقتصادي للفرد وجاءت التعريفات كالتالي :

- يعرف سكوت (Scott) التوافق المهني بأنه: "توافق الفرد في عمله يشمل توافقه لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل و توافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على فترات من الزمن و كذا توافقه لخصائصه الذاتية". (عثمان، 2002، ص26)

ويعرفه إبراهيم بن مهنا المهنا بأنه: " شعور الفرد بإمكانية ملائمة وضعه النفسي لمقتضيات العمل ورغبته في التواصل معه وشعوره بأن العمل يحقق له ما يريد كأهداف شخصية بالإضافة إلى رضا الفرد عن زملائه ورؤسائه ومرؤوسيه بصفة عامة و شعوره بأن المستقبل في مجال العمل يتيح له ما يتمناه في حياته و أخيرا شعوره بالولاء لعمله " (المهنا، 2001، ص80) .

و التوافق المهني حسب فرج طه هو: "توافق الفرد لدنيا عمله و هو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل و توافقه لخصائصه الذاتية وتوافقه مع مطالب العمل نفسه وتوافقه مع قدراته الخاصة و مع ميوله ومزاجه (طه،1980،ص39) .

ويعرف التوافق المهني على أنه: قدرة الفرد على الوفاء بمتطلبات العمل من حيث أسس العلاقات وتقبل الفرد لزملائه و الرؤساء وتحرره من الوقوع في الحوادث (ياسين، عسكر الموسوي 20ص، 1999)

والتوافق المهني هو: "العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه و بين البيئة المادية والاجتماعية و المحافظة على هذا التلاؤم" (المارة، 2005، ص01).

ويعرفه كامل عويضة: "على أنه قدرة الفرد على التكيف لظروف ومطالب العمل ويعني توافقه لكل العوامل المحيطة به في مكان العمل و لكل التغيرات التي تحدث نتيجة هذه العوامل، كما يتضمن توافقه مع صاحب العمل أو رئيسه في العمل وكذا زملائه ومع متطلبات العمل و كذا استعداداته الذاتية" (كامل عويضة، 1996، ص165) .

كما يعرفه سالمه غباري: "التكيف السليم مع ظروف العمل ومع المجتمع مما يشعر العامل أنه راض عن نفسه وعديم الشكوى في حياته مما يساعده على الإنتاج أفضل كما وكيفاً". (غباري، 1991، ص50).

ويعرفه بديع محمود القاسم بأنه: "توافق الفرد مع جميع متغيرات العمل مما يبعث على الرضا الوظيفي ويتضمن ذلك رضا العامل وإشباع حاجاته وتحقيق طموحاته وتوقعاته مما ينعكس على إنتاجيته وكفايته وعلاقته بزملائه ورؤسائه وبيئة العمل ويتضمن توافق الفرد مع محيط العمل وتوافقه مع العوامل البيئية والطبيعية والاجتماعية وما يطرأ على ذلك من تغير من وقت لآخر ". (محمود القاسم، 2001، ص: 46،47)

من خلال التعريفات السابقة نستنتج: أن التوافق المهني يتضمن عديد المحددات التي تتصل بالعامل وبيئة العمل، ويعبر عن مدى التلاؤم بينه وبين بيئته المهنية، حيث تنعكس في صورة رضاه وإرضائه، بالتالي فهو كافة الجهود المبذولة من طرف العمال للتوافق مع ذواتهم المهنية، ومع متطلبات المهن التي يشغلونها، ومع الظروف المادية و الاجتماعية لبيئة العمل.

5- علاقة التوافق المهني ببعض المفاهيم المشابهة:

يقترن التوافق المهني مع العديد من المفاهيم الأخرى التي تتشابه معه من حيث الأهداف وتتقاطع في مضامينها ورغم التشابه بين التوافق المهني كحالة نفسية وباقي الحالات الأخرى إلا أن هناك اختلافات بسيطة تظهر الفرق وتفصل بينهما وهي كالآتي:

أ- **الصحة النفسية:** يجمع معظم الباحثين في علم النفس على ضرورة التوحيد بين الصحة النفسية وحسن التوافق، حيث يرون: "أن دراسة الصحة النفسية ما هي إلا دراسة للتوافق وأن حالات عدم التوافق ما هي إلا مؤشر عن اختلال الصحة النفسية، كما يرى البعض الآخر أن السلوك التوافقي هو أحد مظاهر الصحة النفسية، فالصحة النفسية حالة أو مجموعة شروط والسلوك التوافقي دليل توافرها، في حين يرى آخرون أن الشخصية السوية مصطلح مرادف لمصطلح الصحة النفسية والحقيقة أن التداخل كبير بين هاتاه المصطلحات، فسوء التوافق يمثل واحدا من الأسباب الرئيسية المؤدية إلى الاضطراب النفسي بأشكاله المختلفة (بطرس، 2008، ص113)

كما أن: "مستوى الصحة النفسية التي يتمتع بها الفرد تساعده على النجاح في عمله ومهنته لأن الشخص المتمتع بالصحة النفسية يسعى دائما إلى تحديد مستوى الطموح الذي يتناسب مع قدراته وإمكاناته واستعداداته، لذلك فهو يتقن الأداء للنجاح والوصول إلى مستوى طموحه وتحقيق ذاته فيه مما يجعله متوافقا تماما مع مهنته منجزا فيها" (جبل، 2000، ص49).

إذا هناك ارتباط بين الصحة النفسية وحالة التوافق وهما يسيران في خطين متوازيين فنقول أن الشخص الذي يحقق حاجاته هو متوافق مع نفسه ومع بيئته أي أنه يتمتع بصحة نفسية حسنة،

وحتى نفهم كيفية الوصول إلى الصحة النفسية لابد لنا من فهم حالة التوافق وطبيعة الحاجات وكيفية إشباعها بطرق مباشرة، وتحقيق الحاجات (بطرق مباشرة وغير مباشرة) يؤدي إلى التوافق بالتالي إلى درجة عالية من الصحة النفسية للفرد (الخالدي، العلمي، 2009، ص13).

ب- التكيف المهني:

يرى عويضة: "على أن التكيف المهني أحد فروع التكيف العام في مجال العمل، والتوافق والتكيف هما عمليتان مستمرتان تسيران في خطين متوازيين نحو تحقيق التوافق بين الفرد وبيئته المهنية، لأن تكيف العامل يحصل عبر العلاقة الانسجامية المستمرة ببيئته وبين محيط العمل أي ملاءمة العامل للمهنة وملاءمة المهنة للعامل، كما أن التوافق بين الفرد ومحيطه هو أساس دوافع السلوك الإنسانية، إضافة إلى أن بيئة العمل تشكل أهم البيئات في حياة الفرد، وبالتالي فالتوافق عملية داخلية و خارجية أما التكيف فهو خارجي، ويمكن معالجة التكيف المهني من عدة زوايا أهمها:

-معالجة التكيف المهني من منظور العلاقات الاجتماعية في المؤسسة.

- معالجة التكيف المهني من منظور إدارة المؤسسة.

- معالجة التكيف المهني من منظور ثقافة المؤسسة.

-معالجة التكيف المهني من منظور التوحيد التنظيمي.

-معالجة التكيف المهني من منظور التكامل وتحقيق مطالب الأفراد وأهداف المؤسسة.

(كامل عويضة، 1996، ص175).

ويتفق هذا المنظور مع ما ذهب إليه دوغلاس ماك غريغور (Grigore. Mc. D) حيث عرف أهداف التنظيم بأنها: الأهداف الاقتصادية للمشروع، أما مطالب الفرد فهي إشباع حاجاته الفسيولوجية والنفسية والاجتماعية (بالرابع، 2011، ص29، 30).

إذاً فالتكيف المهني هو وسيلة أو عملية إشباع لحاجات الفرد تحقيقاً للرضا عن النفس وتخفيف التوتر الناتج عن الشعور بالحاجة، حيث يتحقق التوافق بإجادة التعامل مع الآخرين وتحقيق الرغبات إرضاء للنفس وللآخرين (بالرابع، 2009، ص72).

ت - الموازنة المهنية:

يعرف (طارق كمال) الموازنة المهنية على أنها: وضع العامل في المكان الذي يناسب قدراته ويجعله يمارس نوعية العمل الذي يميل إليه وهذا يشمل التوجيه المهني والاختيار المهني والتأهيل والتدريب المهني" (طارق كمال: 2007، ص14).

فالموازنة المهنية بين الفرد والعمل أمر من الأمور التي يهدف إليها علم النفس العمل والتنظيم من خلال النقاط التالية:

- نظرا لأهمية العمل واختيار المهن، الفروق الفردية، والتوجيه المهني.

- كما أنه توجد فوارق بين الأفراد من حيث الاستعدادات والقدرات وتوجد فوارق كبيرة بين العمال من حيث ما تتطلب من شاغليها من إمكانيات وقدرات، وبالتالي فالعمل ليس وسيلة لكسب الرزق فقط بل وسيلة لإرضاء العديد من الدوافع والحاجات لذلك تسعى الموازنة المهنية إلى محاولة التوفيق بين الفرد والعمل ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب من خلال توجيه الفرد المهني ومساعدته على اختيار المهنة المناسبة وعلى إعدادة نفسيا لها والتقدم على نحو يكفل له النجاح وتحقيق الرضا عن نفسه، كما أنها قائمة على الاختيار المهني ويعني اختيار الأصلح من المتقدمين للوظيفة، وبالتالي إذا وجدنا الشخص المناسب في المكان المناسب يعني هذا أن العامل يؤدي كافة آثاره النفسية لأنه تعود على الانضباط الذاتي والالتزام بالتعليمات وتأدية الواجبات، كما يعمل على تنمية قدراته على التخطيط على حسن أداء العمل (ربيع، 2006، ص41).

ث - الرضا الوظيفي:

ثمة العديد من التعريفات للرضا عن العمل ولكن أكثرها قبولا تعريف (لوك) الذي يعرف الرضا عن العمل على أنه: " حالة انفعالية إيجابية أو سارة ناتجة عن نظرة الفرد لعمله أو لوظيفته، ويرتبط الرضى بعوامل عديدة: مثل الراتب، ساعات العمل، فرص الترقية، العلاقة مع الزملاء والرؤساء" (ربيع، 2010، ص240) .

كما يعتبر رضى الفرد عن العمل محصلة لعديد من الخبرات المحبوبة وغير المحبوبة بالعمل ومن تقديره للعمل وإدارته مدى نجاحه الشخصي أو فشله في تحقيق أهدافه الشخصية، فكلما كانت صور الفرد أن عمله يحقق له إشباعا كبيرا لحاجاته كلما كانت مشاعره نحو هذا العمل إيجابية أي كلما كان راضيا عن عمله، كما أن تصوره أن عمله يحقق له الإشباع المناسب لحاجاته كلما كان تصوره أن عمله يحرمه من هذا الإشباع وبالتالي فمشاعره السلبية نحو هذا العمل ودرجة الرضا عن العمل لهذا المعنى تمثل سلوكا ضمنيا يكمن في وجدان الفرد، وقد تضل هذه المشاعر كامنة في نفسه وقد تظهر في سلوكه الخارجي الظاهر حيث يتفاوت الأفراد في الدرجة التي تنعكس بها اتجاهاتهم النفسية الكاملة على سلوكهم الخارجي.

بمعنى أنه: " كلما كانت مشاعر الاستياء من العمل قوية كلما زاد احتمال ظهور الاستياء على سلوكه في زيادة معدلات الغياب، التأخر، ترك العمل " (فنيه، السيد، 2009، ص ص 259، 260) . وعليه فإن رضا العامل عن عمله يقتضي إضافة إلى رضاه عن الظروف المادية والفيزيقية رضاه كذلك عن الظروف النفسية والاجتماعية المحيطة كالجو المعنوي من ثقة وتفاهم وتعاون وكره و اشمئزاز واتجاهات 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 الفيزيقية على الرغم من درجة تأثيرها إلا أن الوجة النفسية والاجتماعية مهمة أكثر (سند، 1995، ص31).

ويعتبر الرضا الوظيفي من أهم مظاهر التوافق المهني، فالتوافق يعني الرضا والرضا يعني التوافق، وبالتالي فالتوافق المهني أشمل من الرضا الوظيفي (بالرابح، 2009، ص72).

بالتالي فالرضا الوظيفي هو نتيجة حتمية أو محصلة منطقية للتوافق المهني فالعامل المتوافق مهنيا لا يكون متوافقا إلا إذا بلغ مستوى عال من الرضا الوظيفي والعكس غير صحيح، إذ ليس بالضرورة أن يكون العامل راضيا عن جانب أو جوانب معينة من العمل معناه أن العامل يتمتع بالتوافق المهني أو حتى الرضا الإجمالي عن العمل .

ولقد حدد الباحثون في مجال السلوك التنظيمي عددا من النتائج المحتملة للرضا الوظيفي بما في ذلك آثاره على الأداء والغياب ودوران العمل ويتضح ذلك فيما يلي :

-الرضا عن العمل ومعدل دوران العمل:

يقودنا التفكير المنطقي إلى افتراض أنه كلما زاد رضا الفرد عن عمله زاد الدافع لديه على البقاء في هذا العمل، وقل احتمال تركه للعمل بطريقة اختيارية ولقد أجريت عدة دراسات تهدف إلى اختبار صحة هذا الفرض، وقد أظهرت كل الدراسات بدرجات متفاوتة أن هناك علاقة سلبية بين الرضا عن العمل ومعدل دوران العمل، بمعنى أنه كلما ارتفع الرضا عن العمل يميل دوران العمل إلى الانخفاض

-الرضا عن العمل ومعدل الغياب:

من العوامل التي يمكن الاعتماد عليها في عملية التنبؤ بحالات الغياب بين العمال الرضا عن العمل، والفرض هنا أنه إذا كان العامل يحصل على درجة من الرضا أثناء وجوده في عمله أكثر من الرضا الذي يمكنه الحصول عليه إذا تغيب عن العمل، فنستطيع أن نتنبأ بأنه سوف يحضر إلى العمل والعكس صحيح.

-الرضا عن العمل والإصابات:

وهنا يميل الباحثون إلى افتراض علاقة سلبية بين الرضا عن العمل وبين معدلات الحوادث والإصابات في العمل ومفادها أن العامل الذي يشعر بدرجة عالية من الرضا عن عمله تجده أقرب للإصابة، أما البعض الآخر فيرى غير ذلك لذا نجد (فروم): "يرجح الرأي القائل بأن الإصابات مصدر من مصادر عدم الرضا عن العمل وليس العكس". (فروم، 1979، ص35).

-الرضا عن العمل ومعدل الأداء للعمل:

يعتقد بعض المديرين والعلماء أن الرضا الوظيفي يفضي إلى الأداء، بعبارة أخرى فإن العامل السعيد بعمله عامل منتج، بينما يرى آخرون أن الأداء يسبب الرضا، حيث يحصل العامل ذو الأداء التفوق على الرضا من أدائه الجيد في الوظيفة وهناك آخرون يعتقدون أن الرضا والأداء يسببان بعضهما .

- ما يطرح التساؤل هل الرضا الوظيفي غاية أم وسيلة ؟ بمعنى هل يجب أن يكون هدف الإدارة هو رضا العاملين؟ (عباس، 2011، ص ص226، 228).



ج - الروح المعنوية:

يقصد بالروح المعنوية المزاج السائد بين جماعة من الأفراد، وعلى ذلك فالروح المعنوية تتكون من الروح المعنوية لمجموع أفراد هذه الجماعة وتشير إلى وظيفة الجماعة ووحدتها وتماسكها وتشير إلى العلاقات الإنسانية بين أفراد الجماعة وإلى علاقة الأفراد بالقادة وإلى إحساس العامل بالرضا عن نفسه وعن عمله، فمن المؤلف أنها تعرف بأنها روح الفريق ويؤدي ارتفاع مستوى الروح المعنوية إلى زيادة تماسك الأفراد وارتفاع نسبة الإنتاج وقلة تغيب العمال وتمارضهم وهجرانهم إلى أعمال أخرى كما تؤثر على نسبة الحوادث في العمل، وعلى درجة تأثير العمال بظروف التغيب والملل (جابر، 2011، ص310، 311).

أحيانا توجه الروح المعنوية للجماعة بما يتناسب حالة الرضا عن العمل للفرد، وفي الحقيقة أنه هناك نوعان من الروح المعنوية: - روح معنوية للفرد و- روح معنوية للمجموعة.

فالروح المعنوية للفرد : لها علاقة بحاجات الفرد ومستوى قدرته على التكيف مع عمله ودوره المنوط في التنظيم.

أما **الروح المعنوية للجماعة:** فهي عبارة عن ردود الفعل الاجتماعية ومشاعر أفرادها نحو القيم الاجتماعية، وهي شعور أعضاء الجماعة بالرضا المتولد عن الانتماء للجماعة. ومما سبق يتضح أن الروح المعنوية هي محصلة اتجاهات نحو تنظيم يضم أفراد وجماعات تتركب من تفاعل عدد من العوامل وجب اعتبارها نتاجا ومؤشرا للعلاقات الإنسانية بين أفراد الجماعة تبعث في نفس العامل الشعور بالرضا عن شخصه وعن عمله، والإحساس بالولاء للجماعة وتمنحه الثقة بذاته وبالآخرين ولظروف العمل". (بالربيع، 2011، ص ص 153، 154).

فإذا تحقق التوافق الشخصي وعم الارتياح بين أفراد الجماعة وزاد شعورهم "بالنحن" غاب التوتر وزال الصراع وانعكس ذلك بالمرود الإيجابي للجماعة وتحقق توحيد الفرد بالجماعة، وكان الأجدر بالعاملين تكوين جماعة تضم نماذج من العلاقات الإنسانية التفاعلية بينهم وبين عملهم وبين سياسة المنظمة وبين رؤسائهم لذلك فإن اختلال التوازن في علاقة هذه الأنماط يؤدي إلى سوء التوافق الاجتماعي.

لقد عرف (ميللر) الروح المعنوية: "على أنها عبارة عن حالة دافعية تدفع الفرد نحو الأهداف المنشودة وقد يستطيع تحقيقها كما تعجز قدراته على مواجهتها" ، وعرفها (روبرت غوين) "المستوى الذي يشبع فيه الفرد حاجاته المطلوبة" ، كما عرفها (هالسي) "هي استعداد وجداني يشد العامل نحو عمله ونحو مؤسسته ونحو رؤسائه فيبعث في نفسه نشاطا وحماسا يجعله يؤازر رفقاءه في العمل، ويذهب عنه التعب والإجهاد مما ينعكس على رفع الإنتاج وتحسينه". (بالراج، 2011، ص ص 151،152).

حيث ربطت المدرسة النفسية الروح المعنوية بإشباع الحاجات الأساسية، فمتى أشبعت الحاجات والدوافع العليا تحققت دلائل الروح المعنوية وبالتالي يمكن القول أنها تناسب قدرات العامل مع العمل واحتياجاته يؤدي إلى التوافق في أداء هذا العمل ورفع الروح المعنوية للعامل، هذا مع الاهتمام بالتدريب المستمر على الآلات المستحدثة والتطور مما يساعد هذا العامل على أداء العمل بسهولة وبدون معوقات، مما يحقق استمرار توافق العامل في هذا العمل فيحافظ بذلك على ارتفاع الروح المعنوية (عويضة، 1996، ص 161) .

ويفسر (جوردن البورت) الروح المعنوية القوية على أنها التي تدفع الفرد نحو العمل الجماعي ومستوى الروح المعنوية بالنسبة إلى جماعة تحكمه عددا من الظروف بعضها داخلية تتعلق بالجماعة ذاتها، والبعض الآخر يرجع لأسباب خارجية. (عويضة، 1996، ص 154) .

أولاً: المحددات الداخلية:

- التوقعات والأهداف، احتمالات النجاح، النجاح الفعلي، مستوى الرضا بالنسبة لكل فرد من أفراد الجماعة .

ثانياً: المحددات الخارجية:

- مضمون العمل أو الوظيفة، نوع الإشراف، طبيعة نظم الرقابة، قيم و أهداف التنظيم

(عباس 2011، ص ص 252، 250)

فالروح المعنوية مرتبطة دوماً بالجماعة فهي تتعلق بالمعنى الجماعي للغايات والإيمان بأهداف الجماعة أما التوافق المهني فيتعلق بالقيمة التي يعطيها الفرد لحالته المهنية وبالتالي فالروح المعنوية هي الشعور الذاتي لكل فرد من أفراد الجماعة بأهمية العمل كوسيلة تحد أو تحقق أهداف الفرد



والجماعة فهي حالة مستقبلية، بينما التوافق المهني فهو حالة حاضرة ماضية معبرة عن مدى قبول الوضع المهني للعامل في الأخير العلاقة بين الروح المعنوية والتوافق المهني علاقة وطيدة كلاهما يؤثر في الآخر ويسهم في تكوينه من خلال الارتباط بالعمل لدرجة احتلاله حيزا هاما في حياة الفرد (نفسيا وعقليا و جسميا واجتماعيا.)

6 - نظريات التوافق المهني:

هناك العديد من النظريات المفسرة لسلوك الفرد داخل المنظمات، فهي تتقاطع وتختلف في الكثير من الجوانب النظرية، بالتالي فهي تحاول إعطاء نماذج معينة لتفسير نواتج السلوك المهني والتنظيمي للمورد البشري، وسوف نحاول في هذه الدراسة الحالية أن نتناول مختلف نظريات التوافق :

-6-1 نظرية منسوتا: (TWA1964) تنتمي نظرية التوافق المهني في العمل إلى مجموعة

من النظريات التي تعرف بنظريات (E.P) والتي تتعامل مع الفرد (Person(P) في البيئة Environment(E) ومدى التوافق بينهما كما تتعامل مع تفاعل الفرد (P) مع البيئة (E) وهناك العديد من الجوانب المتعلقة بالبيئة أو هناك العديد من البيئات (البيئة الطبيعية، البيئة المدرسية، العمل، الأسرية، الاجتماعية)، وتتعلق نظرية منسوتا ببيئة العمل .

وتستخدم نظرية منسوتا مكونين للدلالة على العلاقة بين الفرد والبيئة (E.P) حسب ما أوضحه

براون ولينت هما: التوافق والتفاعل.(Interaction And Fit)

-6-1-1- التوافق أو المواءمة: (FIT) يشير إلى الدرجة التي تتوافق بها خصائص الفرد أو

سماته مع متطلبات البيئة فمثلا نجد العديد من الأفراد العاملين (PS) لديهم مهارات مختلفة ووظائف ومهام مختلفة (E) تتطلب العديد من المهارات.

والتوافق هنا معناه أن بعض العاملين لديهم مجموعة المهارات التي تتطلبها الوظيفة أو المهنة، ولكن الآخرين ليس لديهم هذه المهارات، أو بعض الوظائف والمهن تتطلب مجموعة من المهارات لدى أحد العاملين أو بعضهم لدى الآخرين.

2-1-6 التفاعل (Interaction) :

يشير إلى أن أفعال (P) الفرد و (E) البيئة المهنية وردود أفعالهما مع بعضهما البعض فالعاملون وبيئات النمو ليسوا كيانات جامدة لا تتغير، ولكنهم كيانات تستطيع أن تتغير وهي بالفعل تقوم بتغييرات، فمثال العاملين الذين لديهم الرضا أو الكفاية عن عملهم يسعون لأداء شيء لتغيير هذه المواقف غير المرضية، مثل التقدم بشكوى لمدير العمل، أو زيادة ساعات العمل وزيادة الجدية لكي يثبتوا للإدارة أنهم يستحقون معاملة أفضل، قد تتجاوب الإدارة مع الشكاوي بشكل سلبي أو تتجاوب معها بشكل إيجابي بزيادة أجور العاملين.

نشأت نظرية التوافق في العمل من الفروق الفردية بين الأفراد والتنوع البشري أدى إلى إيجاد طريقة لوصف الفروق الفردية .

-المفاهيم الأساسية للنظرية :

ترتكز نظرية منسوتا على الفرد (أ) وعلى سلوك الفرد، فنجد أن الفرد لا يتصرف من فراغ فالفرد دائما يوجد ويتصرف ويتحرك في البيئة (E) المحيطة ونوجز ذلك فيما يلي :

1- إن الفرد ككائن حي له متطلبات وحاجات لا بد من الوفاء بها والكثير من هذه الحاجات تتحقق من خلال البيئة.

2- أن الفرد له قدرات تجعله يحاول سد هذه الحاجات.

3- معظم سلوكيات الفرد في التفاعل مع البيئة تتمحور حول هذه المتطلبات.

ومن أهم متطلبات الفرد ما يعرف بالحاجات (Needs) وهي الحاجات البيولوجية التي تساعد على بقاء حياة الفرد، كما نجد الحاجات النفسية التي تؤدي دورها في المحافظة على جودة حياة الفرد، ومن المفترض أن تتطور الحاجات من المورثات الجينية الموجودة في الفرد لتتفاعل وتتكيف مع البيئات المختلفة (ES) التي يتعرض لها الفرد، حتى يتم التوصل إلى حالة الاستقرار وفي نظرية منسوتا فإن ما يهم هو بيئة العمل كما تعنى النظرية بالفرد العامل أو الموظف وتتصور هذه النظرية أن

الفرد والبيئة متوازنان ومتكاملان، ولذلك فهي نفترض أن البيئة بالتوازي مع الفرد لها متطلبات لا بد من الوفاء بها ولها قدرات تجعلها قادرة على الوفاء بهذه المتطلبات.

والعملية التكاملية تعني أن بعض متطلبات البيئة يمكن الوفاء بها بواسطة الفرد بنفس الطريقة التي تمكن من الوفاء ببعض متطلبات الفرد بواسطة البيئة، وهكذا فإنه في محيط العمل يتضح أن الفرد والبيئة يتوافقان معا لأن كل منهما له متطلبات يمكن الوفاء بها من الطرف الآخر.

كما يشير (براون وليننت): إلى وجود أربع (04) حالات محتملة التي يمكن أن يكون عليها الفرد وهي:

- Satisfactory And Satisfied: أي توافق الفرد مع البيئة وتوافقها معه.
- Satisfied But Unsatisfactory: أي أن الفرد متوافق مع البيئة والبيئة لا تفي بحاجات الفرد.
- Dissatisfied And Satisfactory: أي أن الفرد غير متوافق مع البيئة لكن البيئة تفي بحاجات الفرد أو تمكن أن تفي بحاجاته.
- Dissatisfied And Unsatisfactory: أي أن الفرد غير متوافق مع البيئة كما أن البيئة لا تفي بحاجات الفرد.

وترى النظرية أن الحالة الأولى هي الحالة الوحيدة المعززة للسلوك وهي التي تبقى على حالة صحية من التفاعل بين (P. E) أي سلوك البحث عن التوافق وعلى طرفي خط المعادلة يمكن أن تنهار العملية التفاعلية (إما أن يترك الفرد البيئة وهي مؤسسة العمل أو أن البيئة أو مؤسسة العمل تلفظه خارجا). (العطاس، 2099، ص ص 60، 57).

ولكن بما أن: " الفرد توجد لديه مساحات مرنة من رضا نفسه عن البيئة وكفاية البيئة فإن الفرد يبقى في البيئة، وتحاول البيئة أن تبقيه فيها والفترة التي يبقى فيها الفرد في البيئة هي ما نسميها

(Tenure) في نظرية منسوتا أي فترة بقاء الفرد واستمراريته في البيئة التي يعمل فيها" .
(Dawis.England.Lofquist.1964.p10)

وهذه النتائج الثلاثة هي المؤشرات الأساسية في عملية التوافق وفق نظرية منسوتا بأن التوافق المهني قد يتخذ شكلين أساسيين وهما:

-التوافق السلبي: ويتم بتقبل واقع مفروض لا يمكن للفرد تغييره، وهو ما يشير إلى الرضا: كالرضا عن الدخل والرضا عن الإدارة والزملاء .

-التوافق الإيجابي: ويعتمد على فاعلية الفرد في قيامه بتكوين علاقة اتساق مع البيئة من خلال تعديلها أو التحكم فيها (كالانتقال إلى عمل أفضل أو تنمية قدرات ومهارات جديدة) ويشير هذا الجانب إلى الفاعلية أو الإرضاء (العطاس، 2009، ص61) .

- 2-6- نظرية سلم الحاجات: (The Need Hierarchy Theory)

صاحب هذه النظرية ابراهام ما سلو : (Maslow Abraham) وتشير إلى أن الحاجات الإنسانية مرتبة هرميا حسب الأهمية كالتالي:

1-2-6 حاجات فيزيولوجية (Physiological Needs): وهذه حاجات أساسية للبقاء وتشمل الماء والمأكل والنوم والجنس.

2-2-6 حاجات الأمن والحماية (Security Or Safety Needs): حاجات الأمن المادية والأمن النفسي وتشمل حماية الإنسان لذاته وممتلكاته وفي المجال التنظيمي فإن الأمن والحماية يأخذ شكل الأمن الوظيفي وضمان بيئة تنظيمية آمنة وبالرغم من الاعتمادية المتبادلة بين المنظمة والعاملين في تحقيق أهداف كل منهما إلا أن العاملين أكثر اعتمادا على المنظمة في إشباع حاجاتهم المختلفة وهذه الاعتمادية تجعل الأفراد بحاجة إلى التنبؤ في البيئة التنظيمية فيما يتعلق بالكثير من الأمور مثل: الأمن الوظيفي، الترقيّة، العدالة والمساواة في المعاملة، مأكل والنوم والجنس.

3-2-6- حاجات اجتماعية (Social Needs) الحاجة إلى الانتماء والصدقة والحب

والعاطفة و الشعور والوجدان والقبول الاجتماعي من قبل الآخرين.

- 4-2-6 حاجات التقدير والاحترام (Esteem Or Ego Needs) حاجة تقدير الذات،

احترام وتقدير الآخرين، الثقة بالنفس، المعرفة، الاستقلالية، الكفاءة، الشهرة، القوة، التميز، المكانة والمركز الاجتماعي.

- 5-2-6 حاجات تحقيق الذات (Self-Actualization Needs)

وتمثل حاجة ما يستطيعه الفرد أن يكون To be what one is capable of becoming

وتشمل حاجة تطوير قدرات الفرد الكامنة، المعرفة، المهارة، الإبداع، الخلق والابتكار، لتحقيق أقصى الطموح.

وبناء على هذه النظرية فإن الحاجات مرتبطة مع بعضها ومرتبة تصاعديا حسب الأهمية كما هو مبين في الشكل التالي:



شكل رقم (01) يبين سلم الحاجات لماسلو.

يلاحظ أهمية الحاجات الفسيولوجية من أجل البقاء، حيث تسود في المستوى الأدنى وعندما يتم إشباعها بدرجة مرضية ينتقل الفرد إلى الحاجة التي تليها في الأهمية، وهي الأمن والحماية: إن الحماية المشبعة لم تعد حافزة، بينما الحاجة غير المشبعة تدفع الفرد للتحرك لذلك عندما يتم إشباع الحاجات الفسيولوجية فإن حاجات الأمن والحماية تبدأ بحفز السلوك.

تظهر الحاجات الاجتماعية من كون الإنسان كائنا اجتماعيا بطبعه وقد أشارت الدراسات إلى أن الأفراد الذين يعملون بمفردهم بمعزل عن الآخرين لا تتوفر لديهم الرغبة في العمل ويعزى ذلك إلى العزلة والوحداية، كذلك بينت دراسات أخرى أن الأقسام والوحدات الإدارية التي تمنح أفرادها مستوى متدنيا من التفاعل الاجتماعي والاتصال مع الغير لديها أعلى نسبة دوران عمل فإن إشباع الحاجات الاجتماعية في موقع العمل مقيد إلى حد بعيد بالتكنولوجيا المستخدمة في الأداء وفي الظروف المادية لتصميم العمل.

تمنح حاجات التقدير والاحترام إدارة المنظمة مجالا واسعا لخلق بيئة تنظيمية تعمل على إشباع هذه الحاجات وهذه الحاجات غير محدودة الإشباع ومن ناحية تنظيمية يعتمد إشباعها بشكل أساسي على السياسات الإدارية والسلوك القيادي وهذه الحاجات تظهر عند المديرين أقوى مما لدى المرؤوسين لذلك تعطى أهمية في مجال حفز الإداريين.

أخيرا حاجات تحقيق الذات وهي تمثل الحاجة إلى إدراك إمكانية تطور وتقدم الفرد إلى أقصى درجة إذ لا يتم إشباع هذه الحاجة بالكامل وهي مهمة إلى أولئك الذين استطاعوا إشباع بقية الحاجات في سلم ما سلو بدرجة مقبولة.

يوجد اختلاف في وجهات النظر حول نظرية ما سلو تشير بعض الدراسات إلى أن الترتيب الهرمي للحاجات هو ترتيب اصطناعي إذ أن جميع هذه الحاجات متداخلة ومتفاعلة مع بعضها البعض لدى الفرد الواحد، بينما أشارت دراسات أخرى إلى أن تطبيق نظرية ما سلو والاختلاف في ترتيب الحاجات مرهون بالعوامل البيئية والاختلافات الثقافية (العميان، 2005، ص ص 282، 285).

6-3 نظرية القيمة : (Value Theory)

يرى ادوين لوك (Lock Edwin) : " أن المسببات الرئيسية للرضا عن العمل هي قدرة ذلك العمل على توفير العوائد ذات القيمة والمنفعة العالية لكل فرد على حده، وأنه كلما استطاع العمل على توفير العوائد ذات القيمة للفرد كلما كان راضيا عن العمل، وأن العوائد التي يرغب بها الفرد هي

الموجودة في نظرية تدرج الحاجات لما سلو و إنما تعتمد بالدرجة الأولى على إدراك وشعور كل فرد على حدى بما يولد من عوائد يرى أنها تتناسب وظيفته ومستواه الوظيفي والاجتماعي، وتتناسب رغباته وأسلوبه في الحياة، فأحد كبار المديرين وفقا لنظرية ما سلو يجب أن يسعى إلى التقدير وتحقيق الذات، ولكن وفقا لنظرية القيمة فإن العوائد التي يرغبها المدير قد تتضمن العوائد المادية و الأمان وأي عوائد يراها مناسبة (ماهر، 2003، ص ص 230، 229).

فالرضا عن العمل هو نتيجة لحصول الفرد على ما يرغب فيه، وقد أيدت نتائج الأبحاث هذا الرأي، فكلما زاد التباعد بين ما هو قائم بالفعل، وبين رغبات الفرد المتعلقة بالجوانب المختلفة لعملهم



مثل: الدفع، الترقية، كلما شعر الفرد بالاستياء أو عدم الرضا عن العمل، وتكون هذه العلاقة أكبر بالنسبة لهؤلاء الأفراد الذين يعطون لهؤلاء الأفراد أهمية أكبر لهذا الجانب المعين.

ومن أهم المضامين التطبيقية لنظرية القيمة هو جذبها بجوانب العمل التي تحتاج إلى التغيير لكي يتحقق الرضا عن العمل خاصة، إن النظرية اقترحت احتمال اختلاف هذه الجوانب باختلاف الأفراد، أيضا وفقا لمدخل القيمة فإنه من أكثر الطرق فعالية لتحقيق رضا الأفراد عن عملهم هو البحث واكتشاف ماذا يريد الأفراد من عملهم ومحاولة توفير هذه الرغبات بقدر المستطاع (حسن، 2003، ص ص 171، 172) .

4-6 نظرية النمو المهني:

يرى سوبر (Danald.E.Super): " أن الأفراد يميلون إلى اختيار المهن التي يستطيعون من خلالها تحقيق مفهوم عن ذواتهم والتعبير عن أنفسهم، وأن السلوكيات التي يقوم بها الفرد لتحقيق مفهوم ذاته مهنيا هي عبارة عن وظيفة المرحلة النمائية التي يمر بها، و عندما ينضج الفرد يصبح مفهوم الذات مستقرا، فقد اعتمد سوبر في تطوير نظريته في النمو المهني على ثلاث أسس تشكل الإطار العام لها "وهي:

6 - 4 - 1 . نظرية مفهوم الذات : (Self Consept)

إن مفهوم الذات يتطور نتيجة تطور الفرد العقلي والجسمي والنفسي والتفاعل مع الآخرين وعندما ينضج يختبر نفسه بعدة طرق مهنية وأكاديمية من خلال ملاحظته وإدراكه التطور الحاصل يقوده إلى قرارات تتعلق بالتعلم والعمل وتكون منسجمة مع مفهوم الذات، وفي الوقت التي تظهر فيه عملية التفريق بين الذات والآخرين يبدأ الفرد بتحديد هويته وبتطوير صورة عن نفسه، إن هدف الإرشاد المهني هو مساعدة الفرد على أن يتقبل صورة لذاته وملاءمتها لدوره في عالم العمل والوظيفة وأن تختبر هذه الصورة في العالم الحقيقي.

6 - 4 - 2 - علم النفس الفارقي: (Defferential Psycho)

يبين سوبر أن أي فرد عنده القدرة على النجاح والرضا في عدة وظائف، وذكر أن الأفراد ينفوتون في مستوى كفاءتهم للوظائف بناء على ميولهم وقد ارتهم ، فالفرد يكون أكثر كفاءة في الوظيفة التي تطابق ميوله وقد ارته.

6 - 4 - 3 - علم النفس النمو: (Development Psycho)

تأثر سوبر بكتابات (بوهلر) في علم النفس النمو التي ذكرت أن الحياة يمكن النظر إليها كنتائج مراحل متتالية وهذا قاده لأن يقول بأن طريقة الفرد في التكيف في مرحلة من مراحل الحياة يمكن أن تساعده في التنبؤ في مراحل لاحقة.

وقد ذكر سوبر (10) افتراضات لها علاقة في تحديد مراحل النمو المهني وهذه الافتراضات تمثل حياة الفرد المهنية وهي:

- يختلف الأفراد في قدراتهم وميولهم وسماتهم الشخصية .

- يتأهل الأفراد بحكم الظروف لعدد الوظائف.

- كل مجموعة من المهن تتطلب نمطا متميزا من القدرات والميول وسمات الشخصية .

- إن النمو والخبرة يلعبان دورا أساسيا في تحديد مفهوم الذات، وبالتالي تحديد المهنة ودرجة الكفاءة والنجاح .

- يتحدد طبيعة ونمط المهنة بالظروف الاقتصادية والاجتماعية بالإضافة إلى قدرات الفرد العقلية وحياته الشخصية والفرص المتاحة له .

- إن نضج القدرات والميول يعتبر عاملا مكملا لمساعدة المسترشد وإرشاده في تنمية مفهوم ذاته المهنية واختيار المهنة المناسبة له فعلا .

- مفهوم الذات ناتج عن تفاعل الاستعدادات الموروثة وممارسة الأدوار المختلفة في الحياة بإيجابية استحسان المحيطين به.



- يري أن درجة مفهوم الذات وتحقيقها يعتبر جوهر عملية النمو المهني.
- يحتاج الفرد للمواءمة بين الصفات الفردية والعوامل الاجتماعية لتحقيق مفهوم الذات المهنية في مراحل النمو المهني .

- يعتمد رضا الفرد عن العمل والحياة على درجة وجود منفذ مناسب لقدراته وميوله وصفاته الشخصية وقيمة وظروف العمل التي يعمل بها(الشيخ، 2014، ص ص 194، 199) .

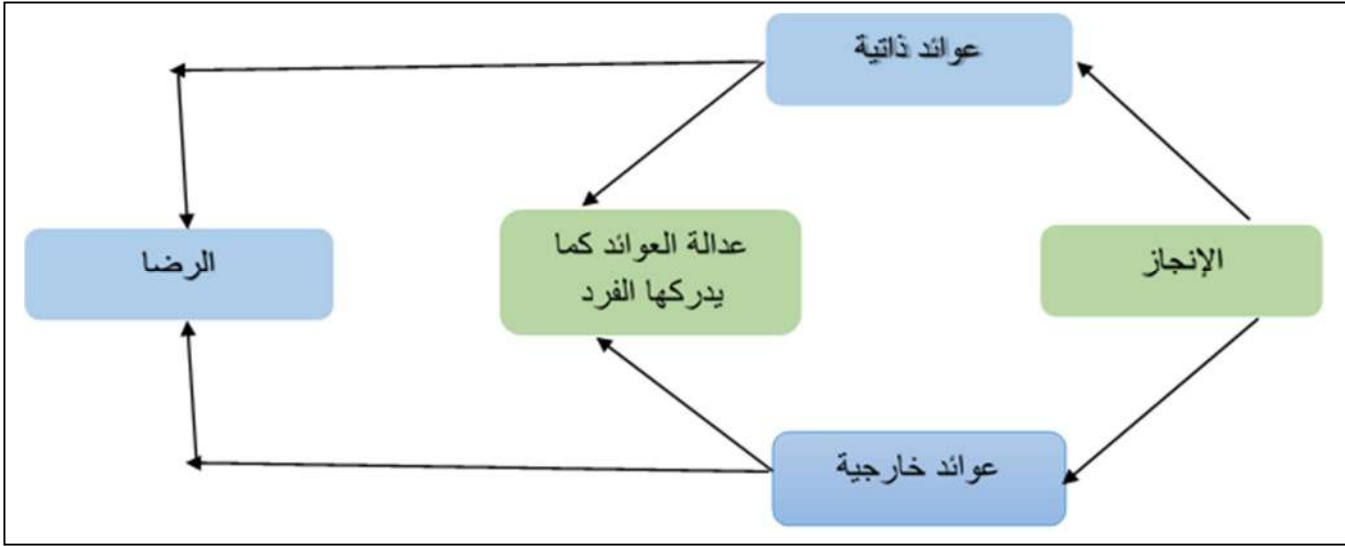
ولخص (سوبر) عملية النمو المهني في خمسة(05)مراحل هي: النمو، الاستكشاف، الاستقرار، الاستمرار والانحدار .

- 5-6 نظرية نموذج مظهر الرضا:

طور بورتولولر(Porter & Lawler) عام 1968 نموذج (فروم) وقد ربطاه بكل من الإنجاز والعائد فهما يضعان حلقة وسيطة بين الإنجاز والرضا وهي العوائد، وبموجب هذا النموذج يتحدد رضا الفرد بمدى تقارب العوائد الفعلية مع العوائد التي يعتقد الفرد أنها عادلة ومنسجمة مع الإنجاز أو الجهد المبذول، فإذا ما كانت العوائد الفعلية لقاء الإنجاز تعادل أو تزيد عن العوائد التي يعتقد الفرد بأنها عادلة فإن الرضا المتحقق سيدفع الفرد إلى تكرار الجهد، أما إذا قلت هذه العوائد كما يعتقد الفرد أنه يستحقه، فستحدث حالة من عدم الرضا ويوقف الدافعية للاستمرار في الجهد ولذلك فإن من أبرز إضافة نموذج بورتولر و لولر إلى نظرية فروم هو المفهوم الذي يشمل عليه نموذجهما بأن استمرارية الأداء تعتمد على قناعة العامل ورضاه وأن القناعة والرضا تتحدد بمدى التقارب بين العوائد الفعلية التي تم الحصول عليها وما يعتقد الفرد وقد بين بورتولر ولولر أن هناك نوعين من العوائد:

أولاً: عوائد ذاتية (Intrinsic Rewards) وهي التي يشعر بها الفرد عندما يحقق الإنجاز المتوقع، وهذه تشبع الحاجات العليا لدى الفرد.

ثانياً: عوائد خارجية (Extrinsic Rewards) وهي التي يتحصل عليها الفرد من المنظمة لإشباع حاجاته الدنيا (كالترقية والأجور والأمن الوظيفي) .



شكل رقم: (02) يوضح مخطط بورتر ولولر (العميان، 2005، ص 295).

يوضح نموذج بورتر ولولر التداخل بين عملية الحفز والإنجاز و الإشباع (الرضا) وهذا يعني أنه يتعين على الإداريين ضرورة أن تكون أهداف المرؤوسين متوسطة الصعوبة ومتوافقة مع قدراتهم ومهاراتهم، وربط نظام الحفز مع الحاجات الفعلية للمرؤوسين والعمل على الإشباع

(العميان، 2005 ، ص ص294،295) 6- نظرية ذات العاملين: (Two Factor Theory)

لقد قدم فريدريك هيرزبرغ (Frederic Herzberg) عام 1959 نظرية ذات العاملين منذ ذلك التاريخ ونظريته موضع اهتمام العديد من الباحثين، وقبل ظهور نظريته كان الرأي الشائع النظر إلى الرضا الوظيفي باعتباره ذا بعد واحد، أي العوامل المؤدية إلى الرضا الوظيفي هي نفسها العوامل التي تؤدي إلى عدم الرضا.

فصاغ هيرزبرغ نظريته بناء على دراسة أجراها على (200) محاسب ومهندس حيث طلب منهم تذكر الفترات التي كان يسيطر عليهم فيها الشعور بالاستياء من خلال هذه الدراسة وجد أن هناك عوامل كثيرة يمكن أن تصنف ضمن مجموعتين:

- **المجموعة: (01) (العوامل الداخلية)** وسماها بالعوامل الدافعة التي تؤدي إلى الشعور بالرضا الوظيفي وتتعلق بالعمل مباشرة وتنسجم مع هرم ما سلو للحاجات الاجتماعية والاحترام والتقدير وتحقيق الذات كما تتضمن العوامل الدافعة (الداخلية) الإنجاز في العمل، التقدير والاحترام نتيجة الإنجاز المسؤولة إنجاز العمل، الترقية واحتمالية التقدم و التطور، طبيعة العمل ومحتواه.

- **أما المجموعة: (02) (العوامل الخارجية)** وتتعلق بالبيئة المحيطة بالعمل وأطلق عليها عوامل الصحة أو الوقاية انسجاماً مع الحاجات الفسيولوجية والأمن والجماعة في هرم ما سلو وتشمل:

- سياسة المنظمة وأسلوب إدارتها، أسلوب الإشراف، العلاقة بين قمة الهرم الإداري .

- العلاقات بين المشرف والمرؤوسين، العلاقات بين المرؤوسين، العلاقات بين الزملاء في العمل

- الأجور والرواتب، الأمن الوظيفي، المركز الوظيفي، ظروف العمل المادية والفيزيقية.

إن عدم وجود هذه العوامل يسبب شعوراً بعدم الرضا لكن وجودها لا يشكل بالضرورة إحساساً أو شعوراً بالرضا وإن تمنع حالات عدم الرضا بمعنى إذا كانت هذه العوامل غير متوفرة فإنها ستؤدي إلى عدم رضا العاملين لكن توافرها لا يؤدي في نفس الوقت إلى حفز الأفراد أو زيادة الإنتاجية لأن عملية الرضا والإنتاجية العالية مرتبطة بالعوامل الداخلية، ولذلك نجد تأثيراً محدوداً للعوامل الخارجية على دفع الأفراد للعاملين لتحسين جهودهم (العميان، 2005، ص288).

7-6- نظرية التوقع (Theory Expectancy) :

طور هذه النظرية فكتور فروم (Victor Vroom) عام 1964 وتفترض هذه النظرية أن الإنسان يجري العديد من العمليات العقلية والتفكير قبل أن يؤدي الأمر إلى سلوك محدد، وترى هذه

النظرية أن دافعية الفرد لأداء عمل معين هي محصلة للعوائد التي سيتحصل عليها الفرد، وشعوره واعتقاده بإمكانية الوصول إلى هذه العوائد وبالتالي نورد خصائص هذه النظرية من خلال:

- أن دافعية الفرد لأداء عمل معين هي محصلة لثلاث 03 عناصر هي:

*توقع الفرد أن مجهوده سيؤدي إلى أداء معين.

* توقع الفرد أن هذا الأداء هو الوسيلة للحصول على عوائد معينة.

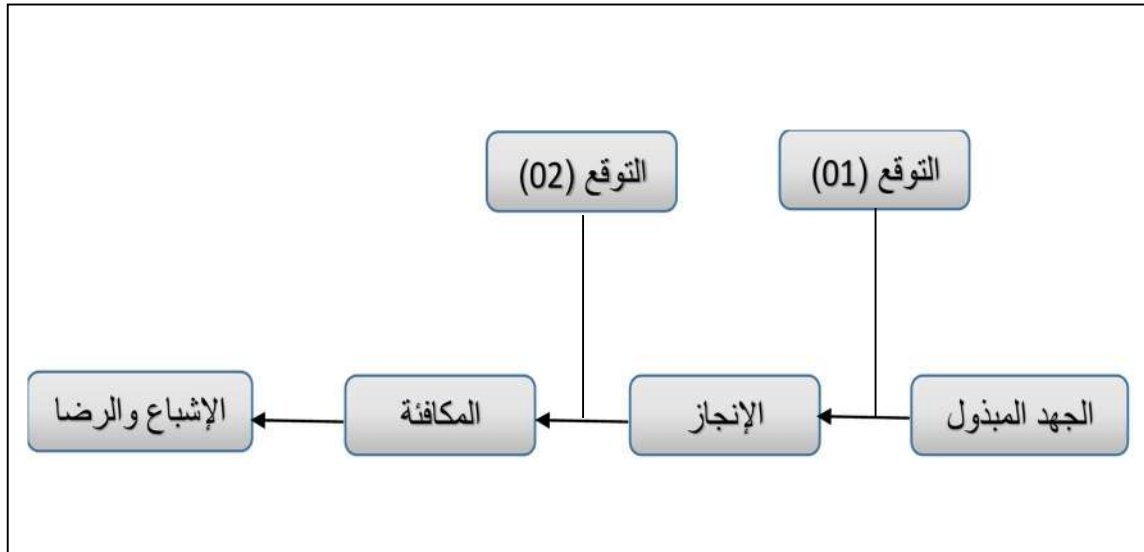
* توقع الفرد أن العائد الذي سيحصل عليه ذو منفعة وجاذبية له .

وهذه العناصر الثلاثة تمثل عملية تقدير شخصي للفرد وباختلاف الأفراد يختلف التقدير.

-التوقع الأول: أن الجهد المبذول سيؤدي إلى الإنجاز المطلوب.

- التوقع الثاني: أن الإنجاز المطلوب سيحقق المكافئة المرغوبة من قبل الفرد والتي بدورها تشبع

حاجاته وبالتالي تحقق الرضا كما يظهر في الشكل التالي:



شكل رقم (03) يبين نموذج التوقع لفيكاتور فروم

وبناء على هذه النظرية فإن: "الأفراد يتعلمون من تجاربهم التي من خلالها يتكون لديهم احتمالات بأن نوعا من السلوك سيؤدي إلى تحقيق نتائج معينة، حيث يقوم الأفراد بإجراء مقارنة بين ما يرغبون

فيه من نتائج وبين احتمال تحققها. كما تعتبر نظرية التوقع ضمن وسيلة لتحقيق غاية، فقد نجد أن النتيجة التي حصل عليها الفرد ليست هدفا بحد ذاته وإنما تكون وسيلة أو وسيطا لتحقيق نتيجة أخرى مرغوب فيها، مثال ذلك الفرد الذي يرغب في الترقية في وظيفته ليس الهدف الترقية وإنما بسبب إدراكه واعتقاده بأن الترقية هي السبيل لتحقيق حاجة التقدير والاحترام والتميز والحصول على المردود المادي من أجور ورواتب". (العيان، 2005، ص ص 292، 293)

وبالتالي نستنتج بأنه في حال لم يتطابق التوقع بالنتيجة للفرد العامل ينعكس سلبا على أدائه في المؤسسة أو المنظمة وكذا عدم رضاه عن آلية تحقيق إشباع رغباته وعدم توافقه مهنياً.

7- مظاهر التوافق المهني:

من خلال ما سبق نستطيع القول أن توافق الفرد يمكن الوقوف عليه من خلال مؤشرين أو مظهرين أساسيين من العلامات:

1 مؤشر الرضا (Satisfaction):

ويشمل الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن مختلف جوانب بيئة عمل الفرد (مشرفيه، زملاءه، والمؤسسة التي يعمل بها، ساعات العمل، و أجره، نوع العمل الذي يشغله).

كما يشمل إشباع حاجاته وتحقيق أوجه طموحاته وتوقعاته وكذا ميول معظم الناس (الناجحين) الذين يعملون في مهنته. (طه، 1980، ص 54).

2 مؤشر الإرضاء (Satisfactionness) :

ويتضح من إنتاجيته وكفايته ومن الطريقة التي ينظر بها إلى مشرفيه وزملائه في المؤسسة التي يعمل بها، كما يتضح سلبياً من خلال غيابه وتأخره ومن الإصابات التي تتكون له ومن عدم القدرة على البقاء في العمل لمدة مُرضية من الزمن، ويتضح أيضاً من اتفاق قدراته ومهاراته وتلك المتطلبة للعمل (طه، 1983، ص ص 54، 55) .

فالإرضاء يعبر عنه بمدى كفاءة العامل وأهليته وكفايته وبالطريقة التي يقدره بها رؤسائه وزملائه وهي التي تعبر سلبيا بتغيب العامل وتأخره عن مواعيد العمل والحوادث التي تقع منه أو يقع فيها وعدم استقراره في العمل، وهي التي تعبر عنها إيجابيا بتوافق قدراته ومهاراته مع مطالب العمل ومقتضياته (أبو النيل، 2005، ص 323) .

8- سوء التوافق المهني:

يتمثل سوء التوافق المهني بمعناه العام في عجز الفرد عن إقامة علاقات طيبة مع من يتعامل معهم من الناس والأشياء، أي عجزه عن حل مشكلاته اليومية على اختلافها ولسوء التوافق مجالات عديدة فهناك سوء التوافق المهني وسوء التوافق الدراسي وسوء التوافق الديني.

بالتالي فسوء التوافق في مجال معين يكون له صداه وأثره في جميع المجالات الأخرى فالإنسان وحدة جسمية نفسية واجتماعية إذا اضطرب جانب فيها اضطربت لها سائر جوانبها فنقص قدرات العامل يؤدي إلى صراع نفسي والصراع النفسي ينقص قدراته على العمل ويفسد علاقاته الاجتماعية.

أما سوء التوافق المهني فهو عجز العامل عن التكيف السليم لظروف عمله المادية أو الظروف الاجتماعية أو كليهما، ولما يطرأ على الظروف من تغيرات ينشأ هذا العجز وإنما لنقص اجتهاد العامل أو نقص تدريبه أو استعداده أو لعدم تناسب قدراته لنوع عمله، كما ينشأ عن اختلال الصحة النفسية للعامل أو نتيجة هذين العاملين معا (صبره، أشرف، 2004، ص ص 331، 332).

فمن الممكن القول أن سوء التوافق يرجع إلى العديد من العوامل والأسباب التي نتطرق إليها فيما يلي:

8-1 العامل المشكل:

لسوء التوافق المهني درجات ومستويات عدة تختلف في شدتها ووحدتها، وقد يبدو من الناحية الصناعية أشد وضوحا منه من الناحية الاجتماعية أو العكس .

أما فيما يتعلق بالعامل هو المشكل فما يتسم به العامل المشكل نوجزه فيما يلي :



- قلة الإنتاج من ناحية مقداره وسوءه من ناحية نوعه.
- الإكثار من الحوادث والأخطاء التقنية.
- إساءة استخدام الأدوات والآلات والمواد الخام.
- كثرة التغيب والتمارض بعذر وبدون عذر.
- الإسراف في الشكوى أو التمرد والمشغبة.
- كثرة الاحتكاك بزملائه ومرؤوسيه.

-8-2- الرئيس المشكل :

يعتبر المرض النفسي المشكل (العصاب) هو من أكبر المشاكل التي تحول دون نجاح الرئيس أو المدير لذلك نجد أن العصاب يجعله عاجزا أن يضع نفسه موضع مرؤوسيه وأن يفهم حالتهم النفسية وأن ينفذ إلى مشاعرهم وحاجاتهم، ومن ثم يعجز عن تعديل سلوكه إزاءهم ويرمي بأخطائه لمرؤوسيه ويكثر من الشكوى والتضجر والتأنيب، وبالتالي تجده عاجزا عن توجيه الغير إلى قبول آرائه دون عنف أو أمر عاجزا عن توجيه النقد في موضوعية (صبره، أشرف، 2004، ص 332، 34).

وعموما للحديث عن أسباب سوء التوافق المهني يجب أن نتطرق إلى مجموعة العوامل الذاتية ومجموعة العوامل البيئية التي أفرزت المشكلة وفيما يلي نذكر هذه العوامل:

أ/ العوامل الذاتية: تعد العوامل الذاتية أو الشخصية من الأسباب الهامة التي تسبب ظاهرة سوء التوافق المهني ومن العوامل التي تدرج تحتها نجد العوامل: - الجسدية، النفسية، العقلية .

فالعوامل الجسمية : لها أثر على سوء التوافق لدى العامل في مركز عمله فالمرض مثلا الذي يشمل ضعف النظر أو العاهة أو ضعف السمع كل ذلك قد يسبب اضطراب نفسي مما يجعله غير قادر على ممارسة العمل بنجاح فيصبح كثير الغياب، مستهدفا للحوادث بسبب حالته الصحية السيئة فسوء التوافق المهني بسبب العوامل الجسمية يجعل العامل أكثر عرضة لأخطار العمل.

أما العوامل النفسية: فلها تأثير كبير على مختلف الجوانب الشخصية والتي تسبب في معظمها في ظهور الصراعات النفسية لدى العامل مما يؤدي حتما إلى بروز سوء توافق بشكل واضح وملفت للانتباه مما قد يسبب له العديد من المشاكل الأخرى، ومن هذه المؤشرات نذكر: (القلق، الشعور بالذنب، عدم الاتزان الانفعالي).

العوامل العقلية: من العوامل المسببة لسوء التوافق المهني ولها ارتباط كبير بحوادث العمل وتغيب العامل عن عمله وقد أثبت الباحثون المتخصصون أن هناك علاقة طردية بين مستوى الذكاء وحوادث العمل، كذلك نفس الشيء عن تأثير عدم القدرة بحيث أن النتائج التي توصل إليها (يونغ) من خلال دراسته، بينت أن عدم القدرة على الانتباه من طرف العامل يسبب مشكلات كثيرة بينه وبين العاملين في التنظيم الصناعي.

ب/ العوامل البيئية: إن عدم الاتزان بين العامل وبيئته من بين الأسباب المؤدية إلى ظاهرة سوء التوافق، فالعوامل البيئية والتي قد تتمثل في الأسرة ولما يحدث داخلها من تفكك أو انهيار و اضطراب قد يسبب للعامل عدم التوافق الذاتي والاجتماعي، وكذلك العوامل البيئية المهنية تحتوي على الكثير من العوامل منها: العلاقة مع الزملاء والمشرفين والإدارة، الآلات، كلها لها صلة وثيقة بسوء التوافق المهني (بوعطيط، 2012، ص33).

9- مظاهر سوء التوافق المهني:

من الأعراض أو مظاهر سوء التوافق المهني التي تعبر عن عدم رضا العاملين أو الاستياء

المهني والتي تشكل خطرا على المؤسسة وسالمتها نذكر على النحو التالي:

9-1 - دوران العمل: يعبر دوران العمل عن معدل الاستقالة وتفكك العمالة وعدم الاستقرار

المهني وتنتشر هذه المظاهر خاصة لدى طائفة الإداريين والعاملين المهرة كما تتكرر في الصناعات

التجميعية لأسباب تتعلق بظروف المؤسسة وعدم تطابق أهداف التنظيم مع مطالب العاملين وخاصة

لدى العاملين قليلي الرضا والباحثين عن الأعمال المليية لغرض المبادرة والتجديد.



2-9- الغياب و التأخير: وهو غياب إرادي دون عذر أو مبرر وتعتبر عن قوة دافعية الطرد من موقف العمل، باعتبارها من آثار عدم الرضا لدى العاملين والمتعلقة بطبيعة العمل وظروفه ومعاملة الإدارة ونوع الإشراف والحوادث وأزمة المواصلات (ربيع، 2006، ص 259، 260).

3-9- الشكاوى أو التظلمات: يدل تكرار معدلات تظلمات العاملين لمختلف المؤسسات الصناعية على عموم الاستياء وعدم الاستقرار وسوء العلاقات بين العاملين والإدارة ومن بين العوامل الرئيسية لتعدد الشكاوى في المنظمة فضلا عن طرق العمل غير الملائمة، وجود العامل المشكل التي تدفعها لأعراض العصابية والذهنية إلى الإتيان بسلوك عدواني يتميز بالحساسية المفرطة وسرعة غضب.

ولما كانت أسباب بعض الشكايات تتجاوز المظاهر السلوكية الظاهرية فإن الأمر يتطلب الاهتمام بالبناء الاجتماعي داخل المؤسسة، والاعتناء بتحسين ظروف العمل وعدالة الأجور وتلبية مطامع العاملين والاستعانة بخبير نفسي ل يتم تشخيص حالة العاملين المستائين إكلينيكيًا، للتعرف عن الدوافع الحقيقية الدقيقة وذلك تحقيقًا لتكامل الأهداف .

4-9 الحوادث والإصابات: يربط (فروم) حوادث العمل بسوء الرضا بحيث يتعرض المستأؤون للحوادث أكثر من غيرهم من العاملين، لما يثيره الجو النفسي المتوتر الكئيب الذي يتميز بقلّة الجاذبية نحو العمل والنفور من مواقف العمل غير السارة، وتعود نسبة كبيرة من حوادث الإصابات إلى التخطيط الفني السيئ و التوجيه غير السليم للعمال والظروف الفيزيائية والمميزات البدنية والنفسية ثم لسلوك وعادات والسمات والشخصية، حيث تتكرر الإصابات لدى العاملين الشواذ وخاصة منهم الاندفاعيون والانفعاليون حيث تنقصهم الخبرة وعدم مطابقة الاهتمامات المهنية و القدرات البدنية والعقلية لمتطلبات العمل.

5-9 المرض والتمارض: ترتبط ظاهرة المرض المهني بكفاءة التنظيم حيث تقل أو تختفي عند تحقيق الكفاءة، وتتجلى العلاقة بين المرض وفقد الدافعية لدى الفئة غير الراضية، وتتمثل أسباب المرض العضوي في نوع العمل وبيئته وظروفه الفيزيائية وسوء الأحوال الصحية وسوء التغذية ونمط التنظيم الاجتماعي في المؤسسة، ومدى تقبل الجماعة للفرد والتكوين الجسمي والنفسى للفرد.

6-9 مشاكل الانضباط: تبرز مشاكل عدم الانضباط عند استياء العاملين من عملهم وقد تكون استجابة لمواقف الإحباط كسلوك موجه لبعض الأفعال الظاهرة ضد البيئة المحيطة وتظهر أشكال الصراع والتعدي في عدم الاكتراث للتعليمات والإخلال بالعمل .

7-9 الإضرابات: من مظاهر استياء العاملين عن وظائفهم ظاهرة الإضرابات وآثاره السلبية على العمل والإدارة والاقتصاد الوطني (بالرابع، 2011، صص 141، 146).

8-9 الأمراض النفسية المهنية: من الأرباح التي يجنيها المهني من مرضه تلك التعويضات التي تعطى للعمال إثر حوادث العمل، فقد ظهر أنها تطيل فترة النقاهة لديهم بدرجة ملحوظة ومن المعروف أن إصابات الرأس كثيرا ما تؤدي إلى أمراض عصبية، والاضطراب المهني قد يعفي العامل من عمل لا يحبه لكن مضطرا إليه، وعصاب الأقدار تبدو الحاجة إلى عقاب النفس على درجة من البروز في بعض اضطراب الشخصية والغرض الرئيسي لهذا العصاب أنه يورط صاحبه في نفس المتاعب والصعوبات بالرغم من جهوده الظاهرة في تجنبها.

9-9 - الأمراض السيكوسوماتية المهنية: إنها أمراض نفسية ترجع إلى عوامل نفسية سببها مواقف انفعالية تثيرها ظروف اجتماعية وسببها الظروف الاقتصادية، القلق، البطالة...ومن هذه الأمراض ضغط الدم الجوهري (دويدار، 2007، ص 385) .

ويرى (بيرد و لبرد): " بأن فهم الناس الذين يجدون صعوبة في التوافق أو الذين تكون روحهم المعنوية منخفضة في العمل يقتضي معرفة الأعراض الشخصية الناتجة عن الإحباط لديهم (أبو النيل، 1985، ص 265).

10-مظاهر سوء التوافق :

من مظاهر سوء التوافق المهني نذكر:

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



- كثرة الحوادث التي يتعرض لها العامل بالإضافة إلى وقوعه في أخطاء فنية كثيرة أثناء عمله.
- إساءة استخدام الآلات والأدوات وكثرة الفاقد من المواد الخام.
- تمارض العامل وكثرة غيابه عن العمل بدون عذر وتنقله من عمل لآخر.
- يبدو على العامل أعراض التكاسل واللامبالاة لكل ما يدور حوله بالمصنع.
- يصبح العامل أكثر شغبا في تعامله مع رؤسائه وزملائه.
- إسراف العامل في الشكوى وتبدو عليه علامات ومظاهر التمرد على اللوائح والعليقات والرؤساء بالمصنع وعدم الانصياع لذلك.
- السلوك العدواني والتخريبي للعامل وتحريض زملائه في العمل على الشكوى والتمرد ضد اللوائح ونظم العمل (عويضة، 1996، ص167، 168).

11- العوامل المؤثرة في التوافق المهني

11-1- عوامل حضارية وتكنولوجية:

على الرغم من إيجابيات التقدم الحضاري والتكنولوجي الذي أحدثته في العديد من أوجه حياة الإنسان المعاصر في مجالات عديدة منها الجانب الطبي والعلمي وفي مجال الاتصال والمواصلات وصنع العديد من وسائل الترفيه وتيسير تدليل العديد من الصعوبات في حياة الإنسان، إلا أنها لم تكن بكل هذه الإيجابيات بالنسبة لمن يعمل في المهن للأسباب التالية:

- الإفراط في التخصص حسب نظام تقييم العمل، جعل العامل يشعر بالاغتراب.

- تتطلب بيئات العمل الآن قدرات عقلية عالية لاعتمادها على الحاسب الآلي في تشغيل الآلة مما يترتب قلق مستمر وتهديد دائم للعمل (العطاس، 2009، ص68).

11-2 العوامل الشخصية:

إن تنافر السمات الشخصية ومتطلبات المهنة يؤديان ليس فقط لتعطيل التقدم والنجاح، بل إنما يساعدان على سوء التوافق الفردي والذي يبدو في أشكال مختلفة كالتعاسة والكفاية في العمل والإسراف في ترك العمل والمشكلات الاجتماعية الكبيرة، وينبغي أن يكون واضحا أنه أحيانا يكون

سوء التوافق المهني عرضا الاضطراب عميق في الشخصية ويمكن أن تتمثل العوامل الشخصية المؤثرة في التوافق المهني فيما يلي:

-الحالة الصحية: والتي ترجع إلى أساس فسيولوجي ذلك أن أي خلل في الكيمياء الجسمية يؤدي إلى خلل في وظائفها، وهذا الخلل يؤثر في سلوك الفرد وفي استجابته للمواقف المختلفة وكلما كان الخلل كبيرا كان تأثيره عميقا وأوسع مدى إذ يمتد إلى الوظائف النفسية المختلفة وذلك أن التكوين البيولوجي ليس منفصل عن التكوين النفسي بل إنهما يكونان وحدة متكاملة، وذلك لأن الإنسان وحدة جسمية نفسية واجتماعية .

-الحالة النفسية أو المزاجية: الاضطرابات النفسية أو الانفعالية، الصراع والقلق والإحباط...-
السمات الشخصية: استعداد الفرد للعمل وميوله ورغباته و طموحه، ومستوى اقتداره ومتاعبه الشعورية واللاشعورية(الشافعي،2002،ص30).

3-11 عوامل داخل العمل:

1-3-11 علاقة العامل بعمله: إن توجيه الفرد للعمل الذي يتناسب مع قدرته واستعداده وميوله وسماته الشخصية، والذي يحقق له أكبر قدر ممكن من التوافق المهني ليس سهلا كما يعتقد البعض فقد يؤدي عدم الاختيار السليم وعدم التوجيه المهني إلى ترك العاملين للعمل لعجزهم عن التوافق المهني والذي ربما يترتب عليه فصله من العمل نظرا لانخفاض كفاءته الإنتاجية.

2-3-11 علاقة العامل بنظام المؤسسة: العامل عندما يشعر بالأمن والراحة من خلال رضاه عن نظم المؤسسة التي يعمل بها يكون أكثر إنتاجية وتوافقا مع عمله، كما يكون أكثر ولاء لهذه المؤسسة التي يعمل بها وقد تكون الإدارة مصدر تآزم وسبب من أسباب احتدام المشاكل بين العاملين من خلال ما تصدره من تعليمات ونظم صارمة مما قد يكون سببا رئيسيا في عدم توافق العاملين مهنيا وبالتالي انخفاض مستوى الكفاءة الإنتاجية.

3-3-11 علاقة العامل بزملائه: كلما كانت العلاقة حسنة بين العامل وزملائه انعكس على التوافق المهني للعامل، لأن العملية الإنتاجية عملية متعددة الأوجه تعتمد على عدة تخصصات وهناك عمليتان أساسيتان تحددان العلاقة بين العامل وزملائه هي: التعاون والمنافسة، فأكثر المنظمات والمؤسسات تعمل على تشجيع العملية الثنائية لكن الإفراط في هذه العملية قد يكون له نتائج ضارة، حيث أن ذلك يعمل على زيادة الكراهية والعداوات بين العاملين مما يسبب عدم توافق العاملين.

4-3-11 علاقة العامل بظروف عمله الفيزيائية: قد يكون اختيار العامل لعمله ملائماً أي أنه مطابق لقدراته واستعداداته وميوله وسماته الشخصية ومع هذا قد يكون العامل غير متوافق وذلك بسبب ظروف البيئة مثل: التهوية، الحرارة، الإضاءة والضوضاء، لأن هذه العوامل قد تؤدي إلى عدم التوافق ويجب على المنظمات أن تولي هذه العوامل اهتماماً كبيراً، لكي يشعر العامل أن المؤسسة تهتم به كإنسان لتجنب الآثار السلبية لهذه العوامل.

5-3-11 عوامل خارج العمل: لا يحدد مركز الفرد داخل المؤسسة التي يعمل بها ملامح شخصيته فهو عضو من جماعات كثيرة خارج المصنع، ويختلف مركزه من جماعة لأخرى ففي كل جماعة تتأرجح شخصيته بين السيطرة والخضوع، وكل ما يحصل له من مشاكل وصعوبات ينعكس على توافقه في بيئة العمل ومن ثم يتضح أن المشاكل مع الأصدقاء والمشاكل الأسرية تؤثر تأثيراً مباشراً على العامل في عمله سلباً أو إيجابياً (العطاس، 2009، ص 80، 69).

وهناك من يصنف العوامل المسؤولة عن شعور العامل بالرضا أو التوافق المهني:

- **عوامل ذاتية:** تشمل قدرات الفرد وحالته الصحية والمزاجية وسنه ورغباته وتوقعاته والأمراض والصراعات اللاشعورية التي قد يعاني منها.
- **عوامل تخص حياته:** ولكنها بعيدة عن عمله كظروفه العائلية، فرص الترقية، نشاطات اتحاد العوامل الثقافية والرياضية والدورات.

- عوامل تخص المهنة: وتشمل الأجور، قدرته على الكسب، مدى ثبات الوظيفة، الإشراف والتدريب نوع العمل، فرص الترقى، العلاقات الاجتماعية في محيط العمل .

(حرز الله، 2010، ص ص 20، 21)

12- قياس التوافق المهني:

يمكننا قياس التوافق المهني للعامل باستخدام المقاييس التالية:

- مقياس لقياس الرضا الإجمالي عن العمل.

- مقياس اتجاه يشمل مقاييس فرعية لقياس الاتجاهات نحو جوانب العمل المختلفة.

- مقياس للرغبات.

- مقياس لقياس مستوى الطموح.

- بطارية القدرات.

- مقياس للميول.

- مقياس الإنتاجية: Productivity أو الكفاية الإنتاجية: Efficiency

- مقاييس مقننة للغياب والحوادث والتنقل ومخالفة النظام والشكاوى.

- استبيان عن التاريخ المهني يشمل قائمة بالأعمال التي شغلها الفرد منذ بدء عمله طول الوقت، مع

وصف هذه الأعمال ومدة بقائه في كل منها ومستوى كل منها وسبب تركه لكل منها ووسائله في إيجاد

العمل، وفترات تعطله.

- محك الملاءمة المهنية Fitness Vocational: كما يمكن أن يقارن على أساسه مدى كون العامل

مناسبا للعمل من حيث خصائصه واستعداداته وميوله.

ولكي تستخدم المقاييس السابقة لتحديد مدى توافق الفرد المهني فإنه ينبغي أن يسبق ذلك دراسة نظرية

وتجريبية لكل مقياس لتقدير الوزن الذي ينبغي إعطائه له داخل بطارية تجمعه وغيره على حسب ما

تستقر عليه الدراسة من كفاءة في الدلالة في مدى توافق الفرد المهني (طه، 1983، ص 56، 57).

13- آليات تحقيق التوافق المهني:

قبل التطرق إلى آليات تحقيق التوافق المهني يجب التنويه إلى وجوب البحث في مصادر التوافق المهني أولاً والتي يقصد بها تلك الأسباب والعوامل التي تساهم في تحقيق نوع من التوافق المهني للفرد، بالتالي للحصول على التوافق المهني يتطلب جملة من المصادر والتي يمكن تقسيمها إلى:

1-13 المصادر التنظيمية : خاصة بالمنظمة وبدورها تقسم إلى :

ا/ متطلبات شخصية: ومنها: إشباع الحاجات الأولية، المظاهر الجسمية والشخصية، الراحة النفسية ومفهوم الذات، أهداف واقعية، الروح المعنوية، تجنب الملل والروتين.

ب/ متطلبات فيزيولوجية: ومنها: الإضاءة، التهوية، الضوضاء، المناخ التنظيمي، نظام المؤسسة والآلات.

ج/ متطلبات المهام: وفيها: علاقات العمل، الزملاء والرؤساء، التغيير التكنولوجي، الكفاءة في العمل والمسؤولية.

13-2 المصادر العامة: والتي ترتبط بالحياة العامة للفرد و منها.

- وسائل الإعلام، البيئة الخارجية، الحياة العائلية، الصحة النفسية (بوعامر، بحري، 2014، ص ص 41، 42)، كما أنه هناك العديد من طرق وسبل تحقيق وتحسين التوافق المهني ومن بين هذه الطرق نذكر:

أ- وضع العامل المناسب في المكان المناسب: ولا يتم ذلك إلا عن طريق عمليتي الاختيار المهني والتوجيه المهنيين، إن هذا الأسلوب يسعى منذ نشأته إلى أن يقوي علاقة العامل بمهنته فيتمسك بها حيث يحقق ذاته من خلالها، فضلا عن المزايا والفوائد التي يمكن أن تحصدها الشركات (ياسين، عسكر، الموسوي، 1999، ص ص 21، 22) .

ب - تقوية علاقة العامل بمؤسسته: فالعلاقة الحسنة تعكس التوافق المهني للعامل و في ضوء ما تقدم ينبغي أن يكون لكل مؤسسة إنتاجية وحدة للبحوث النفسية والاجتماعية والتي يكون من بين أهدافها دراسة مشكلات العاملين والوقوف على مصادر الضغوط الخاصة بهم وكذلك المتغيرات

الخاصة بتقبلهم أو رفضهم للمهنة، فدراسة هذه المتغيرات يمكن أن تساعد على وضع الحلول الوقائية أو العلاجية لمشكلات العاملين والعمل على تقوية عوامل الرضا والإرضاء لديهم (ياسين، عسكر، الموسوي، 1999، ص22).

فالعامل المتوافق توافقا حسنا مع عمله عادة ما يكون على علاقة حسنة مع النظام والهيئات الإدارية للمؤسسة و على المؤسسة أن تقوم بدراسة الأسباب الحقيقية التي تؤدي بالعامل لأن تسوء علاقته بالنظام وهيئاتها الإدارية و تحاول جادة إلى إزالتها (طه، 1983، ص ص 58، 59).

خلاصة :

يتبين لنا من خلال معالجة موضوع التوافق المهني أن الحياة المهنية من أهم المجالات التي يجب أن يحقق فيها الفرد قدر عاليا من التوافق حيث أن التوافق المهني ما هو إلا انعكاس للتوافق النفسي كما يتعلق برضا الفرد الإجمالي عن العمل والبيئة المهنية بالتالي إشباع رغباته وتلبية حاجاته وتحقيق طموحاته وتوقعاته. وأنه لا بد من فهم واسع لمصادر التوافق لدى الموظفين للرفع من مستويات أدائهم وكذا معالجة كافة مصادر سوء التوافق لتمكين العاملين من تحقيق الاتزان والاستقرار الوظيفي في ظل اختلاف المهن وأنماطها في المنظمة الواحدة.

الفصل الثالث : الإجراءات المنهجية للدراسة

1 - تمهيد

أ - إجراءات الدراسة الإستطلاعية

1 - منهج الدراسة

2 - حدود الدراسة

3 - أدوات القياس

ب - إجراءات الدراسة الأساسية

4 - عينة الدراسة الأساسية

5 - الأساليب الإحصائية

6 - خلاصة

- 1 تمهيد :

إن الدراسة الحالية التي قام بها الباحث والتي بعنوان : التوافق المهني لدى أساتذة التكوين المهني ببعض مراكز تقرت، وبعد أن تناول الباحث للجانب النظري الموضح في الفصول السابقة والذي تم طرح عدة تساؤلات وللإجابة عليها قام بعدة إجراءات منهجية سيتم التطرق إليها لاحقاً والتأكد من صحتها من خلال عرضها للدراسة الاستطلاعية، ثم بعد ذلك الدراسة الأساسية وقد تضمنت عدة خطوات ميدانية منها المنهج المتبع والأداة المستخدمة والتي تم الاعتماد عليها في جمع المعلومات، حدود الدراسة (الزمانية .المكانية .البشرية) بالإضافة إلى تحديد العينة ونوعها والخصائص السيكومترية لها، وفي الأخير إدراج الأساليب الإحصائية المناسبة المستخدمة لحساب النتائج.

- أولاً إجراءات الدراسة الاستطلاعية :

تكتسي الدراسة الاستطلاعية أهمية بالغة للجانب المنهجي، حيث تساعد الباحث في إلقاء نظرة استشرافية من أجل الإلمام بالموضوع والغرض من الدراسة الاستطلاعية هو القيام ببحث مصغر لإختبار مختلف عناصر خطة البحث أو الدراسة" (مفتاح محمد عبد لعزيز، 2010، ص103).

أهدافها: يمكن تلخيص أهداف الدراسة الاستطلاعية فيما يلي:

- التحقق من مدى ملاءمة الأداة المستخدمة والتي هي عبارة عن استبيان.
- اكتشاف بعض جوانب القصور في إجراءات تطبيق الدراسة.
- التعرف على الصعوبات والعراقيل وتجنبها في الدراسة الأساسية.
- التعرف على مكان الدراسة وما مدى إمكانية إجراء الدراسة فيه
- ضبط عنوان الدراسة وكذا متغيراتها.

أما عن عينة الدراسة الاستطلاعية فقد تم توزيع 30 استمارة على أساتذة التكوين المهني بمراكز التكوين المهني بولاية تقرت .

وتمت الدراسة الاستطلاعية خلال شهر فيفري 2021 .

1- منهج الدراسة:

يستخدم المنهج في إنجاز أي بحث علمي، بحيث يدرس لنا طبيعة مشكلة الدراسة، وبما أن دراستنا تسعى بشكل منهجي إلى البحث عن مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التكوين المهني فإن أنسب منهج هو المنهج الوصفي الاستكشافي والذي يعرف بأنه: " احد مناهج البحث العلمي ، ويعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما هي في الواقع، ويهتم بوصفها وصفا دقيقا، ويعبر عنها تعبيراً كيفياً و تعبيراً كمياً .والمنهج الوصفي لا يهدف لوصف الظاهرة أو وصف الواقع كما هو فقط، بل يسعى جاهدا للوصول إلى استنتاجات تسهم في فهم هذا الواقع وتطويره، كما يشمل تصنيف المعلومات " .(شحاتة، النجار، 1980، ص3)

2 - حدود الدراسة :تم تعيين حدود الدراسة كما يلي :

- الحدود البشرية : ويتمثل مجتمع الدراسة في أساتذة التكوين المهني ببعض مراكز مدينة تقرت.

- الحدود الزمانية: حيث أجريت الدراسة الميدانية خلال شهر فيفري 2021 .

- الحدود المكانية: حيث أجريت الدراسة على مستوى بعض مراكز التكوين المهني بمدينة تقرت.

3- أداة الدراسة :

3-1 وصف أداة الدراسة :



اعتمد الباحث استبيان التوافق المهني مصمم من طرف الباحث هشام زروقة (2017) في دراسته الموسومة بـ: " الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر- فرع بسكرة " .

الاستبيان متكون من(40)عبارة بدوره مقسم إلى محورين، المحور الأول متعلق بالبيانات الشخصية و الوظيفية ويتضمن أيضا المتغيرات: الجنس، نمط الوظيفة، الدرجة المهنية، أما المحور الثاني يتعلق بالتوافق المهني ومتضمن (03) أبعاد ومصحة وفق مقياس ليكارت الخماسي و فيها العبارات التالية

العبارات	البعد
38.31.27.24.20.15.11.9.4.1	توافق الفرد لذاته
40.36.34.32.30.26.22.21.19.17.12.7.5.2	توافق الفرد مع متطلبات العمل
39.37.35.33.29.28.25.23.18.16.14.13.10.8.6.3	توافق الفرد مع الظروف المادية والاجتماعية

جدول رقم (01) يمثل أبعاد استبيان التوافق المهني وعباراته:

2-3 الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة :

مقياس التوافق المهني - تم التأكد من صدق المقياس من خلال: **01 - الصدق**

أ. الصدق التمييزي: بعد ترتيب درجات المقياس تنازليا من الأكبر إلى الأصغر تمت المقارنة

بين 33% من المستوى العلوي مع 33% من المستوى السفلي ثم طبق بعد ذلك اختبار "ت" لدلالة

الفروق بين متوسطي العينتين وكانت النتيجة مثلما هو موضح في الجدول الموالي.

مستوي الدلالة	درجة الحرية	"ت" المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ن	التقنية الإحصائية الدرجات
0.000	16	9.256	3.20	53.40	9	الدرجات الدنيا
			4.21	66.50	9	الدرجات العليا

الجدول رقم (02) يوضح صدق المقارنة الطرفية للمقياس

استنادا إلى النتائج المبينة في الجدول السابق يتضح أن قيمة "ت" للمقياس دالة إحصائياً، الأمر الذي يدل على القدرة التمييزية للأداة وبالتالي الأداة تقيس ما وضعت لأجله.

ب . صدق الاتساق الداخلي:

تقدير الارتباط بين المحاور والدرجة الكلية للمقياس ككل :

النتيجة	مستوى الدلالة	معامل الارتباط بيرسون	الأبعاد	
دال	0.000	0.719	توافق الفرد لذاته	01
دال	0.000	0.728	توافق الفرد مع متطلبات العمل	02
دال	0.000	0.898	توافق الفرد مع ظروف المادية والاجتماعية	03

جدول رقم (03) يوضح نتائج الصدق الداخلي

من خلال الجدول المبين أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أن كلها جاءت دالة إحصائياً ، حيث قدر معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للبعد الأول: (توافق الفرد لذاته) مع الدرجة الكلية لمقياس ككل (0.71) ، وبالنسبة لارتباط الدرجة الكلية للبعد الثاني: (توافق الفرد مع

متطلبات العمل) مع الدرجة الكلية لمقياس ككل (0.72) ، وبالنسبة لارتباط الدرجة الكلية للبعد الثالث: (توافق الفرد مع الظروف المادية والاجتماعية) مع الدرجة الكلية لمقياس ككل (0.89) ، ومن خلال النتائج المبينة يتضح أن كل معاملات الارتباط المستخرجة بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية دالة وموجبة، وهو ما يؤكد صدق المقياس.

02 - الثبات

مفهوم الثبات: "يعني إعطاء الاختبار نفس الدرجات، أو القيم لنفس الفرد أو الأفراد إذا ما تكررت عملية القياس ". (عوض،1998،ص،22).

الأداة	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	مستوى الدلالة
التوافق المهني	40	0.75	دالة عند 0.01

أ. الثبات بطريقة ألفا كرونباخ:

الجدول رقم (04) يبين ثبات البنود لمقياس التوافق المهني.

نلاحظ من خلال الجدول أن معامل الثبات بعد التصحيح بلغ (0.75) وهي قيم مرتفعة مما يؤكد ثبات المقياس.

ب. الثبات بالتجزئة النصفية:

اعتمد الباحث على طريقة التجزئة النصفية ، بحيث قام بتوزيع الاستبيان على عينة استطلاعية متكونة من (30) أستاذ تكوين مهني بمراكز التكوين المهني والتمهين بمدينة تفرت، حيث تم إيجاد معامل الثبات عن طريق التجزئة النصفية بين النصف الأول من المقياس (البند 1 إلى البند 20) والنصف الثاني (البند 21 إلى البند 40)، وبلغ معامل الثبات بعد التصحيح (0.77) وهذا يبين أن معامل الارتباط مرتفع مما يدل على أن الاستبيان يتمتع بقدر عال من الثبات .

ثانيا - إجراءات الدراسة الأساسية:

- 4 العينة :

تلعب العينة دورا كبيرا في نجاح ودقة البحث العلمي، ويقول في هذا رشيد زرواتي: "وتعرف على أنها 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(رشيد زرواتي،2002،ص،191) .

وبما أنه من الصعب التعامل مع مجتمع 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" (نوقان محمد عبيدات وآخرون،1999،ص 84) .

جدول رقم (05) يبين التوزيع الكلي لبعض مراكز التكوين المهني بولاية تفرت .



الرقم	إسم مركز التكوين المهني	عدد الأساتذة	العينة	النسبة %
01	م.ت.م.ت خليل عبد الحفيظ . تماسين .	19	16	18,82%
02	م.ت.م.ت أحمد بوليفة - تقرت 3	17	16	18,82%
03	م.ت.م.ت منصر عبد الله - تقرت 1	30	12	14,11%
04	م.ت.م.ت قمص التجاني الطيبات	15	11	12,94%
05	م.ت.م.ت بالطاهر بالقاسم مقارين ر	18	15	17,64%
06	م.ت.م.ت سبعا عبد المالك النزلة	20	15	17,64%
	المجموع	119	85	100%

ملاحظة: م.ت.م.ت = مركز التكوين المهني والتمهين .

4-1 نوع العينة وطريقة اختيارها:

لاختيار نوع معين من الدراسة لابد من الرجوع أولا إلى طبيعة مشكلة الدراسة فقد تتطلب هذه الأخيرة (مشكلة الدراسة) نوع معين من العينات دون أخرى ، وتتطلب داخل النوع صنفا من المعاينة يكون أكثر ملائمة (موريس أنجرز، 2004، ص، 316).

وبما أن الهدف من الدراسة هو الكشف عن مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التكوين المهني بمراكز تقرت، ونظرا للظروف الصحية التي يمر بها العالم بصفة عامة والجزائر على الخصوص ونظرا لطبيعة المشكلة، فقد اعتمد الباحث في طريقة اختياره لأفراد العينة على العينة القصدية حيث تكونت من (85) أستاذ تكوين مهني ببعض مراكز ولاية تقرت.

5 - أساليب المعالجة الإحصائية:



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:

- تم اختبار الدلالة الإحصائية (تحليل التباين الأحادي) وهذا بعد التأكد من تحقق التجانس بين المجموعات لحساب الفرضية الأولى.

- تم استخدام اختبار الدلالة الإحصائية (T_{test}) لعينتين مستقلتين لحساب الفرضية الثانية.

- تم استخدام اختبار الدلالة الإحصائية (T_{test}) لعينتين مستقلتين لحساب الفرضية الثالثة.

6- خلاصة:

يعتبر المنهج المعتمد في هذه الدراسة والأدوات المستخدمة في جمع البيانات حول موضوع دراستنا هذه والتأكد من صلاحيته أيضاً تحديد الأساليب الإحصائية التي تساعد على تبويب وتحليل تلك البيانات تعتبر خطوة هامة وأساسية في البحث العلمي للكشف عن الظاهرة موضوع الدراسة وهذا ما تناولناه في هذا الفصل ، بحيث اعتمدنا على المنهج الوصفي الاستكشافي المناسب للدراسة الحالية وتم اعتماد الاستبيان كأداة لجمع البيانات وتم حساب صدقه وثباته للتحقق من مدى صلاحيته للقياس ، واخترنا عينة من أساتذة التكوين المهني ببعض مراكز التكوين المهني بمدينة تفرت ، وقد اعتمدنا على مجموعة من الأساليب الإحصائية للتوصل إلى النتائج هي كالاتي : تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي وهذا بعد التأكد من تحقق التجانس بين المجموعات، وتم استخدام اختبار (T_{test}) لعينتين مستقلتين .

الفصل الرابع: عرض و تفسير ومناقشة النتائج

1 – تمهيد

2 – تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى

3 – تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية

4 – تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة

5 – خلاصة النتائج

6 – الإقتراحات

1 - تمهيد

بعد تطرقنا في الفصل السابق إلى الجانب المنهجي، وبعد الحصول على البيانات التي تم تفرغها باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS وتبويبها ومعالجتها وفق الأساليب الإحصائية المذكورة سابقا سنشرع في هذا الفصل في عرض النتائج المتوصل إليها ومناقشتها وتفسيرها لمعرفة الدرجة التي توصلت إليها الدراسة وفق ترتيب فرضيات الدراسة.

2 - عرض ومناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الأولى:

تنص الفرضية على أنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى أساتذة التكوين المهني تعزى لمتغير الدرجة المهنية "، لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) وهذا بعد التأكد من تحقق التجانس بين المجموعات، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (06) يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين الرتب المهنية في التوافق المهني ، الرتب (أستاذ تكوين مهني، أستاذ متخصص درجة 1، أستاذ متخصص درجة 2)

الدلالة الإحصائية	قيمة اختبار ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين العينة
.905	.100	23.952	2	47.904	بين المجموعات
		239.599	82	19647.108	داخل المجموعات
			84	19695.012	المجموع

تبين من خلال الجدول أعلاه يتضح أن قيمة اختبار - ف - بلغت: (0.100) بمستوى دلالة (0.905) وهي أكبر من (0.05)، أي أن 0،905 أكبر من 0،05 وهذا يدل أنه لا توجد فروق ذات

دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في التوافق المهني لدى أساتذة التكوين المهني تعزى لمتغير الدرجة المهنية .

وهذا يعني رفض فرضية الدراسة، والتي تنص بوجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في التوافق المهني لدى أساتذة التكوين المهني تعزى لمتغير الدرجة المهنية وقبول الفرضية الصفرية والتي تنص بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في التوافق المهني لدى أساتذة التكوين المهني تعزى لمتغير (الدرجة المهنية) .

يرجع الباحث هذه النتيجة إلى أن جميع الأساتذة بمختلف درجاتهم المهنية (أستاذ تكوين مهني، أستاذ متخصص درجة 1، أستاذ متخصص درجة 2) يمارسون مهامهم ضمن إطار تنظيمي موحد ووفق سياسة تنظيمية تكفل لجميع الأساتذة باختلاف تخصصاتهم ودرجاتهم المهنية مناخ عمل وبيئة مساعدة لمزاولة نشاطهم المهني دون تمييز أو تقصير، وهذا من شأنه تحقيق توافق الأستاذ مع عمله والعمل على تكييف المحيط العملي له داخل المنظمة بما يضمن أداء الأستاذ لما هو مطلوب منه على أكمل وجه دون صعوبات تذكر.

لذا فإن التوافق المهني يكمن في قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفا سليما وأن يتواءم مع بيئته الاجتماعية او المادية أو المهنية أو مع نفسه، كما أنه عملية معقدة إلى حد كبير تتضمن عوامل جسمية ونفسية واجتماعية كثيرة، وعلى هذا الأساس فإن كل سلوك يصدر عن الفرد ما هو إلا محاولة جادة منه لكي يحقق ذلك التوافق. (Lawshe, 1953.P 29-30) .

واتفقت هذه النتائج مع نتائج بعض الدراسات كدراسة (مطاطلة موسى 2010) دراسة ميدانية على رجال الحماية المدنية بولاية سكيكدة، والتي أظهرت عدم وجود تأثير دال إحصائيا للرتبة الوظيفية على التوافق المهني لدى رجال الحماية.

واختلفت مع دراسة (عبد الله عبد العزيز السماري 2006) توضح النتائج أن للتوافق المهني علاقة ارتباط دالة إحصائيا مع الرتبة العسكرية (الرتبة الوظيفية).

3 - عرض ومناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الثانية:

تنص الفرضية على أنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى أساتذة التكوين المهني باختلاف نمط الوظيفة"، ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار "ت" (T.test) لعينتين مستقلتين، وجاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (07) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في التوافق المهني تبعاً لنمط الوظيفة

المؤشر الإحصائي القياس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجة الحرية	مستوى الدلالة
اِقامي	54	139.14	16.85	0.789	83	0.432
تمهين	31	136.41	12.24			

يتبين من الجدول أن المتوسط الحسابي لأساتذة النمط الإقليمي المقدر بـ(139.14) والمتوسط الحسابي لأساتذة نمط التمهين المقدر بـ(136.41)، كما يلاحظ أن قيمة "ت" المحسوبة تقدر بـ(0.789) عند درجة الحرية (83) وبمستوى دلالة قدره (0.432) وهي قيمة أكبر من الحد المطلوب (0.05) ومنه نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى أساتذة التكوين المهني باختلاف نمط الوظيفة. وهذا يعني رفض فرضية الدراسة، والتي تنص بوجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(a \leq 0.05)$ بين آراء أساتذة التكوين المهني بمراكز التكوين المهني بتقرت حول التوافق المهني تعزى إلى (نمط الوظيفة) وقبول الفرضية الصفرية والتي تنص بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(a \leq 0.05)$ بين آراء أساتذة التكوين المهني بمراكز التكوين المهني بتقرت حول التوافق المهني تعزى إلى (نمط الوظيفة) .

ويرجع الباحث هذه النتيجة إلى أن التوافق المهني لا يترتب عليه حتما وجود نمط وظيفة معين بذاته لآكن يكفي وجود الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع نمط وظيفته أو مهنته فيصبح فردا مهما بوظيفته ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في التقدم والنمو وتحقيق أهدافه فيها.

اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (عثمان، 2002) ودراسة (شمري، 2000) وأيضا دراسة (عبد الإله، 2012) كل هذه الدراسات أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية حول التوافق المهني تعزى إلى نمط الوظيفة .

واختلفت نتائج هذه الدراسة مع كل من دراسة (الداهري، 2008) ودراسة (زهران، 1985) ودراسة (الشاذلي، 2001) التي أكدت على وجود فروق دالة إحصائية حول التوافق المهني تعزى إلى نمط الوظيفة.

4 - عرض ومناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية على أنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى أساتذة التكوين المهني باختلاف الجنس "، "، ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، وجاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (08) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين الذكور والإناث على مقياس التوافق المهني

المؤشر الإحصائي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الذكور	53	136.75	12.84	-1.085	83	0.281
الإناث	32	140.46	18.70			

يتبين من خلال الجدول أن المتوسط الحسابي للذكور المقدر بـ(136.75) والمتوسط الحسابي للإناث المقدر بـ(140.46)، كما يلاحظ أن قيمة "ت" المحسوبة تقدر بـ(-1.085) عند درجة الحرية (83)

وبمستوى دلالة قدره (0.281) وهي قيمة أكبر من (0.05) ومنه نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($a \leq 0.05$) بين آراء أساتذة التكوين المهني بمراكز التكوين المهني بتقريت حول التوافق المهني تعزى إلى (الجنس) .

وهذا يعني رفض فرضية الدراسة، والتي تنص بوجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($a \leq 0.05$) بين آراء أساتذة التكوين المهني بمراكز التكوين المهني بتقريت حول التوافق المهني تعزى إلى (الجنس) وقبول الفرضية الصفرية والتي تنص بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($a \leq 0.05$) بين آراء أساتذة التكوين المهني بمراكز التكوين المهني بتقريت حول التوافق المهني تعزى إلى (الجنس).

ويرجع الباحث هذه النتيجة إلى أن ليس هناك تمييز أو تفاضل في تعامل المؤسسات التكوينية بين الأساتذة المنتمين لها على أساس الجنس سيما أن كلاهما (الذكور و الإناث) يمارسون وظائفهم ضمن بيئة عمل نفسها سواء الإيجابية أو السلبية .

وهذا ما ذهب إليه طرح هاريسون (Harrison 1978)، نوعان من التوافق بين الفرد والبيئة، يمثل النوع الأول من هذا التوافق بالمدى الذي تكون فيه مهارات الفرد (ذكور وإناث) وقدراته لتواكب أعباء العمل ومتطلباته، أما النوع الثاني فيتمثل بالمدى الذي تعمل فيه بيئة العمل على إشباع حاجات الفرد (Harrison 1978: P183) وفي نفس السياق أكدت دراسة (بوعطيط سفيان، 2012) على أنه لا يوجد تأثير على متغير الجنس (ذكور وإناث) على مستوى التوافق المهني.

اتفقت هذه النتائج مع نتائج بعض الدراسات كدراسة: (سامي خليل فحجان، 2010) والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تعزى إلى الجنس لدى معلمي التربية الخاصة بمؤسسات التربية الخاصة بمحافظة غزة ، ودراسة (شموري كميليا، 2017) والتي أظهرت بعدم وجود فروق دالة إحصائية في إستجابة افراد العينة على مقياس التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس لدى معلمين ومعلمات مدارس المرحلة الابتدائية ببعض مدارس المسيلة .

واختلفت نتائج الدراسة الحالية مع بعض الدراسات كدراسة (Pam,1989). حيث استهدفت هذه الدراسة معرفة علاقة التوافق المهني والمكافآت والقيم لدى اعضاء هيئة التدريس في المرحلة الثانوية في شمال بريطانيا ، تكونت عينة الدراسة من (686) مدرساً ومدرسة واستخدمت مقياس التوافق المهني ، وبعد تطبيق هاذين المقياسين على عينة الدراسة وتحليلا لبيانات احصائيا باستخدام معامل الارتباط والاختبار التائي ، كان من اهم نتائجها وجود علاقة بدلالة إحصائية بين التوافق المهني وبين القيم والمكافآت ، وان الفرق في هذه العلاقة بين الذكور والاناث لم يكن بدلالة إحصائية) .

5 - خلاصة الفصل:

تبين من خلال الدراسة الحالية أن موضوع التوافق المهني يعتبر من بين أهم المواضيع التي تطرق لها بالدراسة ميدان علم النفس بصفة عامة وعلم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية بصفة خاصة لما له من أهمية بالغة سواء على مستوى الفرد او المنظمة على حد سواء ، سيما إذا تعلق الأمر بالاستثمار في الرأس المال البشري (المورد البشري) ، بحيث نجد أن المنظمة تستمد قوتها من خلال التأثير في سلوكيات و ممارسات الموارد البشرية داخل التنظيم وخارجه ولعلى مبرر اختيارنا لموضوع التوافق المهني لدى أساتذة التكوين المهني لبعض مراكز تقرت يعزز هذا التوجه .

ومن خلال ما جاء في دراستنا توصلنا لتحليل وتفسير النتائج التي تحصلنا عليها من خلال اختبار فرضيات البحث، وكان ملخص النتائج المتوصل إليها كما يلي:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($a \leq 0.05$) بين آراء أساتذة التكوين المهني بمراكز التكوين المهني بتقرت حول التوافق المهني تعزى إلى (الجنس) .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($a \leq 0.05$) بين آراء أساتذة التكوين المهني بمراكز التكوين المهني بتقرت حول التوافق المهني باختلاف (نمط الوظيفة) .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($a \leq 0.05$) بين آراء أساتذة التكوين المهني بمراكز التكوين المهني بتقرت حول التوافق المهني باختلاف (الدرجة المهنية) .

6 - اقتراحات الدراسة :

انطلاقاً من النتائج المتوصل إليها في الدراسة الحالية واعتماداً على الدراسة الميدانية لموضوع هذا البحث، فإن الباحث خلص لجملة من التوصيات والاقتراحات وهي كالآتي:

- (1) اعتماد آليات من شأنها الرفع من مستوى التوافق المهني لدى أساتذة التكوين المهني
- (2) اجراء المزيد من البحوث والدراسات لأجل التعرف على مزيد من أبعاد ظاهرة التوافق المهني وعلاقته بمتغيرات أخرى.
- (3) ينبغي على أستاذ التكوين المهني أن يتعرف على مآلات سوء التوافق المهني وما يترتب عليها سواء على مستوى الفرد أو المنظمة.
- (4) الأخذ بعين الاعتبار ما مدى توافق أستاذ التكوين المهني مع وظيفته ومع الظروف المادية والاجتماعية وما يتحقق من آثار على الفرد والمنظمة.
- (5) دور الحوافز المادية والمعنوية واسهامها في الرفع من مستوى التوافق المهني لدى أستاذ التكوين المهني.
- (6) التوافق المهني عند الأستاذ ما هو إلا جزء من التوافق العام لديه فهو كل واحد لا يتجزأ.
- (7) إنشاء وحدة للبحوث النفسية والاجتماعية الهدف منها وضع الحلول الوقائية أو العلاجية لمشكلات أساتذة التكوين المهني والعمل على تقوية عوامل التوافق المهني لديهم.
- (8) تعزيز جملة من العوامل والتي تخص المهنة على غرار: (الأجور، الإشراف، التدريب، فرص الترقية، العلاقات غير الرسمية).

المراجع

المراجع العربية :-

- 1 - أبو النيل محمود السيد، 2005 ، علم النفس الصناعي والتنظيمي، عالميا وعربيا ، دار الفكر العربي القاهرة، مصر
- 2 - الإمارة أسعد، 2005 ، التوافق المهني انعكاس للتوافق النفسي ، الحوار المتمدن، العدد:1324.
- 3 - عباس أنس عبد الباسط، 2011 ، السلوك التنظيمي في مؤسسات الأعمال (العلوم السلوكية)، (ط1) عمان، الأردن، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة.
- 4 - با بكر كمال الدين علي حسن، 2015، القيادة التحويلية والإبداع الإداري، (ط1) ، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، جامعة الدول العربية ، القاهرة جمهورية مصر العربية.
- 5 - بالرابح محمد، 2009 ، الرضا الوظيفي، ديوان المطبوعات الجامعية ، وهران ، الجزائر 10 .
- 6 - بالرابح محمد، 2011 ، التكيف المهني ، ديوان المطبوعات الجامعية ، وهران ، الجزائر.
- 7 - بطرس حافظ بطرس، 2008 ، التكيف والصحة النفسية للطفل، (ط1) ، دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان، الأردن .
- 8 - بني جابر جودة، 2011 ، علم النفس الاجتماعي، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن .
- 9 - بو الشرس كمال، 2014 ، الثقافة التنظيمية والأداء في العلوم السلوكية والإدارية ، دار الأيام للنشر و التوزيع، عمان ، الأردن.
- 10 - بوعامر أحمد زين الدين، بحري صابر، 2014 ، مصادر التوافق المهني ، مجلة الدراسات و البحوث الاجتماعية، العدد 06 ، جامعة الوادي
- 11 - بوحفص عبد الكريم، 2011 ، أسس و مناهج البحث في علم النفس ، (د ط) ، ديوان

المطبوعات الجامعية ، الجزائر

- 12 - بوعطيط سفيان ، 2012 ، الخصائص الديمغرافية و تأثيراتها على التوافق المهني ، دراسة ميدانية على عينة من عمال بمؤسسة إنتاجية ، كلية الآداب والعلوم الإنسانية الاجتماعية ، جامعة سكيكدة الجزائر .
- 13 - جبل فوزي محمد ، 2000 ، الصحة النفسية و سيكولوجية الشخصية ، المكتبة الجامعية ، الأزاريطة مصر 14 جالب إحسان دهش ، 2011 ، إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير ، دار صفاء للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن .
- 15 - جواد شوقي ناجي ، 2009 ، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، عمان .
- 16 جيرينبرغ جيرالد، بارون روبرت، 2004 ، إدارة السلوك في المنظمات ترجمة : رفاعي محمد رفاعي و إسماعيل علي بسيوني ، (ط1)، دار المريخ ، الرياض ، السعودية
- 17 - حاروش نور الدين ، 2011 ، إدارة الموارد البشرية ، دار الأمة للطباعة و الترجمة و التوزيع ، الجزائر .
- 18 - حسن راوية ، 2003 ، السلوك التنظيمي المعاصر ، الدار الجامعية، الإسكندرية ، مصر .
- 19 - حرز هلا أحمد أحمد ، 2010 ، علم النفس المهني (التربية النفسية المهنية) ، دار الشروق للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن
- 20 - حريم حسين ، 1997 ، السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والمنظمات ، (ط1) ، دار زهران للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن .
- 21 - ريم حسين ، 2003 ، إدارة المنظمات ، منظور كلي ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن .

- 22 - حريم حسين ، 2004، السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات، (ط2)، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن.
- 23 - حسن راوية ، 2003 ، السلوك التنظيمي المعاصر ،الدار الجامعية، الإسكندرية ، مصر .
- 24 - الحسنية سليم إبراهيم ، 2013، السلوك التنظيمي و العلوم السلوكية، (ط1)، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع عمان ، الأردن
- 25 - حسين أحمد حشمت ،مصطفى حسين باهي ، 2006 ، التوافق النفسي والتوازن الوظيفي ، ط1، دار العالمية للنشر و التوزيع ، مصر .
- 26 - الخالدي أديب محمد ، 2009، المرجع في الصحة النفسية ، نظرية جديدة ، دار وائل للنشر، الأردن .
- 27 - الخالدي عطاء هلا فؤاد ، العلمي دالا سعد الدين ، 2009 ، الصحة النفسية وعلاقتها بالتكيف والتوافق دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان ، الأردن.
- 28 - الداھري صالح أحمد حسين ، 2008، أساسيات التوافق النفسي و الاضطرابات السلوكية و الانفعالية الأساس و النظريات ، دار صفاء للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن .
- 29 - دويدار عبد الفتاح محمد ، 2007، أصول علم النفس المهني و تطبيقاته ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية مصر .
- 30 - ربيع محمد شحاتة، 2010 ، علم النفس الصناعي والمهني ، دار المسيرة للنشر و التوزيع والطباعة عمان ، الأردن .
- 31 - ربيع محمد شحاتة ، 2006 ، أصول علم النفس الصناعي ، دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع القاهرة ، مصر.
- 32 - رياض سعد ، 2005 ، الصحة النفسية للعمال ، ط1، دار الكلمة للنشر و التوزيع ، مصر.

- 33 - ريجيو رونالدي ، ترجمة : فارس حلمي ، 1999، المدخل في علم النفس الصناعي والتنظيمي ، دار الشروق للنشر و التوزيع، عمان ، الأردن .
- 34 - زرواتي رشيد ، 2008، تدريبات على منهجية البحث في العلوم الاجتماعية ، (ط3) ، دار النشر ، الجزائر
- 35 - زهران حامد ، 1988 ، الصحة النفسية والعلاج النفسي ، (ط4) ، دار المعارف، القاهرة . الساعاتي سامية ، 1998، الثقافة والشخصية ، بحث في علم الاجتماع الثقافي ، دار الفكر العربي ، القاهرة
- 36 - السكارنة بلال خلف ، 2011، الإبداع الإداري ، (ط1) ، عمان ، الأردن دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، عمان ، الأردن .
- 37 - سلاطنية بلقاسم ، الجيالي حسان ، 2004، منهجية العلوم الاجتماعية ، دار الهدى ، الجزائر.
- 38 - السماري عبد الله عبد العزيز ، 2006، التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل في الأجهزة الأمنية ، رسالة ماجستير (م) في العلوم الاجتماعية ، الرياض .
- 39 - سهير أحمد كامل ، 1999، الصحة النفسية والتوافق ، مركز الإسكندرية للكتاب ، القاهرة ، مصر .
- 40 - الشاذلي عبد الحميد محمد ، 2001 ، الصحة النفسية وسيكولوجية الشخصية ، (ط2) ، المكتبة الجامعية الأزاريطة ، الإسكندرية ، مصر .
- 41 - الشافعي ماهر عطوة ، 2002، التوافق المهني للممرضين العاملين في المستشفيات الحكومية وعلاقتهم بسمات الشخصية ، رسالة ماجستير (م) كلية علوم التربية ، قسم علم النفس ، الجامعة الإسلامية غزة فلسطين .
- 42 - شاين إدجاره ، ترجمة منير الأصبحي ، محمد شحاتة وهبي، 2011، الثقافة التنظيمية والقيادة ، معهد الإدارة العامة ، المملكة العربية السعودية .

43 - الشيخ حمود محمد عبد الحميد، 2014، الإرشاد المهني ، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة عمان ، الأردن .

44 - طه فرج عبد القادر ، 1983 ، علم النفس الصناعي و التنظيمي ، دار المعارف، مصر.

45 - هشام زروقة، 2017، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني ، دراسة ميدانية على موظفي إتصالات الجزائر - فرع بسكرة -كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة بسكرة .

46 - صوفي عبد الوهاب، 2013، طبيعة العقد النفسي في المؤسسة العمومية والمؤسسة الخاصة ، دراسة مقارنة بالمؤسسة العمومية للحديد و الصلب بالجزوات و المؤسسة الخاصة للذرة بمغنية ، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، العدد 13، جامعة تلمسان ، الجزائر.

- المراجع بالأجنبية :

- A.Wilson.(2001).Understanding Implication For Corporate Marketing

- European Organizational Culture And The Journal Of Marketing

Vol.35.No.31.pp.353-367.

- Allaire.Y.Firsirotua.(1984)..Theories Of Organizational Culture.Organizational studies.p.199.

- Denise Rousseau.(2000). Psychological Contrat Invetory . technical report

- Erickson.Judith.A.(2000).Corporate Culture .The Key To Sefty Performance Occupational Hazard .Vol.62.Issue. 4. pp.45-50.



الملاحق

الملاحق

- ملحق رقم (1) إمتبيان التوافق المهني .
- ملحق رقم (2) الصدق بطريقة الصدق التمييزي .
- ملحق رقم (3) الصدق بطريقة الصدق الداخلي .
- ملحق رقم (4) الثبات بطريقة التجزئة النصفية .
- ملحق رقم (5) الثبات بمعامل أفاكرونباخ .
- ملحق رقم (6) الفروق في التوافق المهني حسب الدرجة المهنية .
- ملحق رقم (7) الفروق في التوافق المهني حسب نمط الوظيفة .
- ملحق رقم (8) الفروق في التوافق المهني حسب الجنس .

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

ملحق (1)

إستبيان

(أ) البيانات الشخصية:

- الجنس : ذكر أنثى
- نمط الوظيفة : إقامي تمهين
- الدرجة المهنية: أ.ت.م أ.م.ت.م.د.1 أ.م.ت.م.د.2

(ب) التعليمات:

أستاذي الفاضل أستاذتي الفاضلة

في إطار إعداد مذكرة تخرج شهادة ماستر(2) في مجال علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية نضع أمامك (ي) هذا الاستبيان و نرجو من سيادتكم قراءة جميع عباراته ثم تعطي رأيك (ي) حول كل عبارة بوضع علامة (X) أمام البديل الذي يتناسب مع رأيك(ي) ، مع عدم وضع أكثر من علامة أمام العبارة الواحدة شكرا على حسن تعاونكم وكرم تجاوبكم.

" للعلم فإن المعلومات المدلى بها تبقى في غاية السرية وتخدم البحث العلمي فقط " .

ملاحظة : (أ.ت.م) : أستاذ تكوين مهني

(أ.م.ت.م.د.1) : أستاذ متخصص في التكوين المهني درجة 1

(أ.م.ت.م.د.2) : أستاذ متخصص في التكوين المهني درجة 2

السنة الجامعية 2020/2021

غير موافق تماماً	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماماً	العبارة
					1 . مهنتي الحالية تشبع لي حاجاتي
					2 . حجم مهامي مُرضي 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 . علاقتي مع بعض الزملاء يسودها التوتر والقلق
					11 . أشعر بأن عملي يطور في قدراتي الشخصية
					12 . لا توجد فرص للترقية في العمل
					13 . يدعم المشرفون الموظفون في العمل
					14 . أحترم زملائي بالعمل
					15 . أطمح الوصول لدرجات أعلى في المؤسسة
					16 . لا أتقاضى أجراً عادلاً مقارنة بعملي
					17 . أشعر بالاغتراب المهني
					18 . أشعر بالرضا في طريقة تعامل الإدارة مع موظفيها
					19 . أقوم بأعمال كثيرة في وظيفتي
					20 . أشعر بأن وظيفتي لا تغطي احتياجاتي
					21 . يتيح لي عملي تعلم مهارات جديدة
					22 . لا توفر المؤسسة فرص تدريب في المؤسسة
					23 . أحصل على قدر كافٍ من التحفيز
					24 . أشعر بأنني أحقق طموحي الوظيفي في هذه المهنة
					25 . أشعر بأن ظروف العمل: التكيف، الإضاءة، المكتب مرضية بالنسبة لي
					26 . أشعر بأن جهودي لا تناسب مهام العمل

غير موافق تماماً	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماماً	العبارة
					27 . أشعر بأنني أثبت ذاتي في 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 بالنفس من خلال ممارستي مهنتي
					32. يتم تدريبي وفق لاحتياجاتي الوظيفية
					33.أشعر بالرضا عن علاقتي بزملائي
					34. توجد فرص ضئيلة للترقية في المؤسسة
					35. لا يتيح الرؤساء للموظفين المبادرة بإبداء قدراتهم
					36. أنا دائما البحث عن فرصة عمل من نوع آخر
					37. لا أشعر بملائمة ظروف العمل لأداء مرضي
					38. أشعر بأنني منجز في عملي
					39. لا توجد مزايا إضافية في وظيفتي
					40. تتيح المؤسسة فرص الترقية لذوي الأداء الجيد

Statistiques de groupe

	المجموعة	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
التوافق	العليا	9	147.4444	8.76229	2.92076
	الدنيا	9	115.0000	7.28011	2.42670

ملحق (02)

نتيجة الصدق التمييزي

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes	
		F	Sig.	T	Ddl
التوافق	Hypothèse de variances égales	.009	.927	8.544	16
	Hypothèse de variances inégale			8.544	15.480

Sig. (bilatérale)	Difference moyenne	Difference écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
			Inférieure	Supérieure
.000	32.44444	3.79733	24.39445	40.49444
.000	32.44444	3.79733	24.37244	40.51645

ملحق (03)

نتيجة الصدق الداخلي

	توافق الفرد لذاته	توافق الفرد مع م.م. متطلبات العمل	توافق الفرد مع ظروف مادية والاجتماعية
Correlation de Pearson	.719**	.728**	.898**
الدرجة الكلية Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000
N	30	30	30

Statistiques de fiabilité

Partie 1	Value	.530
	Number d'éléments	20 ^a
Partie 2	Value	.661
	Nombre d'éléments	20 ^b
Nombre total d'éléments		40
Corrélation entre les sous-échelles		.629
Coefficient de Spearman-Brown	de Longueur égale	.772
Longueur inégale		.772
Coefficient de Guttman split-half		.769

ملحق (04)

التجزئة النصفية

a. Les éléments sont : VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005, VAR00006, VAR00007, VAR00008, VAR00009, VAR00010, VAR00011, VAR00012, VAR00013, VAR00014, VAR00015, VAR00016, VAR00017, VAR00018, VAR00019, VAR00020.

b. Les éléments sont : VAR00021, VAR00022, VAR00023, VAR00024, VAR00025, VAR00026, VAR00027, VAR00028, VAR00029, VAR00030, VAR00031, VAR00032, VAR00033, VAR00034, VAR00035, VAR00036, VAR00037, VAR00038, VAR00039, VAR00040.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.756	40

ملحق (05)

نتيجة الفا كرونباخ

Test d'homogénéité des variances

المهني.التوافق

Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Signification
.516	2	82	.599

ملحق (06)

نتيجة الفرضية 1

ANOVA à 1 facteur

المهني.التوافق

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	47.904	2	23.952	.100	.905
Intra-groupes	19647.108	82	239.599		
Total	19695.012	84			

Statistiques de groupe

	نمط الوظيفة	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
التوافق. المهني	اقامي	54	139.1481	16.85276	2.29337
	تمهين	31	136.4194	12.24139	2.19862

ملحق (07)

نتيجة الفرضية 2

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes	
		F	Sig.	t	Ddl
التوافق المهني	Hypothèse de variances égales	1.468	.229	.789	83
	Hypothèse de variances inégales			.859	78.318

Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
			Inférieure	Supérieure
.432	2.72879	3.45818	-4.14939-	9.60698
.393	2.72879	3.17702	-3.59577-	9.05335

Statistiques de groupe

	الجنس	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
التوافق المهني	ذكر	53	136.7547	12.84060	1.76379
	انثى	32	140.4688	18.70481	3.30657

ملحق (08)

نتيجة الفرضية 3

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes	
		F	Sig.	t	Ddl
التوافق المهني	Hypothèse de variances égales	2.842	.096	-1.085-	83
	Hypothèse de variances inégales			-.991-	48.796

Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
			Inférieure	Supérieure
.281	-3.71403-	3.42436	-10.52495-	3.09688
.327	-3.71403-	3.74759	-11.24589-	3.81782