

جامعة قاصدي مباح - ورقلة -
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة Master أكاديمي، الطور الثاني
في ميدان: علوم اقتصادية والتسيير وعلوم تجارية
فرع علوم التسيير
تخصص: إدارة الموارد البشرية
من إعداد الطالبة: بن واعر لامية
بعنوان:

المناخ التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني

دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات - تقرت -

نوقشت وأجريت علنا بتاريخ: 2018/05/ 09

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الأستاذ / مايو عبد الله	(أستاذ محاضر أ - جامعة قاصدي مباح ورقلة)	رئيسا.
الدكتور / عرابة الحاج	(أستاذ محاضر أ - جامعة قاصدي مباح ورقلة)	مشرفا ومقررا.
الأستاذة / يوسف أسماء	(أستاذة مساعدة أ - جامعة قاصدي مباح ورقلة)	مناقشا.

السنة الجامعية: 2017-2018

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي، الطور الثاني
في ميدان : علوم اقتصادية والتسيير وعلوم تجارية
فرع علوم التسيير
تخصص: إدارة الموارد البشرية
من إعداد الطالبة: بن واعر لامية
بعنوان:

المناخ التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني

دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات - تقرت -

نوقشت وأجريت علنا بتاريخ: 2018/05/ 09

أمام اللجنة المكونة من السادة:

رئيسا.	(أستاذ محاضر أ - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	الأستاذ / مايو عبد الله
مشرفا ومقرر.	(أستاذ محاضر أ - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	الدكتور/ عرابة الحاج
مناقشا.	(أستاذة مساعدة أ - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	الأستاذة / يوسف أسماء

السنة الجامعية: 2017-2018

الإهداء

الحمد لله الذي وفقنا لهذا ولم نكن لنصل إليه لولا فضل الله علينا أما بعد:

إلى من لا يمكن للكلمات أن توفى حقهما، إلى من لا يمكن للأرقام أن تصي فضلهما

إلى والديا العزيزين متعمدا الله بالصحة والعافية

إلى من عشت معهم أحلى أيامي، إلى من قسموني أفراحي، إلى من وقفوا معي في
شدتي وأحزاني؛

إخوتي وأخواتي؛

إلى صديقاتي: رفيقات مشواري الجامعي، من قاسموني أفراحي وأحزاني؛

إلى صديقات مشواري الدراسي رفيقات عمري؛

إلى كل من جمعنا نية طلب العلم دفعة: إدارة الموارد البشرية 2017-2018.

إلى من سقط اسمهم من قلبي سموا؛

أهدي ثمرة جهدي ونتيجة علمي.

بن واعر لامية

الشكر

الحمد لله الذي أنار طريقنا بالعلم، وجعل حامله ورثة الأنبياء، نحمده ونشكره على توفيقه لنا، إنه من الجميل أن يصل الإنسان إلى تحقيق حلمه فيما يطمح ويسعى إليه من النجاح؛

وأجمل من ذلك أن نتذكر بالشكر من كان لهم فضل المساعدة والإرشاد:

إلى الأستاذ المشرف " عرابة الحاج " الذي أرشدنا للأفضل بنصائحه وتوجيهاته فائق التقدير والاحترام حفظه الله ورعاه؛

إلى الأستاذ " مناصرية رشيد " له مني كل آيات القدير والاحترام وجزاه الله كل خير؛

كما أتقدم بالشكر إلى لجنة المناقشة على قبولهم مناقشة هذا العمل وتقييمه؛

إلى الأساتذة الذين قدموا بعض النصائح في تحكيمهم لاستبيان هذه المذكرة؛

كما أتوجه بالشكر إلى عمال المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات -تقرت-

وتحية تقدير لكل من ساعدنا في إتمام هذا العمل سواء من قريب أو بعيد إلى كل هؤلاء فائق التقدير والاحترام.

ونسأل الله الكريم العون وحسن التوفيق في العمل العلمي المتواضع.

بن واعر لامية

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة علاقة المناخ التنظيمي بالتوافق المهني، في المؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات - تقرت-، من خلال أبعاد المناخ التنظيمي (الهيكلة التنظيمي، القيادة، نمط الاتصالات، الحوافز، المشاركة ونظم وإجراءات العمل) في ظل بعض المتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة، الوظيفة والحالة العائلية)، وقد قامت الباحثة باستخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات والمعلومات، في حين تم اختيار عينة عشوائية بسيطة، بلغت هذه العينة 130 عامل، وبعد القيام بتوزيع الاستبيانات ثم جمعها بلغ عدد الاستبيانات القابلة للتحليل 113 استبيان، حيث تم تحليل البيانات الواردة في هذه الاستبيانات عن طريق استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، وذلك بالاعتماد على المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، معاملات الارتباط وتحليل الانحدار.

خلصت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: أن مستوى المناخ التنظيمي والتوافق المهني في المؤسسة محل الدراسة "المؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات - تقرت- " سائد بدرجة متوسطة، بالإضافة إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي بأبعاده والتوافق المهني بنسبة (0.664%).

كلمات مفتاح : مناخ تنظيمي، توافق مهني، مؤسسة عمومية استشفائية، أداء أفراد

Résume:

Cette étude a l'objectif de connaître le climat organisationnel avec la compatibilité professionnelle dans l'institution hospitalier public Slimane émirat - Touggourt _ a travers les dimension de climat organisationnel (structure organisationnel , le commandement ; la mode de communication , les incitation , la participation , les systèmes et les procédures d'action .)

Sous de quelques variables personnelles (le sexe, l'âge, le niveau d'éducation, expérience, la fonction et la situation familiale)la chercheuse a utilisé la questionnaire pour la collecté de donnés et des informations, tandis qu' une échantillon aléatoire simple a été sélection. cette échantillon a atteint 130 travailleurs et après la distribution des questionnaires puis la collection ,le nombre des questionnaires qui peut être analysé est arrivé a 113 questionnaires ,ou le adonné reçu dans ces questionnaires ont été analysé par utiliser le paquet statistique ,les dévoration architecturale ,les liens de transaction et l'analyse de la régression multiple .

Cette étude a conclue de plusieurs résultats, les plus in portant sont le niveau de climat organisationnel et la compatibilité professionnelle dans l'institut a prévalu a Moyer degré, et plus qu' il ya une relation avec une indication statistique entre la climat organisationnelle et la compatibilité professionnelle de(0,664 %) .

mots clés : climat organisationnelle, comptabilité professionnelle, l'institution hospitalier public _ performance des individus.

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
II	الإهداء
III	الشكر
IV	ملخص الدراسة
V	قائمة المحتويات
VI	قائمة الجداول
VIII	قائمة الأشكال
IX	قائمة الملاحق
أ-م	المقدمة
01	الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية للمناخ التنظيمي والتوافق المهني
02	تمهيد
03	المبحث الأول: الإطار النظري للمناخ التنظيمي والتوافق المهني
11	المبحث الثاني: مراجعة الأبحاث والدراسات العلمية السابقة
21	خلاصة الفصل
22	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لواقع المناخ التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني
23	تمهيد
24	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة
30	المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها
59	خلاصة الفصل
60	الخاتمة
64	المراجع
69	الملاحق
78	الفهرس

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
19	مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة.	(1.1)
24	تقديم المؤسسة محل الدراسة.	(1.2)
26	الاحصائيات الخاصة بمجموع استمارات الاستبيان.	(2.2)
26	متغيرات الدراسة.	(3.2)
27	العبارات التي تقيس أبعاد المناخ التنظيمي.	(4.2)
28	العبارات التي تقيس التوافق المهني.	(5.2)
28	مقياس ليكارت الثلاثي.	(6.2)
28	ليكارت الثلاثي لمستوى الفقرات.	(7.2)
29	معامل الثبات باستخدام طريقة الفا كرونباخ	(8.2)
30	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.	(9.2)
31	توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.	(10.2)
32	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي.	(11.2)
33	توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة.	(12.2)
34	توزيع أفراد العينة حسب متغير الوظيفة.	(13.2)
35	توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية.	(14.2)
36	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده الهيكل التنظيمي	(15.2)
37	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده القيادة	(16.2)
38	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدهمخط الاتصالات	(17.2)
39	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده الحوافر	(18.2)
40	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده القيادة	(19.2)
41	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده نظم وإجراءات العمل	(20.2)
41	المتوسطات الحسابية لأبعاد المناخ التنظيمي	(21.2)
42	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتوجهات أفراد العينة حول التوافق المهني	(22.2)
43	العلاقة بين المتغير المستقل والتابع	(23.2)
44	معاملات الارتباط بين أبعاد المناخ التنظيمي والتوافق المهني.	(24.2)
45	الارتباط الخطي بين المستقل والمتغير التابع.	(25.2)
46	تحليل تباين خط الانحدار	(26.2)
47	قيم معاملات خط الانحدار	(27.2)

48	اختبار تحليل التباين الأحادي لمتغير الجنس والتوافق المهني	(28.2)
49	اختبار تحليل التباين الأحادي لمتغير السن والتوافق المهني	(29.2)
49	اختبار تحليل التباين الأحادي لمتغير المستوى التعليمي والتوافق المهني	(30.2)
50	اختبار تحليل التباين الأحادي لمتغير الخبرة والتوافق المهني	(31.2)
50	اختبار تحليل التباين الأحادي لمتغير الوظيفة والتوافق المهني	(32.2)
51	اختبار تحليل التباين الأحادي لمتغير الحالة العائلية والتوافق المهني	(33.2)
51	الطريقة المستخدمة والمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع	(34.2)
52	معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع	(35.2)
53	تحليل تباين خط الانحدار بطريقة Stepwise	(36.2)
54	قيم معاملات خط الانحدار بطريقة Stepwise	(37.2)

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
30	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	(1.2)
31	توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	(2.2)
32	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	(3.2)
33	توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة	(4.2)
34	توزيع أفراد العينة حسب متغير الوظيفة	(5.2)
35	توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية	(6.2)
47	مدى ملائمة خط الانحدار	(7.2)

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
70	الهيكل التنظيمي للمؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات - تقرت-	الملحق 1
71	قائمة أسماء الأساتذة المحكمين للاستبيان	الملحق 2
72	استمارة الاستبيان	الملحق 3
75	مخرجات البرنامج الإحصائي spss	الملحق 4



مقدمة

أ-توطئة:

شهد العالم اليوم العديد من التطورات والتغييرات في كل المجالات الحياتية، وهذا ما أوجب بشكل مباشر حدوث تطور في العلوم والمعارف على اختلاف أنواعها، مما أدى بالمؤسسات إلى مواكبة هذه التطورات من أجل تحقيق أهدافها، وحتى يتسنى لها هذا لا بد من توفير مواردها المادية، المالية والبشرية.

حيث يعتبر المورد البشري أحد أهم موارد المؤسسة، وهو العنصر الفعال لأداء كافة الوظائف فهي تحافظ عليه من أجل بقاءها واستمرارها، وفي هذا الإطار تسعى المؤسسات اليوم إلى توفير مناخ مناسب يساعد العاملين على القيام بأعمالهم على أكمل وجه.

كما نلاحظ أن موضوع المناخ التنظيمي قد نال اهتمام العديد من الباحثين والمفكرين، حيث أنه عبارة عن مجموعة من الخصائص والصفات التي تميز مكان العمل والتي يدركها العاملون وهي تؤثر على سلوكهم، كما أنه يتصف بنوع من الثبات النسبي، كما أنه من خلاله نميز منظمة عن أخرى. ومنه فإن توفير المؤسسة للعامل مناخ تنظيمي جيد يضمن له النجاح والاستقرار في عمله وبالتالي توافقه المهني، هذا الأخير الذي يكون نتيجة تلائم وتكيف الفرد العامل مع ظروف بيئته المهنية، المادية والاجتماعية الأمر الذي يؤدي إلى تحسين أداء العامل، ولهذا يجب الاهتمام والسعي لأن يحقق العاملون أكبر قدر ممكن من التوافق المهني.

وهذا ما سعت إليه هذه الدراسة عبر البحث فيه والوقوف عند العلاقة بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى عمال المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات -تقرت-.

مما تقدم أعلاه يمكننا صياغة الإشكالية الرئيسية التالية:

* ما علاقة المناخ التنظيمي بالتوافق المهني بالمؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات -تقرت- ؟

من خلال هذه الإشكالية يمكننا طرح الأسئلة الفرعية التالية:

✓ ما هو واقع المناخ التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة؟

✓ ما هو واقع التوافق المهني في المؤسسة محل الدراسة؟

✓ ما أثر المناخ التنظيمي على التوافق المهني في المؤسسة محل الدراسة؟

✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة حول التوافق المهني تعزى لأحد أو كل المتغيرات

الشخصية لأفراد عينة الدراسة؟

ب-فرضيات الدراسة:

ولإجابة على هذه الأسئلة الفرعية يمكننا صياغة فرضيات الدراسة على النحو التالي:

✓ هناك واقع منخفض من المناخ التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة؛

- ✓ واقع التوافق المهني في المؤسسة محل الدراسة مرتفع؛
- ✓ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمناخ التنظيمي من خلال أبعاده على التوافق المهني في المؤسسة محل الدراسة؛
- ✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول التوافق المهني تعزى لأحد أو كل المتغيرات الشخصية لأفراد عينة الدراسة.

ت-مبررات اختيار الموضوع:

تكمن مبررات اختيار الموضوع في مبررات موضوعية وأخرى شخصية هي:

1-المبررات الموضوعية: تتمثل فيما يلي:

- ✓ معرفة تبني المؤسسة محل الدراسة لأبعاد التوافق المهني؛
- ✓ التحسيس بمدى أهمية سلامة المناخ التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة؛
- ✓ الحدائة النسبية للموضوع.

2-المبررات الشخصية: تتمثل فيما يلي:

- ✓ للموضوع علاقة مباشرة مع التخصص العلمي؛
- ✓ الوعي بقيمة وأهمية الموضوع.

ث-أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

- ✓ التعرف بشكل دقيق على مستوى المناخ التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة؛
- ✓ التعرف على مستوى التوافق المهني في المؤسسة محل الدراسة؛
- ✓ معرفة أي بعد من أبعاد المناخ التنظيمي له تأثير مرتفع على التوافق المهني.

ج) أهمية الدراسة:

تتضح أهمية الدراسة من خلال جانبين:

- 1-الجانب النظري: تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها تناولت موضوع حديث نسبياً، كمتغير مهم في إنجاح العملية الإدارية وتحقيق أهداف المؤسسة من جهة وبما يتناسب مع أهداف العاملين من جهة أخرى، بالإضافة إلى تحقيق إضافات ومساهمات معتبرة في المكتبات، وتزويدها بمعارف علمية، من خلال النتائج المتوصل إليها.
- 2-الجانب التطبيقي: تكمن الأهمية العلمية لهذه الدراسة من خلال النتائج التوصيات المتوصل إليها، والتي تؤدي إلى زيادة معارف ومهارات الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة وتوعيتها وتنقيتها بأهمية المناخ التنظيمي والتوافق المهني مما يخلق لهم قيمة مضافة في الأداء.

ح- حدود الدراسة:

تمثل حدود الدراسة في:

الحدود الزمانية: كانت هذه الدراسة خلال الفترة الممتدة من 25 فيفري إلى 25 مارس 2018، خلال الموسم الجامعي 2017-2018.

الحدود المكانية: أجريت هذه الدراسة في المؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات-تقرت-.

الحدود البشرية: تم تطبيق هذه الدراسة على عينة من عمال المؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات-تقرت-.

الحدود الموضوعية: اقتصرت هذه الدراسة على معرفة علاقة المناخ التنظيمي بالتوافق المهني بالتركيز على الأبعاد التالية (الميكمل التنظيمي، القيادة، نمط الاتصالات، الحوافز، المشاركة ونظم وإجراءات العمل).

خ- منهج البحث والأدوات المستخدمة

يوضح المنهج مختلف الطرق والأساليب التي يعتمدها الباحث عند القيام ببحثه من أجل الوصول إلى النتائج والأهداف

المرجوة، فمن أجل الإجابة على الأسئلة المطروحة واختبار صحة الفرضيات تم الاعتماد في الفصل الأول على المنهج الوصفي للتعرف على جميع المعلومات ذات الصلة بمتغيرات الدراسة، أما في الفصل الثاني فقد اعتمدنا على منهج دراسة حالة والذي من خلاله تمكنا من اختبار صحة الفرضيات باستعمال الأساليب الإحصائية المعروفة في تحليل البيانات عن طريق البرنامج الإحصائي SPSS نسخة 19، أما الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة فهي الاستبيان والوثائق الرسمية للمؤسسة.

د- مرجعية الدراسة:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على مجموعة من المقالات، الكتب والمذكرات التي لها علاقة بالموضوع سواء كانت عربية كانت أو أجنبية.

ذ- صعوبات الدراسة:

✓ قلة المراجع التي لها علاقة بموضوع التوافق المهني وخاصة الأجنبية منها؛

✓ صعوبة استخدام برنامج SPSS.

ر- هيكل الدراسة

تم تقسيم هذه الدراسة إلى فصلين، فصل نظري تسبقه مقدمة، وفصل تطبيقي تعقبه خاتمة، بحيث يتضمن كل فصل مبحثين كما يلي: **الفصل الأول:** الأدبيات النظرية والتطبيقية للمناخ التنظيمي والتوافق المهني، في حين تم تقسيمه إلى مبحثين: **المبحث**

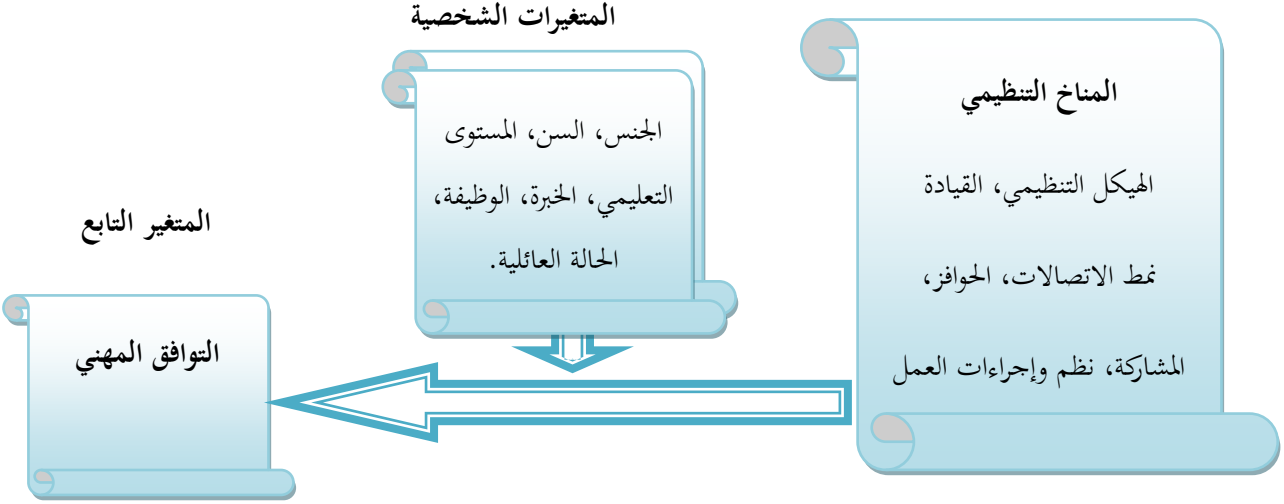
الأول: الأدبيات النظرية للمناخ التنظيمي والتوافق المهني؛ أما **المبحث الثاني:** مراجعة الأبحاث والدراسات العلمية السابقة.

أما **الفصل الثاني:** تناول الدراسة الميدانية لواقع المناخ التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني في المؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات-تقرت-، كما تم كذلك تقسيمه إلى مبحثين: **المبحث الأول:** الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة؛ أما **المبحث الثاني:** نتائج الدراسة ومناقشتها.

ز- نموذج الدراسة:

يمكن تجسيده في الشكل التالي:

المتغير المستقل



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على الدراسات السابقة.

الفصل الأول

الأدبيات النظرية والتطبيقية للمناخ التنظيمي
والتوافق المهني

تمهيد

يعتبر المناخ التنظيمي من بين أهم المواضيع التي حضرت باهتمام الكثير من الباحثين والمفكرين في مجال الإدارة، لما له من أهمية ودور كبير في خلق جو مناسب للعمل بالإضافة إلى توفير جميع متطلبات العمل من أجل إثارة دافعية العامل لإنجاز مهامه على أكمل وجه.

حيث كلما كان المناخ التنظيمي ملائماً لطبيعة العمل، كلما كانت للعامل القدرة على التكيف و التلاؤم مع عمله من جهة، ومع ظروف بيئة عمله من جهة أخرى وهذا ما يسمى بالتوافق المهني.

ولهذا قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين:

المبحث الأول: الإطار النظري للمناخ التنظيمي والتوافق المهني.

المبحث الثاني: مراجعة الأبحاث والدراسات العلمية السابقة.

المبحث الأول : الإطار النظري للمناخ التنظيمي و التوافق المهني

في هذا المبحث سوف نتطرق إلى المفاهيم المتعلقة بمتغيرات الدراسة (المستقل والتابع) سواء تعلق الأمر بالمناخ التنظيمي أو التوافق المهني. حيث قمنا بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين الأول متعلق بمدخل للمناخ التنظيمي، والثاني يشمل مدخل للتوافق المهني.

المطلب الأول : مدخل للمناخ التنظيمي

الفرع الأول : مفهوم المناخ التنظيمي وخصائصه

أولا المفهوم

تعددت مفاهيم المناخ التنظيمي واختلفت وذلك لاختلاف العديد من الباحثين في إعطاء مفهوم مشترك ومن بين هذه المفاهيم نجد:

- عرفه عارف 2010 بأنه "يشير إلى القيم السائدة في التنظيم وتأثيرها على العملية الإدارية أو السلوك الإداري للموظفين بالتحديد وكذلك إلى المفاهيم الإدراكية والشخصية التي يحملها الأفراد حول الحقائق التنظيمية الموضوعية، والمتمثلة في الهيكل التنظيمي ومستويات العمل ونمط القيادة والقوانين ومجموعة الخصائص المميزة ذات التأثير على السلوك الإداري".¹

- عرفه جيلمر المناخ التنظيمي بأنه "الصفات التي تحدد منظمة واحدة من جهة، وتؤثر إيجابيا على سلوك العمال داخل المنظمة من جهة أخرى".²

- عرفه (Litwin and Stringer) بأنه "كمجموعة من الخصائص القابلة للقياس لبيئة العمل التي ينظر إليها بشكل مباشر أو غير مباشر، من قبل الموظفين الذين يعملون داخل البيئة التنظيمية التي تؤثر عليهم وتحفز سلوكهم".³

من خلال المفاهيم السابقة نقترح تعريف شامل للمناخ التنظيمي على انه "مجموعة من الخصائص التي تتصف بها المنظمة عن غيرها، وهذه الخصائص عبارة عن نتاج تفاعل مجموعة من العوامل الشخصية والتنظيمية ولا بد أن تكون مفهومة و واضحة لدى العاملين لأنها تؤثر على أدائهم إما إيجابيا وإما سلبا".

¹ حسين ناجي عارف، السلوك التنظيمي، الطبعة الأولى، دار يافا العلمية للنشر والتوزيع، الأردن عمان، 2010، ص ص 141، 142.

² Stephen Michael Douglas , **Organizational Climate and Teacher Commitment** , Submitted in Partial Of The Requirements Of Doctor, Education in The Departement Of Educational Leaderslip, Policy, and Technology Studies, in The Graduate School, Of The Universit Of Alabana, Tuscloosa, 2010, P12.

³ Pelin Kanten, Funda Er Uiker, **The Effect Of Organizationa Climate on Connterprodnctive Behaviors: An Empirical Study on The Employees Of Manufacturing Enterprises**, The Macrotheme Review 2(4), Summer,2013, p146.

ثانيا الخصائص

ومن خلال المفاهيم المقدمة للمناخ التنظيمي نجده يتميز بمجموعة من الخصائص من بينها نذكر ما يلي:

- ❖ إن المناخ التنظيمي يعبر عن مجموعة من الخصائص التي تميز البيئة الداخلية للمنظمة، بحيث يمكن من خلالها تمييز منظمة عن أخرى؛
- ❖ يعكس المناخ التنظيمي التفاعل بين المتغيرات الشخصية والتنظيمية؛
- ❖ يمتاز المناخ التنظيمي بنوعية ثابتة، فخصائصه تتجسم بدرجة من الاستمرار البيئي، إلا انه يخضع للتغيير عبر الزمن، وهذه الخاصية مستمدة من أن شخصية المنظمة تتغير استجابة للظروف والمتغيرات التي تتأثر بها؛
- ❖ توجد علاقة بين الصفات والتصرفات التنظيمية الأخرى وبين المناخ الذي ينتج في المؤسسة، مما يؤثر تأثيرا مباشرا على الأعضاء وممارساتهم¹؛
- ❖ العناصر المكونة للمناخ التنظيمي قد تختلف ولكن تبقى هويته كما هي دائما؛
- ❖ إن المناخ التنظيمي الناشئ في منظمة ما يؤثر بشكل مباشر في سلوكيات العاملين؛
- ❖ يشترك في المناخ التنظيمي عدة أشخاص في نفس الوقت.²

الفرع الثاني: أهمية المناخ التنظيمي

تظهر أهمية المناخ التنظيمي من خلال:

- 1- تأثيره المباشر وغير المباشر في العديد من الأبعاد التنظيمية والخصائص التي يتصف بها العاملون وطبيعة العمل داخل المنظمة؛
- 2- يؤثر المناخ التنظيمي في أداء العاملين ودوافعهم ومن ثم يؤثر في أداء المنظمة ونجاحها وتحقيق أهدافها؛
- 3- أهمية المناخ التنظيمي تظهر من خلال تأثيره المباشر في قدرة المنظمة في تحقيقها لأهدافها المنشودة بكفاءة وفعالية؛
- 4- يؤثر المناخ التنظيمي في ادراكات الأفراد العاملين وبالتالي فانه يؤثر مباشرة في السلوك التنظيمي؛
- 5- يؤثر المناخ التنظيمي بشكل فعال ومباشر في التطوير الإداري من خلال الأداء الإداري الذي يتحدد في وصف العلاقات والسلوكيات في موقع العمل³؛
- 6- يوفر الأجواء النفسية والإنسانية ويعزز من رضا العاملين في المنظمة ويحفز إمكاناتهم الإبداعية.⁴

¹ إيهاب محمود عايش الطيب، أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي، مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2008، ص 15.

² فاروق عبده فليح، محمد عبد المجيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، الطبعة الأولى، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان، 2005، ص 295، 296.

³ رياض ضياء عزيز، دور المناخ في تعزيز عملية الإبداع، دراسة استطلاعية غي المديرية العامة لتربية ميسان، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والإقتصادية، المجلد 19، العدد 1، 2017، ص 83، 48.

⁴ إيمان عثمان عثمان عبد الرزاق، ناجي عبد الستار محمود، تقويم المناخ التنظيمي، دراسة إستطلاعية لأراء عينة من رؤساء الأقسام العلمية في جامعة تكركيت، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والإقتصادية، المجلد 2، العدد 1، 2012، ص 7.

الفرع الثالث : أبعاد المناخ التنظيمي

تختلف الأبعاد المحددة للمناخ التنظيمي بين الكتاب والباحثين بسبب التعدد والتنوع في المتغيرات والعوامل والتي من أهمها بيئات المنظمات، ونتيجة لهذه الاختلافات قامت الباحثة بتحديد الأبعاد التي توافق أكثر الباحثين عليها، وبالتالي اعتمادها في هذه الدراسة وهي على النحو التالي :

1/ الهيكل التنظيمي : وهو عبارة عن البناء أو الشكل الذي يحدد التركيب الداخلي للعلاقات السائدة في المنظمة، ويوضح التقسيمات أو الوحدات الرئيسية والفرعية التي تضطلع بمختلف الأعمال والأنشطة التي يتطلبها تحقيق أهداف المنظمة، فضلا عن بيان أشكال وأنواع الاتصالات وشبكات العلاقات القائمة. كما أنه يعتبر بناء هرمي للعلاقات وتدفق الاتصالات.

ولكي يحقق الهيكل التنظيمي الكفاءة في الأداء لا بد أن يتسم بالخصائص التالية:

أ-التوازن بين الصلاحيات والمسؤوليات والتنسيق بين أهداف الفرد وأهداف المنظمة مع وضوح خطوط الاتصال لممارسة القيادة؛
ب-المرونة من خلال إعادة النظر في الهيكل التنظيمي بما يتناسب مع التغيرات في البيئة الداخلية والخارجية التي تعمل فيها المنظمة.¹

2/ القيادة : يعتبر نمط القيادة والإشراف من العوامل الرئيسية الفاعلة في تحديد طبيعة المناخ، إذ أن القيادة وأتماطها تؤثر بشكل كبير في حركية الجماعة ونشاط المنظمة والفرد على حد سواء، ويكمن جوهر القيادة في امتلاك القائد من خلال موقعه القيادي القدرة التأثيرية على الآخرين وتوجيه سلوكهم نحو تحقيق أهداف المنظمة.²

3/ الاتصالات : الاتصالات هي الوسيلة أو الوسائل أو النظم التي يتم من خلالها نقل المعلومات بين مختلف مستويات المنظمة الإدارية صاعدة أو نازلة أو متوازنة، وانه من الواضح أن موضوع الاتصالات من الموضوعات المهمة التي يجب أن يهتم بها المسؤولين في المنظمة، ويعتمد نجاح أي منظمة على شبكة الاتصالات الموجودة بما فكلما كانت شبكة الاتصالات شاملة لكل أنواع الاتصالات، كلما ساعد ذلك على انسياب وتدفق المعلومات والبيانات وكذلك سير العمل وأدائه بشكل إيجابي ومحقق للأهداف.³

4/ الحوافز : يمكن تعريف الحوافز على أنها مجموعة المثيرات التي يجري استخدامها في إثارة الدافعية للفرد إذ أنها مثيرات خارجية من شأنها أن تحرك السلوك الذاتي باتجاه إشباع حاجات معينة يرغب في الحصول عليها.

¹ أحمد عبد إسماعيل الصفار، أثر المناخ التنظيمي في الأداء والميزة التنافسية، دراسة ميدانية في المصارف التجارية الأردنية، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 76، 2009-، ص 47.

² باية معاش، أثر المناخ التنظيمي على إدارة المعرفة، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر في علوم التسيير، تخصص إدارة الأعمال، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، 2011، ص 7.

³ مصلح حمدان اليقمي، المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر في العلوم الإدارية، تخصص علوم إدارية، غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2010، ص 32.

ويشير (doweny) إلى أن الحوافز بعد يعبر عن مدى شعور الأفراد بوجود نظام مكافآت عادل من خلال عدم التحيز أو المحاباة في توزيعها على الأفراد وإشعارهم بأنها مرتبطة بالأداء الجيد والنتائج مع التركيز على مبدأ الثواب أكثر من العقاب فيها، ويتضمن هذا البعد الترقية، الرواتب، التقدير الشخصي والتطور المهني.¹

5/ المشاركة: يقصد بالمشاركة عملية منح الأفراد العاملين في المستويات الإدارية المختلفة فرصة المشاركة في عملية صنع القرارات الخاصة بالأعمال التي تمارس من قبلهم، إن مشاركة الأفراد والجماعات في صنع القرارات يعبر عن المناخ التنظيمي الذي يشعر فيه الأفراد بالانتماء للمجموعات والتقارب فيما بينهم والولاء للمنظمة لتحقيق أهداف مشتركة تومسون 1990 وهنا يتواصل الأفراد مع بعضهم البعض ويشتركون في المعلومات ويعملون على حل المشاكل معا.²

6/ نظم وإجراءات العمل : نظم العمل وإجراءاته هي مجموعة الأوامر والقرارات والتعليمات الدائمة التي تنظم كيفية تنفيذ المهام المختلفة التي تقع على عاتق المنظمة، وعلى سبيل المثال فان نظم العمل وإجراءاته تبين كيفية تسليم وتسلم المعاملات وتبين بدء الدوام وانتهائه وشؤون الموظفين.... وغير ذلك من الإجراءات والأنظمة التي تبين سير العمل بصورة تساعد المنظمة على تنفيذ مهامها.

انطلاقاً مما سبق يمكن القول أن الأنظمة والإجراءات في المنظمة تفسح المجال أمام الموظفين الإبداع والابتكار والبحث عن أساليب جديدة لمواجهة المستجدات البيئية إذا كانت مرنة، أما إذا تميزت بالجمود والروتينية فإن ذلك يقلل الأفكار الإبداعية للموظفين وبالتالي تعجز المنظمة على مواجهة التغيرات البيئية.³

الفرع الرابع : العوامل التي تساعد على تكوين مناخ تنظيمي جيد

قد يتبادر إلى الذهن السؤال التالي : هل يمكن تكوين مناخ تنظيمي جيد؟ وإذا كان بالإمكان، فما هي الطرق والسبل إلى ذلك؟

وللإجابة على هذا السؤال فقد حدد بعض الباحثين مجموعة من العوامل التي تساعد في تكوينه من أهمها نذكر ما يلي :

- ✓ التركيز على الإنجاز ومكافأة المتميزين (وجود نظام للحوافز)؛
- ✓ الاهتمام بالأساليب الديمقراطية في القيادة و الابتعاد ما أمكن عن الجمود والتسلط؛
- ✓ تنمية روح الفريق بين العاملين؛
- ✓ تفويض الصلاحيات للعاملين غي المنظمة؛
- ✓ تحقيق الانسجام بين الأهداف التنظيمية والأهداف الفردية بحيث لا يطغى أحدهم على الآخر؛
- ✓ معالجة الروتين في العمل والتخفيف منه قدر الإمكان.⁴

¹ رياض ضياء عزيز، مرجع سبق ذكره، ص 85.

² نفس المرجع، نفس الصفحة سابقا.

³ صليحة شامي، المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، 2009، ص 31.

⁴ أحمد عوض بني أحمد، الاحترق النفسي والمناخ التنظيمي في المدارس، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص ص 54، 55.

المطلب الثاني : مدخل للتوافق المهني

قبل التعرف على التوافق المهني لابد من الإشارة إلى مفهوم التوافق :

عرفه أبو نبيل بأنه " قدرة الفرد على التوافق مع نفسه ومع السياق الاجتماعي الذي يعيش فيه من مختلف نواحيه الأسرية والمهنية والاقتصادية والسياسية والدينية."¹

*ومنه نستنتج أن التوافق بأنه « هو العملية التي من خلالها يستطيع الفرد أن يحقق التوفيق والتكامل بين متطلباته والبيئة المحيطة به في شتى مجالات حياته. »

الفرع الأول : مفهوم التوافق المهني

تعددت مفاهيم التوافق المهني وهذا يعود لاختلاف الباحثين في إيجاد تعريف له وفي ما يلي استعراض لبعض المفاهيم:

-عرفه العامري 2002 « بأنه العملية الديناميكية التي يقوم بها الفرد لتحقيق التوافق بين حاجاته وقدراته وإمكاناته وبيئة العمل بما يحقق له الشعور بالرضا والتغلب على العقبات. »²

-عرفه بديع محمود قاسم " هو توافق الفرد مع محيط العمل لما يتضمنه من عوامل بيئية وطبيعية واجتماعية (رؤساء مرؤوسين) وما يطرأ على ذلك من تغيير من وقت لآخر. " ³

-عرفه (dixit) 2014 " هو عملية مستمرة من خلالها الفرد يوطد علاقة جيدة مع البيئة التي تلي حاجاته الأساسية بطريقة راضية إلى حد معقول. " ⁴

ومن خلال المفاهيم السابقة نستنتج بأن التوافق المهني هو " قدرة الفرد العامل على التكيف و التلاؤم مع ظروف بيئة عمله ومتطلباتها، والتوافق بين قدراته وكفاءته مع طبيعة وظيفته، أي وضع الشخص المناسب في المكان المناسب. "

الفرع الثاني : أهمية التوافق المهني

تكمن أهمية التوافق المهني فيما يلي:

- 1- قدرة الفرد على مواجهة مشاكله بمعرفة الأسباب ومحاولة التغلب عليها؛
- 2- قدرة الفرد على التكيف مع المتغيرات المختلفة والحفاظ على توازنه الانفعالي؛
- 3- تمكن الفرد من إزالة توتراته عن طريق إشباع حاجاته المختلفة بالطرق المشروعة؛

¹ سامي خليل فحجاج، التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتهما بمرونة الأنا لدى معلّمي التربية الخاصة ، مذكّرة مقدمة لاستكمال متطلبات الماجستير في علم النفس، غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، 2010، ص 12.

² -صباح محمد موسى، سحر أحمد كرجي، التوافق المهني وأثره في الأداء الاستراتيجي للموارد البشرية، مجلة الإدارة والاقتصاد، مصر، العدد 107، 2003، ص 112.

³ بديع محمود، مبروك القاسم، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، الطبعة الأولى، مؤسسة الوراق للنشر، عمان، 2001، ص 47.

⁴ محمد جابر محمد، التوافق المهني للعاملين في إطار تحليل الوظيفة وتصميمها، مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، بغداد، العدد 90، 2016، ص 105.

4- اكتساب المهارات والخبرات التي تمكنه من استغلال قدراته وتوظيفه في حياته العلمية، وذلك عن طريق احتكاكه بالجماعات وحسن توافقه معها؛¹

5- تمتع الفرد بالصحة النفسية والتوافق النفسي والاجتماعي ومساهمته في زيادة إنتاجيته.²

الفرع الثالث : أبعاد التوافق المهني

تتضح أبعاد التوافق المهني للعامل من خلال محورين أساسيين هما:

1/ الرضا عن العمل: ويشمل الرضا الإجمالي عن العمل ومختلف جوانب بيئته كالمؤسسة المشرف الزملاء وظروف العمل كالترقية والأجر ونوع العمل. ويشمل الرضا الموقف الذي يتبناه الفرد اتجاه عمله على نحو يعكس نظرته وتقييمه لعنصر أو أكثر من العناصر الموجودة في محيط العمل وتتمثل في:

أ* الرضا عن المؤسسة: تعد المؤسسة الناجحة في أدائها لمهامها بصورة كاملة محط اهتمام العامل فكلما زاد نجاحها واهتمامها بعاملها ومشاكلهم كلما زاد رضا العامل عنها فنجاح المؤسسة يجعل العمال يثقون بها وفي قدرتها على تمكينهم من إشباع حاجاتهم وتحسين ظروفهم .

ب* الرضا عن المشرف والمسئول: حيث يؤثر اتجاه العامل نحو المسئول وعلاقته به تأثيراً مباشراً على مشاعر العامل اتجاه عمله ونواحيه المختلفة فرضا العاملين يزيد عندما يكون المشرف متفهماً ودوداً وصديقاً يمدح الأداء الحسن ويستمع لآراء العاملين.

ج* الرضا عن ظروف العمل: ويقصد بها ظروف العمل الفيزيائية من ضوء وتهوية ورطوبة وحرارة ونظام فترات العمل والراحة.

د* الرضا عن الأجور والمكافآت: فكلما كان الأجر مناسباً لمبليا للحاجات كلما زاد رضا العاملين وبينت الدراسات أن العمال الذين يتحصلون على العلاوات والمكافآت أكثر رضا من أولئك الذين لم يحصلوا على المكافآت.

ه* الرضا عن الزملاء: يشمل الرضا عن الزملاء العاملين مع الفرد وعلاقته النفسية والاجتماعية المهنية حيث أن طبيعة العمل تقتضي وجود هذه العلاقة بين العامل وزملائه.

2/ الإرضاء: ويتضح من خلال إنتاجية العامل وكفاءته التي يراه بها مشرفه وزملائه وكذلك من خلال حضوره وانضباطه واتفاق قدراته ومهارته مع متطلبات العمل ويشمل الإرضاء ما يلي:

أ* إتباع نظام سير العمل بالمؤسسة: حيث يوضح فرج عبد القادر طه من خلال عدة دراسات أن الشخص سيبى التوافق تكون له إصابات ومشاكل أكثر من غيره فيما يتعلق بمخالفة النظام في العمل وعليه فإن معظم مشاكل العمل ناجمة عن مخالفة القوانين.

¹ سفيان بوعطيط، طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير في علم النفس، تخصص علم النفس العمل والتنظيم، غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006، ص 106.

² محمد جابر محمد، مرجع سابق ذكره، ص 106.

ب***الانضباط** : إن التزام العامل بمواعيد العمل دون تأخر أو تغيب دليل مدى إخلاصه للعمل واهتمامه به يعود هذا إيجابيا على أدائه لكل المهام المنوطة به بالقدر اللازم من المسؤولية دون تأجيل أو عناد أو إهمال وبهذا يحقق الكفاية اللازمة في الإنتاج.

ج***إرضاء المسئول والزملاء** : يعد الانطباع الذي يتركه العامل لدى المسئول وزملائه العاملين من العوامل الهامة التي تحدد العلاقات التي تربطه بهم سواء فيما يتعلق بالعمل أو خارجه ويعتبر هذا الانطباع بمثابة محك يقاس به العامل ويقدر به فكلما كان هذا الانطباع إيجابيا يتبين من خلاله إيجابية العامل وقدراته النفسية والاجتماعية وأدى هذا إلى إرضاء الآخرين وتوطيد علاقاتهم.¹

الفرع الرابع: سبل وطرق تحقيق التوافق المهني

من أهم سبل وطرق تحقيق التوافق المهني ما يلي:

- 1/ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب واستخدام الوسائل الحديثة في تحليل ظروف العمل ومعرفة مدى ملائمة الأعمال لمن توكل إليهم؛
- 2/ تقوية علاقة الموظف بمؤسسته وذلك من خلال دراسة مشكلات الموظفين والضغوط النفسية التي يتعرضون لها؛
- 3/ خلع انسجام بين الموظف وعمله من خلال توفير بيئة مناسبة للعمل، وتحسين ظروف العمل؛
- 4/ تقوية العلاقة بين الرئيس والمرؤوسين، ويتم ذلك عن طريق الاهتمام بالاعتبارات القائمة على الاحترام والتقدير، وإشعار الموظفين بقيمة ما يبذلونه من مجهود؛
- 5/ وضع الرامح الوقائية والعلاجية والإرشادية والتي تعتمد على تحسين توافق الموظفين وتوطيد علاقاتهم بكل المتغيرات البيئية النفسية المحيطة.²

الفرع الخامس : مفهوم سوء التوافق المهني ومظاهره

أولا المفهوم

بما أن التوافق المهني يشير إلى حسن العلاقة بين العامل ومحيط عمله فان حدوث اضطراب في هذه العلاقة نتيجة لجملة من الأسباب سينجم عنه سوء توافق مهني.

ومنه **عرف بديع محمود القاسم** سوء التوافق المهني على انه «الوجه السلبي لعملية التوافق وهو نمط غير ملائم يتمثل في

عجز العاملين عن التكيف السليم لظروف عملهم أو لظروفهم الشخصية أو كلاهما بما يجعلهم غير راضين عنها وغير مرضي عنه»³

¹ أسماء خميس، أساليب إدارة الصراع التنظيمي حسب نموذج " توماس " و " كولمان " وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عمال القطاع الصحي ، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير في علم النفس عمل وتنظيم، تخصص السلوك التنظيمي، غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة سطيف، 2013، ص 77، 78.

² بدرية محمد يوسف الرواحية، **التوافق المهني وعلاقته بالفعالية الذاتية المدركة**، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير في التربية، تخصص الإرشاد والتوجيه، غير منشورة، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى، 2016، ص ص 13، 14.

³ سفيان بوعطيط، **مرجع سبق ذكره**، ص 106.

* إن سوء التوافق المهني وعدم تكييف الأفراد مع ظروف العمل يجعلهم يقبلون على العمل بفتور وروح معنوية متدنية تفتقد الحماس، هذا ينتج عن عدة أسباب منها:

- أسباب شخصية تعود للعامل نفسه كنقص في كفايته واستعداداته ومهاراته وعدم تناسبها مع متطلبات العمل الذي يؤديه؛
- أسباب تعود للعمل مثل سياسة التدريب والتوظيف وشخصيات المدربين والمشرفين والرؤساء المحيطين به وسياسة الترقى والأجور وعدم وجود تعليمات واضحة؛
- انخفاض الأجر انخفاضاً شديداً من بين الأسباب التي يؤدي إلى سخط العاملين والضعف في التنظيم الاجتماعي والعلاقات الشخصية الداخلية بين العاملين في المؤسسة حيث يضعف الاتصال بينهم، وينقص إحساسهم بالتعاون وهذا ما له أثر على الإنتاج، بالإضافة إلى عدم الرضا المهني.¹

ثانياً : المظاهر

يترتب عن سوء التوافق المهني مظاهر متعددة نذكر منها :

- 1- قلة الإنتاج من ناحيتي الكم والكيف؛
- 2- كثرة الحوادث و الأخطاء المهنية؛
- 3- إساءة استخدام الآلات و الأدوات و المواد الخام، و قد يسرق العامل منها؛
- 4- كثرة التغيب عن العمل و التمارض بعذر أو بدون عذر و التنقل من عمل لأخر؛
- 5- اللامبالاة و التكاسل؛
- 6- الإسراف في الشكاوي و التمرد و المشاغبة؛
- 7- عدم إطاعة تعليمات المنظمة.²

¹ سعيدة بن غريال، الدكاء العاطفي وعلاقته بالتوافق المهني، مذكرة مذكرة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير في العلوم الاجتماعية، تخصص علم النفس الاجتماعي، غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015، صص 140، 141.

² ماهر عطوة الشافعي، التوافق المهني للممرضين والعاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقته بسماتهم الشخصية، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير في علم النفس، غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، 2002، صص 27.

المبحث الثاني: مراجعة الأبحاث والدراسات العلمية السابقة

سنحاول في هذا المبحث التعرض لأهم الدراسات السابقة التي لها علاقة بالموضوع، وقد تم ترتيب هذه الدراسات وفق تسلسلها الزمني، من الأقدم الى الأحدث (2007-2016) ثم يأتي بعد ذلك المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية واخيرا مجال الاستفادة من هذه الدراسات السابقة.

المطلب الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية والأجنبية

الفرع الأول : الدراسات السابقة باللغة العربية

1/ دراسة عامر علي العطوي بعنوان "دور المناخ التنظيمي في تعزيز سلوك نشر المعرفة في المؤسسات التعليمية". مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد 9، العدد الرابع، 2007.

هدفت هذه الدراسة الى معرفة علاقة الارتباط والأثر بين ابعاد المناخ التنظيمي وسلوك نشر المعرفة، من خلال طرح الاشكالية التالية: هل يعزز توافر ابعاد المناخ التنظيمي المتمثلة في (الثقة، الاتصال، الانتماء، الدعم القيادي والعمل الجماعي) من ممارسة الأفراد العاملين لسلوك نشر المعرفة داخل المنظمة؟ ولمعالجة هذه الاشكالية وتحقيق اهداف هذه الدراسة قام الباحث بتوزيع 103 استبيان كأداة لجمع المعلومات على اعضاء الكادر التدريسي في كليات جامعة القادسية، وتم التوصل الى مجموعة من النتائج من اهمها ما يلي:

- وجود علاقة ارتباط بين اغلب المناخ التنظيمي، ومستوى سلوك نشر المعرفة بين اعضاء الهيئة التدريسية وهذا يعني بان ابعاد المناخ التنظيمي الايجابي المتضمن لهذه الابعاد سيعزز من ممارسة الافراد العاملين لسلوك نشر المعرفة وتبادلها فيما بينهم؛
- وجود علاقة اثر معنوية بين اغلب ابعاد المناخ التنظيمي (الثقة، الاتصال والعمل الجماعي) ومستوى نشر المعرفة بين اعضاء الهيئة التدريسية وهذا يعني بأننا يمكن ان نستدل على انتهاج المعرفة بين الاعضاء العاملين لسلوك المعرفة بتوفر هذه الابعاد.
ومن بين أهم التوصيات التي خلصت إليها هذه الدراسة:

- العمل على خلق مناخ تنظيمي يتصف بالاتصال المفتوح وترسخ فيه مبادئ الصدق والثقة المتبادلة ويشجع كل من الأفراد العاملين والإدارة على الاجتماع والتفاعل بشكل متكرر مع بعضهم البعض، وفق أسلوب يوفر الدافع لمبادرات نشر المعرفة بينهم؛
- ايجاد برنامج لتحفيز التدريسيين الذين يساهمون بنشر معارفهم وفي خلق وتطوير أو تقديم الأفكار الجديدة والمبدعة التي تضيف قيمة لتحسين العمل.

2/ دراسة سفيان بوعطيط بعنوان "طبيعة الاشراف وعلاقتها بالتوافق المهني" مذكرة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الانسانية الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007.

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على طبيعة الإشراف وعلاقته بالتوافق المهني لدى العمال، حيث تم تسليط الضوء على الاشراف باعتباره العملية الهامة التي تركز عليها ادارة المؤسسة في قيادة وتوجيه الافراد العاملين، وعلاقة هذه العملية بالتوافق المهني، وهذا من خلال طرح الاشكالية التالية: هل توجد علاقة بين الاشراف السائد في المؤسسة وتوافق عمالها مهنيًا؟ ولمعالجة هذه الاشكالية وتحقيق اهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، في حين اعتمد الباحث على الاستمارة بالاطافة الى المقابلة، وقد طبقت الدراسة على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة عددها 10 افراد، ومن بين أهم النتائج التي توصلت اليها هذه الدراسة:

- توجد علاقة بين طبيعة الاشراف والتوافق المهني؛
- توجد علاقة ايجابية بين طبيعة الاشراف الغير مباشر والتوافق المهني للعمال؛
- توجد علاقة سلبية بين الاشراف المباشر والتوافق المهني للعمال؛
- لا يوجد تأثير للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، السن، الحالة المدنية، ...) على مستوى التوافق المهني.

ومن بين أهم التوصيات التي خلصت اليها هذه:

- تنمية العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين وزملاء العمل، وذلك من خلال تنمية الروح الجماعية والعمل كفريق واحد وتنمية الثقة المتبادلة بينهم؛
- إيجاد البرامج الخاصة الموجهة نحو رفع الرضا الوظيفي لدى العاملين لما لهذا الأخير من تأثير في رفع أو خفض درجة التوافق المهني لديهم.

3/ دراسة شامي صليحة، بعنوان "المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين". مذكرة ماجستير في تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة احمد بوقرة، بومرداس، 2010.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة المناخ التنظيمي السائد بأبعاده وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين، من اجل تبني سياسات من شأنها تعزيز النواحي الايجابية وتصويب النواحي السلبية والارتقاء بالصحة النفسية للعاملين فيها، مما ينعكس ايجابيا على تحقيق أهداف المنظمة وإشباع الحاجات والرغبات الفردية والجماعية من خلال طرح الإشكالية التالية: ما مدى تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين؟ ومن اجل معالجة هذه الإشكالية وتحقيق أهداف هذه الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، كما اعتمدت الباحثة على عينة بلغ عدد افرادها 38 موظف و 85 استاذ وهذا من خلال استعمال الاستبيان والمقابلة كأداة لجمع البيانات، وقد توصلت هذه الدراسة الى مجموعة من النتائج اهمها:

- هناك تصور محايد (معتدل) لدى معظم الموظفين الإداريين عن المناخ التنظيمي السائد؛
 - هناك تصور سلبي لدى معظم الأساتذة عن المناخ التنظيمي السائد؛
 - هناك تأثير مرتفع جدا بين عناصر المناخ التنظيمي وكفاءة الاداء الوظيفي للعاملين سواء موظفين أم أساتذة.
- ومن بين التوصيات التي خلصت إليها هذه الدراسة نجد:

- ضرورة اهتمام المسؤولين في جامعة بومرداس على اختلاف مستوياتهم الوظيفية بعناصر المناخ التنظيمي في الجامعة، دون التمييز فيما بينهم؛
- منح الثقة واعطاء الفرصة للموظفين لإظهار ابداعاتهم وذلك من خلال اتباع الأسلوب الديمقراطي في الإدارة وتفويض الصلاحيات لهم.

4/ دراسة بندر كريم أبو تاية آخرون بعنوان " العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي في بعض منظمات الاعمال الأردنية. "، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 20، العدد الاول، 2012.

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي، بالإضافة إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والعوامل الديمغرافية في مجموعة من منظمات الأردنية وهذا من خلال طرح الإشكالية التالية: ما طبيعة العلاقة بين المناخ التنظيمي السائد في منظمات الأعمال الأردنية والرضا الوظيفي؟ ولمعالجة هذه الإشكالية وتحقيق أهداف هذه الدراسة تم الاعتماد على الاستبيان لغاية جمع المعلومات والتي شملت 59 موظف، وقد توصل الباحثين إلى مجموعة من النتائج من بينها:

- وجود علاقة إيجابية ذات دلالة احصائية بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي؛
- وجود فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي تعزي للمركز الوظيفي والمؤهل العلمي للموظفين.

ومن أهم التوصيات التي خلصت إليها هذه الدراسة نجد ما يلي:

- زيادة الاهتمام بالموظفين والعمل على توفير التدريب المناسب والذي يتلاءم مع متطلبات الوظيفة من خلال دراسة ثم تحليل الإحتياجات التدريبية بشكل مستمر، وأن تتم وفق أسس موضوعية؛
- يجب أن يهتم المدراء بتقديم الحوافز المادية والمعنوية للموظفين، مع ضرورة اخضاع العلاوات والترقيات إلى أسس موضوعية بعيدة عن الوساطة وعدم استخدام العقوبات بشكل تعسفي.

5/ دراسة حمد علي عبد الله عيسى، بعنوان "تأثير المناخ التنظيمي على الاداء الوظيفي للعاملين". مذكرة ماجستير في ادارة الموارد البشرية، كلية العلوم الإدارية، جامعة العلوم التطبيقية، البحرين، 2014.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على التعرف على تأثير المناخ التنظيمي على الاداء الوظيفي للعاملين في ادارة المنافذ بشؤون الجنسية في وزارة الداخلية بمملكة البحرين، وذلك في ضوء بعض المتغيرات، وهذا من خلال طرح الاشكالية التالية: ما تأثير

المناخ التنظيمي على الاداء الوظيفي للعاملين في ادارة المنافذ بشؤون الجنسية والجوازات والإقامة على الاداء الوظيفي للعاملين فيها؟ ومعالجة هذه الاشكالية وتحقيق اهداف هذه الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، في حين اعتمد الباحث على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات، وقد طبقت الدراسة على عينة قدرها 227 من العاملين، ومن بين اهم النتائج التي توصلت اليها هذه الدراسة:

- وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين ابعاد المناخ التنظيمي السائد والأداء الوظيفي للعاملين؛
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في اراء العينة حول درجات تأثير ابعاد المناخ التنظيمي، على الاداء الوظيفي للعاملين، تعزي للمتغيرات الديمغرافية التالية(العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي و سنوات الخبرة).

ومن أهم التوصيات التي خلصت اليها هذه الدراسة نجد:

- تعزيز أنظمة الحوافز المادية والمعنوية للموظفين المتميزين والمجتهدين في عملهم؛
- التوجه نحو اللامركزية، والعمل على منح بعض الصلاحيات الإدارية للموظفين بالدرجات الدنيا، ضمن حدود مدروسة دون الرجوع بشكل دائم إلى المسؤولين.

6/ دراسة سعيد بن سفران عطوي العرابي، بعنوان " واقع المناخ التنظيمي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى العاملين بالأندية الرياضية بالمملكة العربية السعودية."، مذكرة ماجستير في علوم التربية البدنية، كلية التربية، جامعة ام القرى، المملكة العربية السعودية، 2015.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع المناخ التنظيمي وعلاقته بالإبداع لدى العاملين بالأندية الرياضية بالمملكة العربية السعودية، وهذا من خلال طرح الاشكالية التالية: ما هو واقع المناخ التنظيمي و علاقته بمستوى الابداع الإداري؟ ومعالجة هذه الإشكالية وتحقيق اهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، كما اعتمد الباحث على عينة مكونة من 30 فردا من العاملين بالأندية الرياضية اختيروا بطريقة عشوائية، في حين تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات، ومن أهم النتائج التي توصلت اليها هذه الدراسة:

- وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة احصائية بين المناخ التنظيمي والإبداع الإداري للعاملين داخل الاندية الرياضية.

ومن بين أهم التوصيات التي خلصت اليها هذه الدراسة:

- الاهتمام بتنمية المناخ التنظيمي بصفة عامة للعاملين بالأندية الرياضية بالمملكة العربية السعودية؛
- زيادة الاهتمام بتوفير البيئة الصحية للمناخ التنظيمي المناسب للعاملين بالأندية الرياضية، فيما يتصل بنظام الحوافز والمكافآت.

7/ دراسة لامية بوتوتة بعنوان "التوافق المهني للممرضين"، مذكرة ماجستير في عمل وتنظيم، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2015.

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على درجة التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمستشفى الجامعي ندير محمد بولاية تيزي وزو، مع تحديد الفروق ما بين بعض المتغيرات الفرعية المتعلقة بالسن، الجنس، الاقدمية في العمل ونوع التكوين في التوافق المهني، وهذا من خلال طرح الإشكالية التالية: هل يحقق الممرضين العاملين بالمستشفى الجامعي توافق مهني؟ ولمعالجة هذه الاشكالية وتحقيق اهداف هذه الدراسة تم استخدام المنهج الدراسي، حيث اعتمدت الباحثة على عينة قدرها 210 ممرض وممرضا، وقد تم اختيارها عن طريق العينة العشوائية البسيطة، كما تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات، واخيرا تم التوصل الى مجموعة من النتائج في هذه الدراسة من بينها:

- يحقق الممرضون العاملون بالمستشفى الجامعي ندير محمد بولاية تيزي وزو توافق مهني بدرجة منخفضة؛
- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمستشفى الجامعي ندير محمد حسب متغير الجنس، الخبرة في العمل ونوع التكوين؛
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمستشفى الجامعي حسب متغير الجنس.

ومن بين أهم التوصيات التي خلصت اليها هذه الدراسة نجد:

- العمل على توفير وتحسين الظروف المادية في بيئة العمل من حيث المرافق والأدوات، كل اللوازم وما يستخدمه الممرض في عمله؛
- ضرورة العمل على تحسين بيئة العمل الإدارية والفنية في المستشفيات العامة خاصة؛
- تحسين رواتب الممرضين بما فيهم مساعدي التمريض.

8/ دراسة بدرية محمد يوسف الرواحية بعنوان "التوافق المهني وعلاقته بالفعالية الذاتية المدركة"، مذكرة ماجستير غير منشورة، تخصص ارشاد وتوجيهه، كلية العلوم والأدب، جامعة نزوى، عمان، 2016.

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على التوافق المهني وعلاقته بالفعالية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، وهذا من خلال طرح الاشكالية التالية: ما العلاقة بين التوافق المهني للممرضين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية والفاعلية الذاتية المدركة؟ ولمعالجة هذه الاشكالية وتحقيق اهداف هذه الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي، في حين اعتمدت الباحثة على عينة شملت 262 من الموظفين والموظفات في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، وتم اختيار هذه العينة بالطريقة العشوائية الطبقية، في حين تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات، واخيرا تم التوصل في هذه الدراسة الى مجموعة من النتائج منها:

- مستوى التوافق المهني لدى عينة الدراسة مرتفع بدرجة كبيرة؛
- وجود علاقة موجبة ذات دلالة احصائية بين التوافق المهني والفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة الدراسة؛
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى التوافق المهني تعزي للمتغير المؤهل الدراسي؛
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى التوافق المهني تعزي لمتغير الجنس لصالح الذكور.

ومن أهم بين التوصيات التي اختتمت بها هذه الدراسة ما يلي:

- تبادل الخبرات على المستوى النظري والتطبيقي، ليحقق التوافق المهني مستوى مرتفع جداً، وذلك من خلال زيادة عقد الدورات التدريبية التنموية و ورشات العمل المتخصصة؛
- الاهتمام بالجانب الاقتصادي مثل الرواتب، الترقيات والحوافز وأن تكون رواتب الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بما يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية.

9/ دراسة محمد صابر محمد بعنوان "التوافق المهني في اطار تحليل الوظيفة وتصميمها" مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، بغداد، المجلد 22، العدد 90.

هدفت هذه الدراسة الى اختيار مدى قدرة التحليل الوظيفي في التأثير على التوافق المهني للعاملين من خلال التصميم الوظيفي وبالشكل المباشر وغير المباشر، وهذا من خلال طرح الاشكالية التالية: ما هي الكيفية التي يتم بها تعزيز التوافق المهني للعاملين من خلال التصميم الجيد والدقيق للوظيفة؟ ولمعالجة هذه الاشكالية وتحقيق اهداف هذه الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في حين اعتمد على عينة قدرها 82 شخصا من موظفي دائرة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات في ديوان مجلس النواب، كما استخدم الاستبيان كأداة لجمع المعلومات معززة بعدد من المقابلات، وأخيرا توصلت هذه الدراسة الى مجموعة من النتائج من اهمها:

- وجود علاقة ارتباط معنوية بين التحليل والتصميم الوظيفي؛
- وجود تأثير معنوي لكل من تحليل وتصميم الوظيفة في تعزيز التوافق المهني للعاملين يزداد مستواه بوجودهما معا.

ومن أهم التوصيات التي خلصت اليها هذه الدراسة نجد:

- تعزيز رضا الموظفين من خلال تطوير نظام التعويضات المعمول به حيث أن هذا من شأنه يحقق الإرضاء كون مردوده سيكون بنتائج بناءة في تحقيق أهداف المنظمة؛
- الجدية في تقييم أداء الموظف الدوري لأغراض الرفع أو العالوة لأنه أساس لتطوير أداء الفرد والارتقاء بواقع المنظمة.

10/ دراسة سحر احمد كرجي بعنوان "التوافق المهني و اثره في الاداء الاستراتيجي للموارد البشرية"، مجلة الادارة والاقتصاد، العدد 107.

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على اثر التوافق المهني في الاداء الاستراتيجي الادارة الموارد البشرية، وهذا من خلال طرح الاشكالية التالية: كيف يمكن توظيف التوافق المهني في الاداء الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية وتحديد العلاقة والتأثير بينهما؟ ومعالجة هذه الاشكالية وتحقيق اهداف هذه الدراسة اعتمدت الباحثة على الاستبيان لغرض جمع المعلومات الأزمة، حيث بلغ عدد العينة 35 فردا من العدد الكلي للتدريسيين، وتم التوصل الى مجموعة من النتائج من اهمها:

- تبين ان عمادة كلية الادارة والاقتصاد استطاعت استعمال التوافق المهني فيها لتعزيز الاداء الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية؛ وقد ظهر ذلك جليا عبر الرضا الوظيفي في تعزيز ذلك الاداء بدرجة أكبر من متغير الارضاء؛
 - تبين ان عمادة كلية الادارة والاقتصاد استطاعت توظيف التغيير الحاصل في التوافق المهني في إحداث المزيد من التغييرات في الاداء الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية، وقد ظهر هذا التغيير في عامل الرضا الوظيفي بصورة أكبر من عامل الارضاء.
- ومن بين أهم التوصيات التي اختتمت بها هذه الدراسة نجد:

- تحسين ظروف عمل التدريسيين من مكاتب، إنارة، تدفئة وتبريد وكذلك تقديم الخدمات المناسبة لاحتياجاتهم؛
- توفير الأجواء الأمنية المناسبة التي تجعل التدريسي يشعر بالأمان مما ينعكس على عمله ومن ثم توافقه المهني؛
- توفير فرص المشاركة في صنع القرارات لأفراد العينة وخاصة تلك المتعلقة بوظائفهم ومنحهم الحرية والاستقلالية في كيفية ادائهم.

الفرع الثاني : الدراسات السابقة باللغة الأجنبية

1-Mohammad Amin Bahrami, The Relationship Between Organisationnel And Psychological well-Being Of Hospital Employees, World Journal Of Medical Sciences, 9(1), 2013.

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على تقييم العلاقة بين المناخ التنظيمي والراحة النفسية للموظفين، ومن اجل تحقيق اهداف هذه الدراسة تم اجراء دراسة شاملة مقطعية في ثلاث مستشفيات، في حين اعتمد الباحثون على عينة شملت 120 موظف اخذت بالطريقة العشوائية، كما تم استخدام الاستبيان كأداة، لجمع المعلومات، ومن اهم النتائج التي توصلت اليها هذه الدراسة:

- إن تحسين المناخ التنظيمي يمكن إعتبره سياسة لتعزيز الراحة النفسية للموظفين.

2-Jianwei Zhang, Organizational Climate And Its Effects On Organizational Variables An Empirical Study, International Journal Of Psychological Studies, 2(2), 2010.

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على خصائص المناخ التنظيمي وآثاره على المتغيرات التنظيمية (نية دوران العمل، الرضا الوظيفي، الالتزام) ومن اجل تحقيق اهداف هذه الدراسة، قام الباحث بدراسة عينة بلغ قدرها 419 مشاركا من بينهم مدراء، موظفون. في حين استخدم الاستبيان كأداة لجمع المعلومات، ومن اهم النتائج التي توصلت اليها هذه الدراسة:

- كان للمناخ التنظيمي اثار رئيسية هامة على فاعلية ادارة الموارد البشرية؛
- كان للمناخ التنظيمي اثار رئيسية هامة على الادارة ككل.

3- Adnan Iqbal, Organizational Climate And Employees Commitment A Study Of The Pakistani Kndustry, Journal Of Colleg Teaching and Learning 8(2),2011.

هدفت هذه الدراسة الى التعرف عن العلاقة بين ابعاد المناخ التنظيمي والالتزام التنظيمي، وقد اجريت هذه الدراسة في قطاع الصناعة يحتوي على 85 منظمة في باكستان، ولتحقيق اهداف هذه الدراسة اعتمد الباحث على منهج مختلط يشمل طريقة المسح و المقابلات من اجل جمع المعلومات، بالإضافة الى الاستبيان وقد طبقت هذه الدراسة على عينة قدرها 500 عامل، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، ومن اهم النتائج التي توصلت اليها هذه الدراسة:

- وجود علاقة ايجابية وهامة بين المناخ التنظيمي والالتزام التنظيمي.

المطلب الثاني: المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

بعد استعراضنا للدراسات السابقة التي تم لها علاقة بالدراسة الحالية نجد أنه هناك أوجه شبه وأوجه اختلاف في عدة جوانب أهمها :

الجدول رقم (1، 1): يبين مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة.

الدراسات السابقة		الدراسة الحالية	
أوجه الشبه	أوجه الاختلاف		
يكمن الشبه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة في: -أنها اعتمدت على الاستبيان كأداة أساسية في جمع المعلومات؛ -استخدمت SPSS كبرنامج لتحليل المعلومات.	تمت الدراسات السابقة في بيئات مختلفة، العربية منها والأجنبية، كما كانت في سنوات مختلفة(2002، 2016)	تمت الدراسة الحالية في مدينة تقرت، ولاية ورقلة سنة 2018.	من حيث المكان
	تناولت الدراسات السابقة عينات مختلفة منها ما هي أكثر من عينة الدراسة ومنها ما هي أقل.	تناولت الدراسة الحالية عينة قدرها(130 عامل) أخذت بالطريقة العشوائية البسيطة.	من حيث العينة
	تمت الدراسات السابقة في قطاعات مختلفة.	تمت الدراسة الحالية في القطاع العام، والمتمثل في العاملين بمستشفى سليمان عميرات تقرت.	من حيث نوع القطاع
	تناول الدراسات السابقة متغيرات مختلفة، المتغير المستقل(الإشراف، أساليب ادارة الصراع، التوافق المهني...) المتغير التابع(الأداء الإستراتيجي للموارد البشرية، سلوك نشر المعرفة، الأداء الوظيفي، الرضا الوظيفي...)	المتغير المستقل : المناخ التنظيمي؛ المتغير التابع : التوافق المهني.	من حيث المتغيرات

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على الدراسات السابقة.

مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة

تكمن اهم مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة في كونها اسهمت في اثراء الادبيات النظرية، وفي كيفية اعداد الجانب التطبيقي وهذا من خلال:

- اعطاء فكرة اولية وشاملة عن موضوع الدراسة وهذا ما سهل على الباحث الانطلاق في الدراسة الحالية؛
- التعرف على الاداة المناسبة لجمع البيانات والمعلومات؛
- التعرف على بعض الاساليب الاحصائية الاخرى؛
- التعرف على المنهجيات المتبعة في هذه الدراسات السابقة، وبالتالي يتمكن الباحث من معرفة المنهجية التي يعتمد عليها في دراسته؛
- المساهمة في تحديد منهج الدراسة المتبع؛
- امكانية التعرف والرجوع الى بعض المراجع والبحوث العلمية التي لها علاقة بالموضوع لم يكن الباحث يعلمها من قبل.

خلاصة الفصل:

حاولنا من خلال هذا الفصل التعرف على اهم العناصر المرتبطة بالمناخ التنظيمي (مفهومه وأهميته وأبعاده ...) وكذلك العناصر المرتبطة بالتوافق المهني (مفهومه وأهميته وأبعاده...). في حين تم الاعتماد في دراستنا هذه على مجموعة من الدراسات السابقة التي لها علاقة بالموضوع، سواء كانت عربية او أجنبية بالإضافة إلى التعرض لأهم ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة من خلال أوجه الشبه وأوجه الاختلاف وأخيرا التطرق لأهم ما تم الاستفادة منه من هذه الدراسات.

وعليه ستحاول اسقاط ما تم التطرق اليه في الجانب النظري على الواقع مع محاولة الوصول الى العلاقة التي تربط المناخ التنظيمي بالتوافق المهني في المؤسسة العمومية الاستشفائية-سليمان عميرات -تقرت، وهذا ما سيتم التطرق اليه في الفصل الثاني بالتفصيل إن شاء الله.

الفصل الثاني

الدراسة الميدانية لواقع المناخ التنظيمي وعلاقته

بالتوافق المهني

تمهيد

بعد أن تطرقنا في الفصل الأول إلى المفاهيم المتعلقة بالمناخ التنظيمي والتوافق المهني، وكذلك أهم الدراسات السابقة في هذا المجال سنحاول في هذا الفصل تجسيد هذه المفاهيم بإسقاط الجانب النظري على الجانب التطبيقي حيث قمنا بدراسة المؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات -تقرت- مبررين في ذلك مستوى المناخ التنظيمي والتوافق المهني في المؤسسة محل الدراسة.

ومن أجل دراسة أكثر تفصيل قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين هما:

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية؛

المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتها.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية

في هذا المبحث سوف نتطرق إلى الطريقة التي تم الاعتماد عليها في الدراسة من خلال (منهج الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة)، وكذلك التطرق إلى أدوات الدراسة، حيث قمنا بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين الأول الطريقة المعتمدة في الدراسة، والثاني أدوات الدراسة.

المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة

قبل التعرض للطريقة المعتمدة في هذه الدراسة سوف نتعرف أولاً على المؤسسة محل الدراسة:

الفرع الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة

الجدول رقم (2، 1): يبين تقديم المؤسسة محل الدراسة.

اسم المؤسسة	نوع المؤسسة	مدير المؤسسة	تاريخ تأسيسها	موقعها الجغرافي	عدد عمالها	مساحتها
المؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات -تقرت-	مؤسسة عمومية استشفائية ذات طابع إداري خدماتي.	قريون الصادق.	يعود تاريخ تأسيسها إلى الموسم 1957-1958.	تقع على تراب بلدية النزلة جغرافياً وتتبع بلدية تقرت إدارياً ويتوسط موقعها الطريق الرابط بين مقر دائرة تقرت ومقر بلدية تقرت.	يبلغ العدد الإجمالي لعدد عمال المؤسسة محل الدراسة 580 عامل.	تتربع المؤسسة على مساحة قدرها 17428م ² .

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد وثائق المؤسسة.

الفرع الثاني: منهج الدراسة

يوضح المنهج مختلف الطرق والأساليب التي يعتمد عليها الباحث عند القيام ببحثه من أجل الوصول إلى النتائج والأهداف المرجوة، كما يمكن اعتباره على أنه الخطوات التي يعتمد عليها الباحث لدراسة ظاهرة معينة من أجل التعرف على أسبابها، وتقديم الحلول لها. وانطلاقاً من طبيعة هذه الدراسة والأهداف التي تسعى لتحقيقها تم الاعتماد على المناهج التالية:

أولاً. المنهج الوصفي: -الذي هو عبارة عن أسلوب من أساليب الوصف والتحليل الذي يسمح لنا بجمع المعلومات والبيانات عن الظاهرة محل الدراسة، خلال فترة زمنية محددة، ووصف النتائج التي تم التوصل إليها ثم تحليلها وتفسيرها.

ثانياً. منهج دراسة الحالة: -والذي من خلاله تمكنا من اختبار صحة الفرضيات باستعمال الاساليب والأدوات الإحصائية في تحليل البيانات لقيم المناخ التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني في المؤسسة محل الدراسة.

الفرع الثالث: مصادر جمع البيانات

استخدم الباحث مصدرين أساسيين في دراسته الحالية بهدف اختبار فروضها، وتحقيق أهدافها، وهي موضحة كالتالي:

أولاً. المصادر الثانوية : وتمثل فيما يلي:

- الكتب والمقالات؛
- الدراسات السابقة لها علاقة بموضوع البحث سواء كانت عربية أو أجنبية.

ثانياً. المصادر الأولية : تمثلت المصادر الأولية المستخدمة في توزيع الاستبيان حيث تم جمع البيانات وتحليلها من عينة البحث باستخدام البرنامج الإحصائي (statistical package for socail science) وذلك للإجابة عن أسئلة الدراسة واستخلاص النتائج باستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة.

الفرع الرابع: مجتمع وعينة الدراسة

أولاً. مجتمع الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في المؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات-تقرت-حيث تم إجراء هذه الدراسة على مجموعة من عمالها البالغ عددهم 580 عامل.

ثانياً. عينة الدراسة: تتمثل عينة الدراسة في مجموعة من عمال المؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات-تقرت-حيث قمننا بسحب عينة عشوائية بسيطة قدرها (130) عامل، من مجموع العمال البالغ عددهم (580) عامل، وقد تم توزيع (130) استمارة، وقد تم استرجاع (124) استمارة، أي ما نسبته (95.38%)، حيث لم نسترجع (06) استمارات، أي ما نسبته (4.62%)، أما عن الاستمارات الغير صالحة للتحليل فكانت (11) استمارة، أي ما نسبته (8.46%)، من مجموع الاستمارات المسترجعة.

وبذلك يكون عدد الاستمارات الصالحة للدراسة هو (113)، أي بنسبة (86.92%).

الجدول رقم (2، 2): يبين الاحصائيات الخاصة بمجموع استمارات الاستبيان.

الاستبيانات.	الموزعة.	المسترجعة.	غير المسترجعة.	غير صالحة للتحليل.	النهائي
العدد	130	124	06	11	113
النسبة %	%100	%95.38	%4.62	%8.46	%86.92

المصدر: من اعداد الطالبة وفق لتوزيع الاستبيانات.

ثالثا. متغيرات الدراسة

الجدول رقم (2، 3): يبين متغيرات الدراسة.

المتغيرات	العنوان
المتغير المستقل	المناخ التنظيمي.
المتغير التابع	التوافق المهني.

المصدر: من اعداد الطالبة.

المطلب الثاني: أدوات الدراسة

الفرع الأول: الأساليب الإحصائية المستخدمة

للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي، حيث تم ترميز وإدخال المعطيات إلى الحاسوب باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS، عن طريق تفرغ بيانات الاستبيان في برنامج EXCEL، ونقلها مباشرة إلى SPSS، حيث تم استخدام كل من:

- مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، وهذه الأساليب هي (المتوسط الحسابي والانحراف المعياري) للإجابة على أسئلة الدراسة وترتيب عبارات كل متغير تنازليا؛
- معامل كرونباخ ألفا لتحديد معامل ثبات الدراسة؛
- التكرارات والنسب المئوية لمعرفة خصائص أفراد عينة الدراسة؛
- مصفوفة الارتباطات سييرمان لمعرفة العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة؛
- تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى Entry؛
- تحليل التباين الأحادي (One Way ANOUVA) لاختبار تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع؛
- تحليل التباين (ANOUVA) لاختبار تأثير المتغيرات الشخصية على المتغير التابع.

الفرع الثاني: الأدوات المستخدمة في جمع البيانات

تم الاعتماد في هذه الدراسة على الاستبيان بشكل كبير أداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات الخاصة بالدراسة

*لقد مر الاستبيان بعدت خطوات تتمثل فيما يلي:

أ-مرحلة الإعداد: من أجل إعداد استمارة الاستبيان تم الاستعانة بالدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة؛

ب-مرحلة التجريب الأولي: بعد إعداد استمارة الاستبيان قمنا بعرض نسخة أولية على الأستاذ المشرف ومجموعة من الأساتذة المحكمين من كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، لجامعة قاصدي مرباح ورقلة، من أجل إبداء الرأي في مدى تغطية الاستبيان لموضوع الدراسة، واقتراح أسئلة، حذف بعضها وإعادة صياغة بعضها؛

ج-مرحلة التصميم النهائي: بعد الأخذ بعين الاعتبار الملاحظات المقدمة من طرف المحكمين، وبالتشاور مع الأستاذ المشرف تم التوصل إلى الصورة النهائية للاستبيان يتضمن 42 عبارة، مقسما إلى 3 محاور كالتالي:

*المحور الأول: يتعلق بالمعلومات الشخصية لعمال المؤسسة محل الدراسة، هذه المعلومات تتمثل في (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة، الوظيفة والحالة العائلية).

*المحور الثاني: يتضمن المتغير المستقل وهو المناخ التنظيمي بأبعاده (الهيكل التنظيمي، القيادة، نمط الاتصالات، الحوافز، المشاركة ونظم وإجراءات العمل)، حيث شمل 24 عبارة.

الجدول رقم (2، 4): يبين العبارات التي تقيس أبعاد المناخ التنظيمي.

العدد	رقم العبارة
الهيكل التنظيمي	(4-1)
القيادة	(8-5)
نمط الاتصالات	(12-9)
الحوافز	(16-13)
المشاركة	(20-17)
ونظم وإجراءات العمل	(24-21)

المصدر: من اعداد الطالبة وفق معطيات الدراسة.

*المحور الثالث: يتضمن المتغير التابع وهو التوافق المهني، حيث شمل 18 عبارة.

الجدول رقم (2، 5): يبين العبارات التي تقيس التوافق المهني.

المتغير	رقم العبارة
التوافق المهني	(18-1)

المصدر: من اعداد الطالبة وفق معطيات الدراسة.

ومن أجل الإجابة على العبارات الخاصة بالمحور الثاني والثالث من الاستبيان تم الإعتماد على مقياس " ليكارت الثلاثي"، نظرا لاستخدامه في الكثير من الدراسات السابقة.

الجدول رقم (2، 6): يبين مقياس ليكارت الثلاثي.

غير موافق	محايد	موافق
1	2	3

المصدر: عبد الفتاح عز، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS، الطبعة الأولى، مكتبة خوارزم العلمي، جدة-السعودية، 2008، ص538.

وحسب الدراسات السابقة يقسم مقياس " ليكارت الثلاثي" كما يلي:

الجدول رقم (2، 7): يبين جدول ليكارت الثلاثي لمستوى الفقرات.

مجال المتوسط الحسابي المرجح	المستوى الموافق له
[1.66-1]	غير موافق (منخفض)
[2.33 -1.67]	محايد (متوسط)
[3 -2.34]	موافق (مرتفع)

المصدر: المرجع السابق.

حيث تم تحديد المتوسط الحسابي إلى أي مجال ينتمي من خلال حساب المدى RANGE

المدى = أكبر قيمة - أصغر قيمة؛

المدى = 1-3 = 2؛

ثم نقوك بقسمة المدى على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية من خلال قسمة $3/2 = 0.66$ ؛

تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي (1) وذلك لتحديد الحد الأدنى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما

يلي:

من [1-1.66] منخفض، ومن [1.67-2.33] متوسط، ومن [2.34-3] مرتفع.

الفرع الثالث: صدق وثبات الاستبيان

لقد تم إجراء العديد من الاختبارات على الاستبيان للتأكد من صحته وثباته، وهذا من خلال تحكيمه من طرف الأساتذة، بالإضافة للاختبارات اللازمة للتحقق من الصدق والثبات من خلال ما يلي:

أولاً. صدق المحكمين:- من خلال عرض الاستبيان على المشرف للتعرف على توجيهاته، وكذلك على مجموعة من الأساتذة المحكمين البالغ عددهم (5) من أصحاب الخبرة والاختصاص، بهدف التحقق من انتماء وتطابق العبارات مع كل بعد، وكذلك السلامة اللغوية بالإضافة إلى كفاية العبارات.

وبعد الاستجابة لأراء المحكمين التي كان لها دور كبير في تطوير الاستبيان، قمنا بتعديل ما يلزم تعديله، لتظهر استمارة الاستبيان في صورتها النهائية. أنظر الملحق رقم (02).

ثانياً. ثبات الاستبيان:- من أجل البرهنة على أن الاستبيان يقيس العوامل المراد قياسها، والتأكد من صدقها، تم فحصه من خلال مقياس ألفا كرونباخ، لحساب ثبات المقياس، فلوحظ أن معامل الثبات للمؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات - تقرت -

نسبتها مقبولة، وتعد هذه النسبة ذات دلالة إحصائية عالية وتفي بأغراض الدراسة، لأنها تفوق نسبة 60 % المقبولة لكي نعتمد النتائج المتوصل إليها في الدراسة.

وكانت النتيجة المتوصل إليها في الجدول التالي:

الجدول رقم (2، 8): يبين معامل الثبات باستخدام طريقة ألفا كرونباخ

المؤسسة	المؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات - تقرت -
معامل ألفا كرونباخ	91.7 %
عدد العبارات	42 عبارة.

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على نتائج SPSS.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل ألفا كرونباخ يصل إلى 91.7%، حيث يعتبر ذو مستوى ممتاز من الثبات وهذا يعني أن هناك استقرار بدرجة عالية في نتائج الاستبيان وعدم تغيرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعه على أفراد عينة الدراسة عدة مرات.

المبحث الثاني : نتائج الدراسة ومناقشتها

في هذا المبحث سوف نتطرق إلى عرض نتائج الدراسة، مناقشتها وتحليلها، حيث قمنا بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين الأول خصائص عينة الدراسة، والثاني مناقشة النتائج المتوصل إليها.

المطلب الأول: النتائج المتوصل إليها

الفرع الأول: النتائج الخاصة بالسمات الشخصية

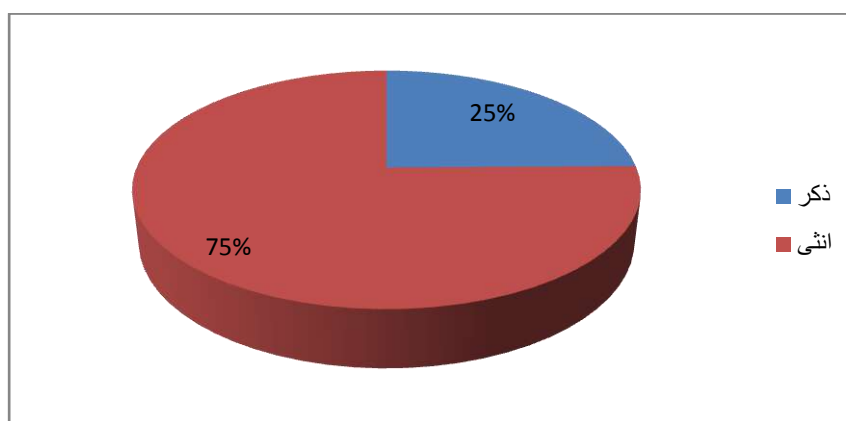
قصد التعرف على الخصائص الشخصية للأفراد العاملين المشاركين في الدراسة الميدانية قسمناها كما يلي:
أولاً. متغير الجنس:

الجدول رقم (2، 9): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.

النسبة	التكرار	الجنس
%24.8	28	ذكر
%75.2	85	أنثى
%100	113	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على نتائج SPSS

الشكل رقم (2، 1): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.



المصدر: من اعداد الطالبة بناء على نتائج SPSS

من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ، أن أغلبية أفراد العينة كانوا من فئة الإناث، التي تقدر بنسبة (75.2%)، في حين بلغت نسبة الذكور (24.8%) من مجموع أفراد العينة، وهذا يعود بدرجة كبيرة إلى طبيعة قطاع النشاط وطبيعة العمل يجلب النساء أكثر من الرجال.

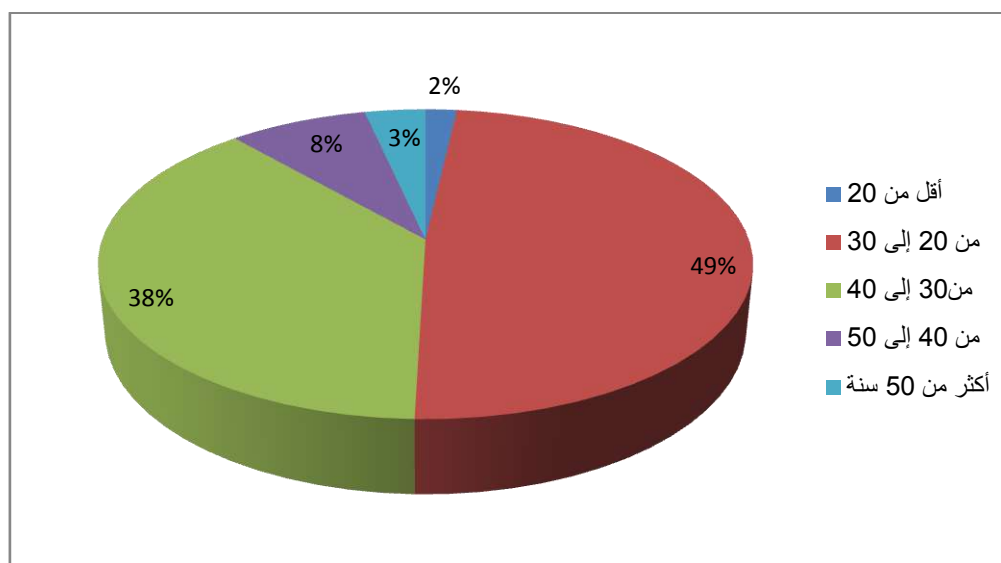
ثانياً. متغير السن:

الجدول رقم (2، 10): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.

النسبة	التكرار	الفئة
1.8%	02	أقل من 20
48.7%	55	من 20 إلى 30
38.1%	43	من 30 إلى 40
8.0%	09	من 40 إلى 50
3.5%	04	أكثر من 50 سنة
100%	113	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على نتائج SPSS

الشكل رقم (2، 2): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.



المصدر: من اعداد الطالبة بناء على نتائج SPSS

من خلال الجدول والشكل أعلاه، نلاحظ أنه قد تحصلت الفئة العمرية من 20 إلى 30 على أعلى نسبة تقدر ب(48.7%)، ثم تليها الفئة العمرية من 30 إلى 40 بنسبة تقدر ب(38.1%)، وهذه نتيجة منطقية لأن هاتين الفئتين العمريتين تسعيان أكثر من غيرها للبحث عن المعرفة والكفاءة والاكتشاف، وقد تجلّى ذلك من خلال التجاوب الكبير في الإجابة على عبارات الاستبيان، في حين بلغت الفئة العمرية أكثر من 50 سنة على أقل نسبة تقدر ب(3.5%)، وهي منخفضة إلا أنّها تعبر عن وجود عمال ذوي الأقدمية والخبرة والكفاءة في المؤسسة محل الدراسة.

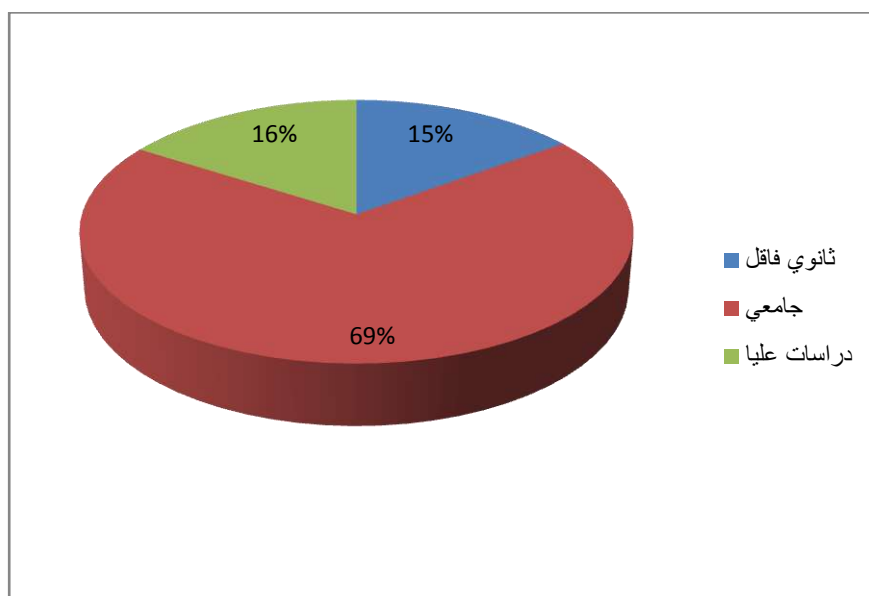
ثالثا. متغير المستوى التعليمي:

الجدول رقم (2، 11): يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
15.0%	17	ثانوي فأقل
69.0%	78	جامعي
16.0%	18	دراسات عليا
100	113	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على نتائج SPSS

الشكل رقم (2، 3): يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.



المصدر: من اعداد الطالبة بناء على نتائج SPSS

من خلال الجدول والشكل أعلاه، نلاحظ أن المستوى الجامعي هو الغالب بنسبة تقدر بـ (69.0%)، ثم تليها فئة الدراسات العليا بنسبة تقدر بـ (16.0%)، وهي دلالة على أن المؤسسة تحتوي على كوادر، إدارات وكفاءات وهذا مؤشر بالغ الأهمية للمستوى التعليمي بالنسبة للكفاءات البشرية المتخصصة الموجودة في المؤسسة، وهذا يعود إلى طبيعة نشاط المؤسسة الذي يتطلب متخصصين في المجال، وأن جميع أفراد العينة لديهم القدرة للإجابة على أسئلة الاستبيان بشكل جيد، وهذا ما يعزز الثقة في إجاباتهم والاعتماد عليها في التحليل.

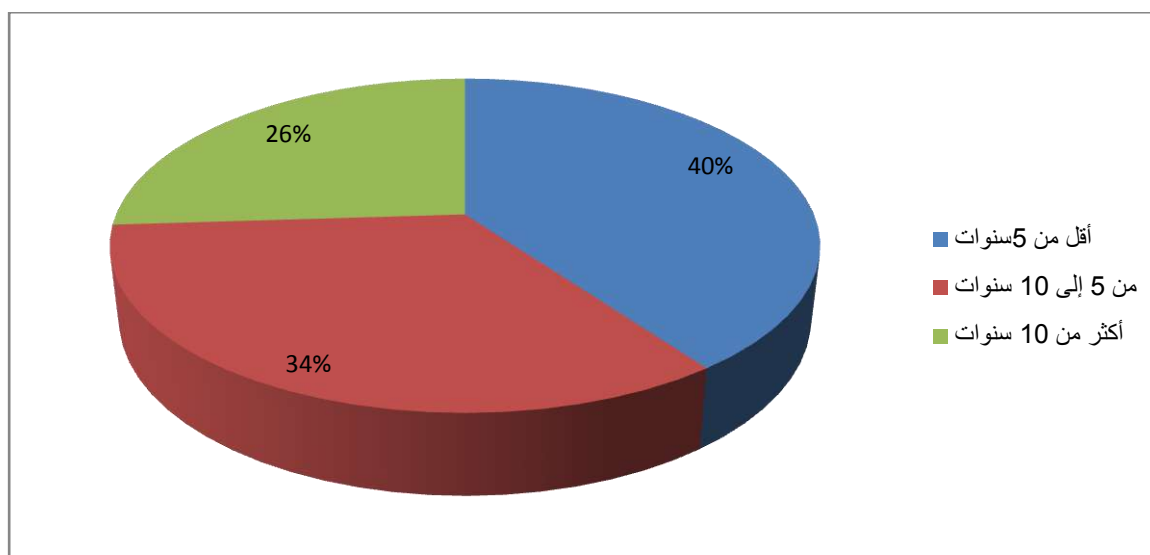
رابعاً. متغير الخبرة :

الجدول رقم (2، 12): يبين توزيع أفراد العينة حسب الخبرة.

النسبة	التكرار	الخبرة في العمل
39.8%	45	أقل من 5 سنوات
34.5%	39	من 5 سنوات إلى 10 سنوات
25.7%	29	أكثر من 10 سنوات
100%	113	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على نتائج SPSS.

الشكل رقم (2، 4): يبين توزيع أفراد العينة حسب الخبرة



المصدر: من اعداد الطالبة بناء على نتائج SPSS.

من خلال الجدول والشكل أعلاه، نلاحظ أنه النسب كانت متقاربة، حيث تحصلت فئة أقل من 5 سنوات على أعلى نسبة تقدر ب(39.8%)، ثم تليها الفئة من 5 سنوات إلى 10 سنوات بنسبة (34.5%)، وهذا يدل على أن المؤسسة تعمل على توظيف العمال المتخرجين الجدد، وهذا راجع إلى التقاعد المسبق، وأخيراً الفئة أكثر من 10 سنوات بنسبة (25.7%)، وهذا على أن المؤسسة رغم توظيفها للكفاءات الشابة، إلا أنها تتوفر على عدد من العمال ذوي الأقدمية نظراً لحساسية القطاع.

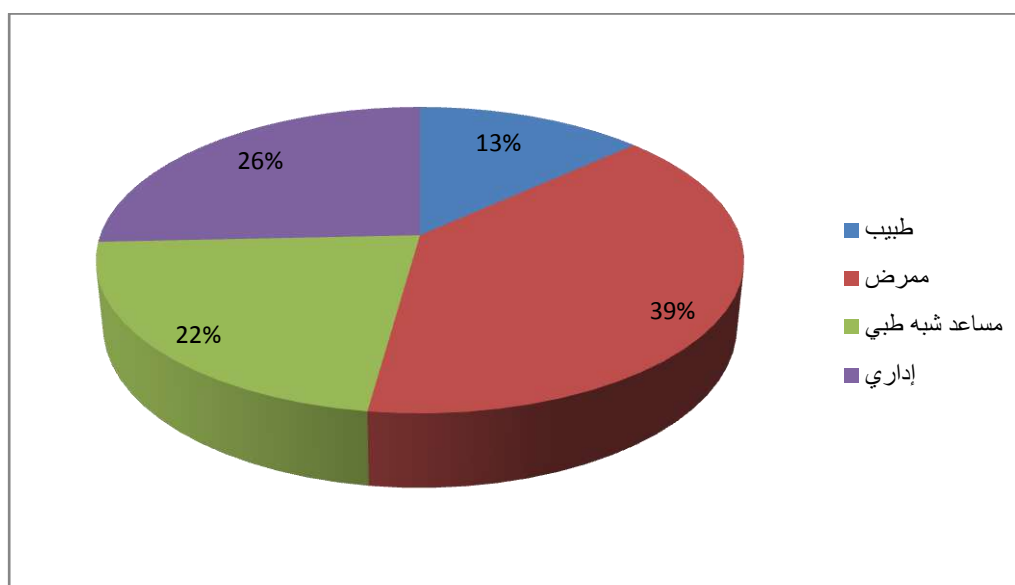
خامسا. متغير الوظيفة :

الجدول رقم (2، 13): يبين توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة.

النسبة	التكرار	الوظيفة الحالية
13.3%	15	طبيب(ة)
38.9%	44	ممرض(ة)
22.1%	25	مساعد(ة) شبه طبي
25.7%	29	إداري(ة)
100%	113	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على نتائج SPSS.

الشكل رقم (2، 5): يبين توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة.



المصدر: من اعداد الطالبة بناء على نتائج SPSS.

من خلال الجدول والشكل أعلاه، نلاحظ أن معظم أفراد العينة كانوا ممرضين بنسبة (38.9%)، وهذا يعود إلى طبيعة المهام داخل المؤسسة يستدعي وجود عدد كبير من الممرضين لأنهم الفئة المعنية بالتعامل مع المرضى بشكل كبير ودائم في أي وقت، وكذلك هم الحريصين على خدمتهم والرعاية بهم، ثم تليها فئة الإداريين بنسبة تقدر ب(25.7%)، لأنهم يعتبرون العنصر المهم الذي تعتمد عليه المؤسسة في تسيير شؤون العمل في مختلف إدارتها، وهذا من خلال تقديمهم لكافة الجهود الممكنة من أجل سيورة العمل على أكمل وجه، في حين بلغت نسبة مساعد شبه طبي (22.1%)، وهذا راجع إلى الإقبال على معاهد التكوين الشبه طبي لأنه يوفر لهم فرص عمل مباشرة بعد التخرج.

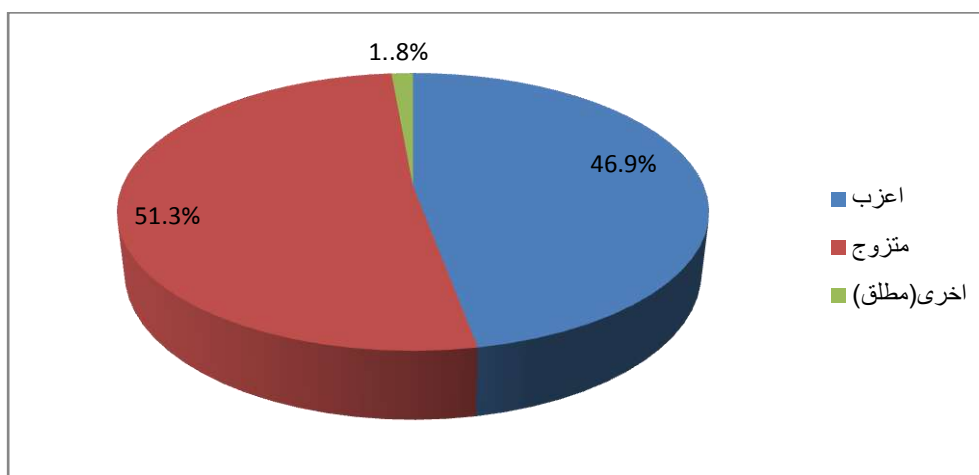
سادسا. متغير الحالة العائلية:

الجدول رقم (2، 14): يبين توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية.

النسبة	التكرار	الحالة العائلية
46.9%	53	أعزب
51.3%	58	متزوج
1.8%	02	أخرى (مطلق)
100%	113	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على نتائج SPSS.

الشكل رقم (2، 6): يبين توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية.



المصدر: من اعداد الطالبة بناء على نتائج SPSS.

من خلال الجدول والشكل أعلاه، يتضح لنا أنه معظم أفراد عينة الدراسة متزوجون حيث بلغت نسبتهم (51.3%)، من الحجم الإجمالي للعينة في حين بلغت نسبة غير المتزوجون (46.9%)، ويمكن إرجاع هذا إلى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة تتراوح أعمارهم بين 20 و30 سنة.

الفرع الثاني: نتائج محاور الدراسة

يتم هنا عرض نتائج فروض الدراسة من خلال:

المحور الأول: المناخ التنظيمي

الفرضية الأولى: هناك واقع منخفض من المناخ التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة.

للإجابة على هذه الفرضية قمنا بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات الممثلة لمحور المناخ التنظيمي، وهذا من خلال الأبعاد المكونة له وهي متمثلة فيما يلي:

البعد الأول: الهيكل التنظيمي

الجدول رقم (2، 15): يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الهيكل التنظيمي

الترتيب	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة	الرقم
01	مرتفع	0.84	2.35	يتميز الهيكل التنظيمي بالمرونة أي قابل للتغيير حسب ظروف المؤسسة.	01
04	متوسط	0.85	2.06	هناك مستوى عال من التعاون والتنسيق بين مستويات الهيكل التنظيمي.	02
03	متوسط	0.83	2.10	تناسب تخصصات العاملين مع طبيعة ومهام وواجبات وظائفهم.	03
02	متوسط	0.82	2.15	خطوط السلطة بين الرؤساء والمرؤوسين واضحة.	04
-	متوسط	0.60	2.16	المتوسط العام لبعد الهيكل التنظيمي	

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على نتائج SPSS.

من الجدول رقم (2، 15) أعلاه يتضح لنا أن المتوسطات الحسابية لبعد الهيكل التنظيمي تراوحت بين (2.06- 2.35)، كما أن العبرة التي نالت أكبر متوسط حسابي هي العبرة رقم 01، (يتميز الهيكل التنظيمي بالمرونة أي قابل للتغيير حسب ظروف المؤسسة). ويقدر ب (2.35) وبانحراف معياري قدره (0.84)، وأقل متوسط حسابي كان للعبرة رقم 02، (هناك مستوى عال من التعاون والتنسيق بين مستويات الهيكل التنظيمي). ويقدر ب (2.06) وبانحراف معياري قدره (0.85)، أما عن المتوسط الحسابي العام لبعد الهيكل التنظيمي فقد بلغ (2.16) وبانحراف معياري قدره (0.60) وهو بمستوى متوسط.

وهذا يعود إلى أن الهيكل التنظيمي سائد بدرجة متوسطة في المؤسسة محل الدراسة.

البعد الثاني: القيادة

الجدول رقم (2، 16): يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد القيادة

الترتيب	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	الرقم
02	متوسط	0.83	2.25	يبادر المدير بتفويض صلاحياته إلى بعض المرؤوسين.	05
03	متوسط	0.17	2.12	تتم معاملتك بالتساوي مع الآخرين دون تمييز.	06
04	متوسط	0.84	2.08	تسعى القيادة الإدارية في المؤسسة لتعزيز ثقة العاملين فيها.	07
01	مرتفع	0.76	2.49	يساعد المسئول المباشر العاملين في تنفيذ مهام العمل.	08
-	متوسط	0.60	2.24	المتوسط العام لبعد القيادة	

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على نتائج SPSS.

من الجدول رقم (2، 16) أعلاه يتضح لنا أن المتوسطات الحسابية لبعد القيادة تراوحت ما بين (2.08-2.49)، كما أن العبارة التي نالت أكبر متوسط حسابي هي العبارة رقم 08 (يساعد المسئول المباشر العاملين في تنفيذ مهام العمل). ويقدر ب (2.49) وانحراف معياري قدره (0.76)، وأقل متوسط حسابي كان للعبارة رقم 07 (تسعى القيادة الإدارية في المؤسسة لتعزيز ثقة العاملين فيها). ويقدر ب (2.08) وانحراف معياري قدره (0.84)، أما عن المتوسط الحسابي العام لبعد القيادة فقد بلغ (2.24) وانحراف معياري قدره (0.60) وهو بمستوى متوسط.

وهذا ما يؤكد وجود نظام قيادي في المؤسسة محل الدراسة، بالإضافة إلى أنه هناك قيادة تشجع العاملين على التعاون وتقديم اقتراحاتهم لكن بدرجة متوسطة.

البعد الثالث: نمط الاتصالات

الجدول رقم (2، 17): يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد نمط الاتصالات

الترتيب	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة	الرقم
01	متوسط	0.89	2.19	تعتمد المستشفى على استخدام الاتصالات لتنفيذ الأوامر والتوجيهات.	09
02	متوسط	0.85	2.18	نظام الاتصال القائم يساعد المؤسسة على تدفق المعلومات بكافة الاتجاهات.	10
04	منخفض	0.90	1.89	يتم استخدام الوسائل الحديثة في الاتصال لنقل وتبادل المعلومات (الابمايل، الفايبيوك)	11
03	متوسط	0.89	2.15	هناك سهولة في الاتصال بين العاملين لتبادل المعلومات.	12
-	متوسط	0.66	2.10	المتوسط العام لبعد نمط الاتصالات	

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على نتائج SPSS.

من الجدول رقم (2، 17) أعلاه يتضح لنا أن المتوسطات الحسابية لبعد نمط الاتصالات تراوحت بين (1.89-2.19)، كما أن العبرة التي نالت أكبر متوسط حسابي هي العبرة رقم 09 (تعتمد المستشفى على استخدام الاتصالات لتنفيذ الأوامر والتوجيهات.) ويقدر ب (2.19) وانحراف معياري قدره (0.89)، وأقل متوسط حسابي كان للعبرة رقم 11 (يتم استخدام الوسائل الحديثة في الاتصال لنقل وتبادل المعلومات (الابمايل، الفايبيوك) ويقدر ب (1.89) وانحراف معياري قدره (0.90)، أما عن المتوسط الحسابي العام لبعد نمط الاتصالات فقد بلغ (2.10) وانحراف معياري قدره (0.66) وهو بمستوى متوسط.

وهذا ما يبين وجود نمط للاتصالات في المؤسسة محل الدراسة من أجل تسهيل عملية نقل المعلومات وتبادل الخبرات لكن هذه الاتصالات غير كافية داخل المؤسسة، خاصة الحديثة منها.

البعد الرابع: الحوافز

الجدول رقم (2،18): يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الحوافز

الترتيب	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	الرقم
02	متوسط	0.76	1.71	يتميز نظام الحوافز بالعدالة داخل المستشفى.	13
04	منخفض	0.74	1.52	تقوم إدارة المستشفى على منحك حوافز تساعدك على العمل بشكل أفضل.	14
01	متوسط	0.91	1.94	تقوم المستشفى بتوفير فرص الترقية المتاحة للعامل.	15
13	منخفض	0.74	1.53	تمنح المستشفى حوافز معنوية للعاملين المتميزين.	16
-	متوسط	0.62	1.67	المتوسط العام لبعد الحوافز	

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على نتائج SPSS.

من خلال الجدول رقم (2،18) أعلاه يتضح لنا أن المتوسطات الحسابية لبعد الحوافز تراوحت بين (1.52-1.94)، كما أن العبارة التي نالت أكبر متوسط حسابي هي العبارة رقم 15 (تقوم المستشفى بتوفير فرص الترقية المتاحة للعامل). ويقدر ب (1.94) وبانحراف معياري قدره (0.91)، وأقل متوسط حسابي كان للعبارة رقم 14 (تقوم إدارة المستشفى على منحك حوافز تساعدك على العمل بشكل أفضل). ويقدر ب (1.52) وبانحراف معياري قدره (0.74)، أما عن المتوسط الحسابي العام لبعد الحوافز فقد بلغ (1.67) وبانحراف معياري قدره (0.62) وهو بمستوى متوسط.

وهذا ما يدل على وجود حوافز بدرجة متوسطة جدا تكاد تكون قليلة، وهذا راجع إلى عدم وجود حوافز مقدمة من طرف المؤسسة محل الدراسة للعاملين فيها تشجعهم على العمل بشكل أفضل.

البعد الخامس: المشاركة

الجدول رقم (2، 19): يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد المشاركة

الترتيب	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	الرقم
03	منخفض	0.77	1.61	تحرص الإدارة على إشراك العاملين في صنع القرارات المتعلقة بالعمل.	17
01	متوسط	0.87	1.94	يملك العاملون القدرة على اتخاذ القرارات الهامة وتحمل المسؤولية.	18
02	متوسط	0.92	1.82	يعقد المسؤولون اجتماعات مفتوحة مع العاملين يسمح لهم بالحوار.	19
04	منخفض	0.70	1.46	يتم حل المشكلات التي تواجه المؤسسة بشكل جماعي.	20
-	متوسط	0.61	1.71	المتوسط العام لبعد المشاركة	

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على نتائج SPSS.

من خلال الجدول (2، 19) أعلاه يتضح لنا أن المتوسطات الحسابية لبعد المشاركة تراوحت بين (1.46-1.94)، كما أن العبارة التي نالت أكبر متوسط حسابي هي العبارة رقم 18 (يملك العاملون القدرة على اتخاذ القرارات الهامة وتحمل المسؤولية). ويقدر ب (1.94) وبانحراف معياري قدره (0.87)، و أقل متوسط حسابي كان للعبارة رقم 20 (يتم حل المشكلات التي تواجه المؤسسة بشكل جماعي). ويقدر ب (1.46) وبانحراف معياري قدره (0.70)، أما عن المتوسط العام لبعد المشاركة فقد بلغ (1.71) وبانحراف معياري قدره (0.61) وهو بمستوى متوسط.

وهذا ما يدل على وجود ثقة وتعاون بين المسؤولين والعمال في المؤسسة محل الدراسة، بالإضافة إلى وجود مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات وإبداء رأيهم لكن بدرجة متوسطة.

البعد السادس: نظم وإجراءات العمل

الجدول رقم (2، 20): يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد نظم وإجراءات العمل

الترتيب	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	الرقم
02	متوسط	0.90	2.00	يوجد تحديث وتطوير في أنظمة وإجراءات العمل باستمرار.	21
03	متوسط	0.84	2.15	يحترم العاملون إجراءات العمل المحددة في دليل المستشفى.	22
04	متوسط	0.84	1.78	تحرص الإدارة على توفير مقومات الأمن والسلامة.	23
01	متوسط	0.52	2.25	لا تتغلب الأعمال الروتينية على واجباتك الوظيفية.	24
-	متوسط	0.59	2.04	المتوسط العام لبعد نظم وإجراءات العمل	

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على نتائج SPSS.

من الجدول أعلاه رقم (2، 20) يتضح لنا أن المتوسطات الحسابية لبعد نظم وإجراءات العمل تراوحت بين (1.78-2.25)، كما أن العبارة التي نالت أكبر متوسط حسابي هي العبارة رقم 24 (لا تتغلب الأعمال الروتينية على واجباتك الوظيفية). ويقدر ب (2.25) وانحراف معياري قدره (0.52)، وأقل متوسط حسابي كان للعبارة رقم 23 (تحرص الإدارة على توفير مقومات الأمن والسلامة). ويقدر ب (1.78) وانحراف معياري قدره (0.84)، أما عن المتوسط العام لبعد نظم وإجراءات العمل فقد بلغ (2.04) وانحراف معياري قدره (0.59) وهو بمستوى متوسط. وهذا ما يدل على وجود بيئة عمل مناسبة للعمل داخل المؤسسة محل الدراسة لكن بصورة متوسطة. ❖ وبناء على ما ورد في الجداول السابقة فإن أبعاد المناخ التنظيمي في المؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات- تقرت- تأتي وفق الترتيب التالي:

الجدول رقم (2، 21): يبين ترتيب المتوسطات الحسابية لأبعاد المناخ التنظيمي

الرقم	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الإجابة
01	القيادة	2.24	0.60	متوسط
02	الهيكل التنظيمي	2.16	0.60	متوسط
03	نمط الاتصالات	2.10	0.66	متوسط
04	نظم وإجراءات العمل	2.04	0.59	متوسط
05	المشاركة	1.71	0.61	متوسط
06	الحوافز	1.67	0.62	متوسط
	المتوسط العام لأبعاد المناخ التنظيمي	1.99	0.46	متوسط

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على نتائج SPSS.

من الجدول (2-21) السابق نلاحظ أن المتوسط العام الحسابي العام للمتغير المستقل (المناخ التنظيمي)، هو (1.99) وبانحراف معياري (0.46) وهو بمستوى متوسط، كما أن البعد الذي نال أكبر متوسط حسابي هو بعد القيادة يقدر ب (2.24) وبانحراف معياري قدره (0.60)، وأقل متوسط حسابي كان لبعد الحوافز يقدر ب (1.67) وبانحراف معياري قدره (0.62).

وهذا ما يدل على وجود إدراك لأهمية المناخ التنظيمي وأبعاده من قبل العاملين في المؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات -تقرت- لكن بصفة متوسطة.

المحور الثاني: التوافق المهني

الفرضية الثانية: هناك واقع مرتفع من التوافق المهني في المؤسسة محل الدراسة.

للإجابة على هذه الفرضية قمنا بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على

العبارات الممثلة لمحور التوافق المهني من خلال:

الجدول رقم (2، 22): يبين قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتوجهات أفراد العينة حول التوافق المهني

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
01	واجبات العمل المطلوبة منك محددة وواضحة.	2.27	0.91	متوسط	07
02	إدارة المستشفى توفر لك دورات تدريبية كافية لزيادة معارفك ومهاراتك.	1.53	0.80	منخفض	18
03	تعتقد أن إمكانيات وأجهزة العمل داخل المستشفى متوفرة.	1.67	0.83	متوسط	15
04	تشعر بأن المسؤولين عنك يحترمونك.	2.46	0.79	مرتفع	04
05	ظروف عملك ملائمة من حيث التهوية والحرارة والضجيج.	1.84	0.92	متوسط	11
06	عدد ساعات الدوام التي يتطلبها عملك تناسبك.	2.11	0.91	متوسط	09
07	راتبك الشهري الذي تتقاضاه من عمك بالمستشفى مناسب لجهدك.	2.04	0.93	متوسط	10
08	تعتقد أن المؤسسة يوجد فيها نظام فعال لضبط الرواتب حسب المؤهل.	1.92	0.85	متوسط	17
09	لا يوجد أي خلل في تبادل المعلومات والخبرات بينك وبين زملائك.	2.38	0.80	مرتفع	06
10	ترى بان النظام الإداري المعمول به ضمن نظام المستشفى واضح.	1.66	0.79	منخفض	16

12	متوسط	0.90	1.81	نظم الإجازات العادية والمرضية مناسب ومريح لك.	11
03	مرتفع	0.73	2.61	تفضل أن تلتزم بالزي الرسمي في العمل.	12
01	مرتفع	0.57	2.74	تحرص على الالتزام بمواعيد العمل الرسمية.	13
08	متوسط	0.93	2.20	وظيفتك تحقق لك طموحاتك ومؤهلك الدراسي.	14
02	مرتفع	0.64	2.69	تعتقد بأنك تمتلك قدرات ومهارات خاصة تناسب عملك.	15
05	مرتفع	0.78	2.46	تنسجم معارفك وخبراتك مع واجبات ومسؤوليات عملك.	16
14	متوسط	0.86	1.77	تشعر أنك غير مرتاح في محيط العمل.	17
13	متوسط	0.87	1.79	تعتقد أنه لو أتاحت لك فرصة عمل أفضل في مؤسسة أخرى من التمريض فلن تختارها.	18
-	متوسط	0.40	2.11	المتوسط العام لمحور التوافق المهني	

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على نتائج SPSS.

يتضح من خلال الجدول (2، 22) أعلاه أن المتوسطات الحسابي لعبارات المتغير التابع وهو التوافق المهني تتراوح ما بين (1.53-2.74)، كما أن العبارة التي نالت أكبر متوسط حسابي هي العبارة رقم 13 (تحرص على الالتزام بمواعيد العمل الرسمية). ويقدر ب (2.74)، وبانحراف معياري قدره (0.57)، وأقل متوسط حسابي كان للعبارة رقم 02 (إدارة المستشفى توفر لك دورات تدريبية كافية لزيادة معارفك ومهاراتك). ويقدر ب (1.53) وبانحراف معياري قدره (0.80)، أما فيما يخص المتوسط العام لعبارات التوافق المهني فنجد أن معظمها كان بين المستوى المرتفع والمتوسط، حيث بلغ (2.11) وبانحراف معياري قدره (0.40) وهذا ما يدل على وجود مستوى مقبول من التوافق المهني في المؤسسة محل الدراسة.

الفرضية الثالثة : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمناخ التنظيمي من خلال أبعاده على التوافق المهني في المؤسسة محل الدراسة.

1-العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة

الجدول رقم (2، 23): يبين العلاقة بين المتغير المستقل والتابع

المتغيرات	المناخ التنظيمي	التوافق المهني
المناخ التنظيمي	1	0.664 0.000 113
التوافق المهني	0.664 0.000 113	1 113

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على نتائج SPSS.

يتضح من الجدول السابق (2، 23) أن جميع العلاقات الارتباطية دالة إحصائية وعند مستويات إيجابية بين المتغير المستقل المناخ التنظيمي والتوافق المهني كمتغير تابع على المستوى الكلي، في حين بلغت القيمة الإجمالية للعلاقة الارتباطية بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني ككل (66.4%)، وهي قيمة إيجابية تؤكد على الدور الفاعل للمناخ التنظيمي في علاقته بالتوافق المهني.

ومنه سنقوم بتحليل هذه العلاقة لنرى أي بعد من أبعاد المناخ التنظيمي له تأثير أكبر على التوافق المهني:

وكانت معاملات الارتباط بين المتغيرات في المؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات -تقرت- كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (2، 24): يبين معاملات الارتباط بين أبعاد المناخ التنظيمي والتوافق المهني.

الترتيب	مستوى الدلالة	التوافق المهني	أبعاد التوافق المهني
06	0.000	0.364	الهيكل التنظيمي
03	0.000	0.541	القيادة
05	0.000	0.471	نمط الاتصالات
02	0.000	0.581	الحوافز
04	0.000	0.487	المشاركة
01	0.000	0.590	نظم وإجراءات العمل

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على نتائج SPSS.

يتضح من الجدول اعلاه (2، 24) وجود علاقة ارتباط موجبة بين أبعاد المناخ التنظيمي والتوافق المهني، ولأجل تحليل هذه العلاقة سنأخذ بالترتيب من أعلى إلى أقل كل بعد من أبعاد المناخ التنظيمي على التوافق المهني كل على حدى:

***نظم وإجراءات العمل:** نلاحظ ارتباط بعد نظم وإجراءات العمل له علاقة موجبة تقدر ب (0.590%)، مما يدل على أن لنظم وإجراءات العمل علاقة تأثيرية مرتفعة على التوافق المهني.

***الحوافز:** نلاحظ ارتباط بعد الحوافز له علاقة موجبة تقدر ب (0.581%)، مما يدل على أن للحوافز علاقة تأثيرية مرتفعة على التوافق المهني.

***القيادة:** نلاحظ ارتباط بعد القيادة له علاقة موجبة تقدر ب (0.541%)، مما يدل على أن للحوافز علاقة تأثيرية مرتفعة مع التوافق المهني.

*المشاركة: نلاحظ ارتباط بعد المشاركة له علاقة موجبة تقدر ب (0.487 %)، مما يدل على أن للمشاركة علاقة تأثيرية متوسطة على التوافق المهني.

*نمط الاتصالات: نلاحظ ارتباط بعد نمط الاتصالات له علاقة موجبة تقدر ب (0.471 %)، مما يدل على أن لنمط الاتصالات علاقة تأثيرية متوسطة على التوافق المهني.

*الهيكل التنظيمي: نلاحظ ارتباط بعد نمط الاتصالات له علاقة موجبة تقدر ب (0.364 %)، مما يدل على أن لنمط الاتصالات علاقة تأثيرية منخفضة على التوافق المهني.

وهذا دليل قاطع على أن المناخ التنظيمي مهم جدا في تحقيق التوافق المهني.

2-تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى Entry

ويمكن ذلك من خلال تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى عند مستوى الدلالة (0.05)، حيث المتغير المستقل "المناخ التنظيمي" والمتغير التابع "التوافق المهني" والجدول التالي يوضح الارتباط الخطي بين المتغير المستقلة والمتغير التابع: الجدول رقم (2، 25): يبين الارتباط الخطي بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.444	.439	.29987

a. Predictors: (Constant), المناخ المستقل المتغير

b. Dependent Variable: المهني التوافق التابع المتغير

المصدر: من نتائج SPSS.

من الجدول أعلاه (2، 25) نلاحظ أن معامل الارتباط الخطي بين المناخ التنظيمي كمتغير مستقل، والتوافق المهني كمتغير تابع هو (66.6 %) R، أي هناك ارتباط قوي بينهما، بينما بلغ مدى الدقة في تقدير المتغير التابع هو (44.4 %) R² ، بمعنى أن (44.4) من التوافق المهني يعود للمناخ التنظيمي، والنسبة المتبقية (55.6 %) ترجع لعوامل أخرى، عوامل عشوائية أو الخطأ.

3-تباين خط الانحدار

الجدول رقم (2، 26): يبين تحليل تباين خط الانحدار

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.956	1	7.956	88.481	.000 ^a
	Residual	9.981	111	.090		
	Total	17.937	112			

a. Predictors: (Constant), التنظيمي المناخ المستقل المتغير,

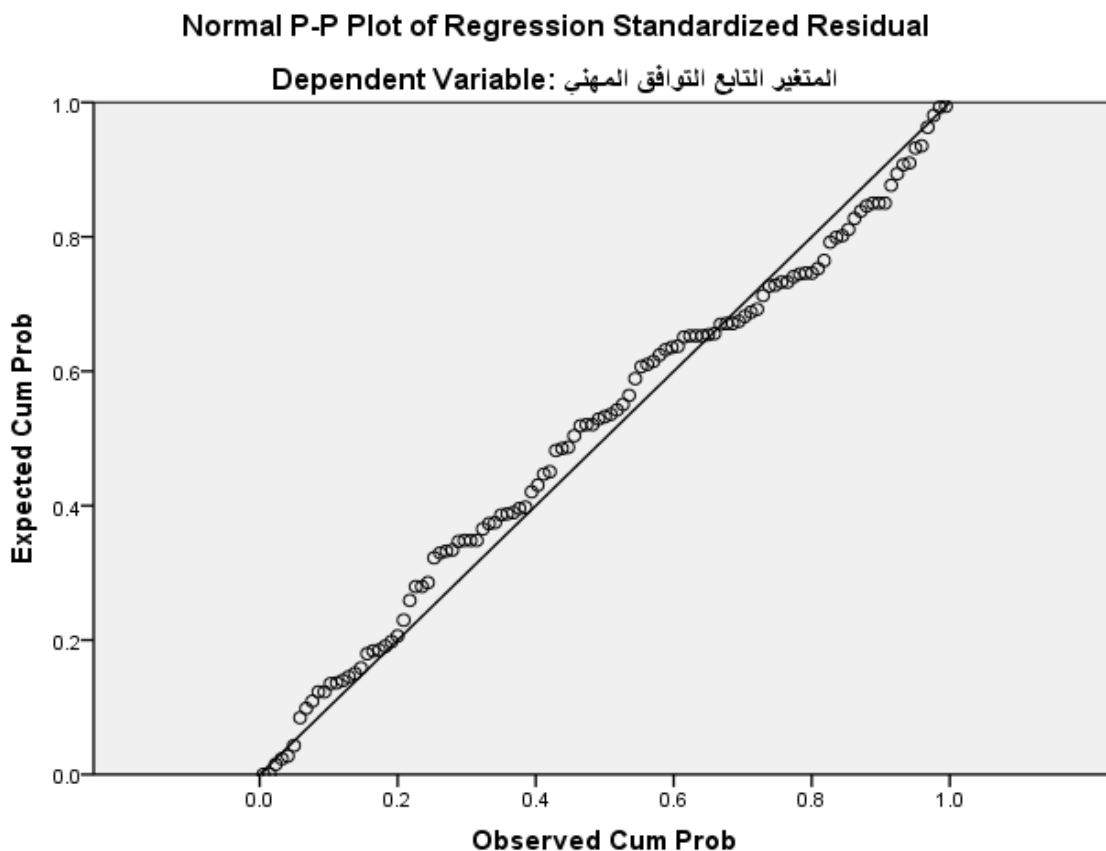
b. Dependent Variable: المهني التوافق التابع المتغير

المصدر: من نتائج SPSS.

يوضح الجدول أعلاه (2، 26) تحليل تباين خط الانحدار حيث نجد ما يلي:

- مجموع مربعات الانحدار يساوي (7.956)، ومجموع مربعات البواقي يساوي (9.981)؛
- مجموع المربعات الكلي يساوي (17.937)؛
- درجة حرية الانحدار هي (1)، ودرجة حرية البواقي هي (111)؛
- معدل مربعات الانحدار هو (7.956)، ومعدل مربعات البواقي هو (0.090)؛
- قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو (88.481)؛
- مستوى دلالة الاختبار (Sig) البالغ (0.000) أقل من مستوى الدلالة (0.05) المعتمد وهذا ما يوجب قبول الفرضية التي تنص على يؤثر المناخ التنظيمي على التوافق المهني في المؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات- تقرت-. وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات، والشكل التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (2،7) يبين مدى ملائمة خط الانحدار



المصدر: من نتائج SPSS.

حسب الرسم أعلاه لا توجد مشكلة فالنتائج تتوزع وفق التوزيع الطبيعي.

1-دراسة معاملات خط الانحدار:

الجدول رقم (2،27): يبين قيم معاملات خط الانحدار.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.966	.125		7.716	.000
	المتغير المستقل المناخ التنظيمي	.576	.061	.666	9.406	.000

a. Dependent Variable: المهني التوافق التابع المتغير

المصدر: من نتائج SPSS.

من الجدول (2، 27) السابق نلاحظ أنه يمكن تحديد مقطع خط الانحدار وفق المعادلة التالية: "Y=a+Bx"؛

حيث نجد مقطع خط الانحدار يساوي (0.966)، الذي يمثل a من معادلة المستقيم؛

كما نجد كذلك أنه عند مستوى الدلالة (Sig) قيمتي كل من التابع والمستقل تساوي (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية (5%)، وهذا ما يوجب قبولها.

$$Y=0.966+0.576x$$

ومنه معادلة خط الانحدار هي:

2-تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للاختبار تأثيرات المتغيرات المستقلة على المتغير التابع

حتى تتمكن الباحثة من معرفة مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغير التابع والمتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة، الوظيفة والحالة العائلية)، قمنا باختبار ANOVA مع جميع المتغيرات الشخصية:

أولا: اختبار ANOVA ومتغير الجنس

الجدول رقم (2، 28): يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمتغير الجنس والتوافق المهني

ANOVA

المتغير التابع التوافق المهني

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.331	1	.331	2.086	.152
Within Groups	17.606	111	.159		
Total	17.937	112			

المصدر: من نتائج SPSS.

يظهر من الجدول (2، 28) أعلاه لتحليل التباين الأحادي أن القيمة الإحصائية Sig لمتغير الجنس هي (0.152)، وهي أكبر من مستوى الدلالة المعنوية (0.05) وبالتالي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الجنس والتوافق المهني، ومنه متغير الجنس للمبحوثين لا يؤثر على التوافق المهني، أي لا توجد فروق بين إجابات العمال تبعا للجنس، ومنه التوافق المهني يتم بشكل عادل لا على أساس جنس العمال. بل من خلال توفر أبعاده وشروطه داخل المؤسسة.

ثانيا: اختبار ANOVA ومتغير السن

الجدول رقم (2، 29): يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمتغير السن والتوافق المهني

ANOVA

المتغير التابع التوافق المهني

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.828	4	.207	1.307	.272
Within Groups	17.109	108	.158		
Total	17.937	112			

المصدر: من نتائج SPSS.

يظهر من الجدول (2، 29) أعلاه لتحليل التباين الأحادي أن القيمة الإحصائية Sig لمتغير السن هي (0.272)، وهي أكبر من مستوى الدلالة المعنوية (0.05) وبالتالي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير السن والتوافق المهني، ومنه متغير السن للمبحوثين لا يؤثر على التوافق المهني، أي لا توجد فروق بين إجابات العمال تبعا للسن، وهذا يعني أن جميع الفئات العمرية تتمتع بنفس المزايا والفرص التي يتطلبها تحقيق التوافق المهني ومنه السن لا يدخل كعامل أساسي بها.

ثالثا: اختبار ANOVA ومتغير المستوى التعليمي

الجدول رقم (2، 30): يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمتغير المستوى التعليمي والتوافق المهني

ANOVA

المتغير التابع التوافق المهني

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.415	3	.138	.861	.464
Within Groups	17.522	109	.161		
Total	17.937	112			

المصدر: من نتائج SPSS.

يظهر من الجدول (2 ، 30) السابق لتحليل التباين الأحادي أن القيمة الإحصائية Sig للمتغير المستوى التعليمي هي (0.464)، وهي أكبر من مستوى الدلالة المعنوية (0.05) وبالتالي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير المستوى التعليمي والتوافق المهني، ومنه متغير المستوى التعليمي للمبحوثين لا يؤثر على التوافق المهني، أي لا توجد فروق بين إجابات العمال تبعا للمستوى التعليمي، أي لا توجد فروق لها علاقة بالمستوى التعليمي.

رابعا: اختبار ANOVA ومتغير الخبرة

الجدول رقم (2، 31): يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمتغير الخبرة والتوافق المهني

ANOVA

المتغير التابع التوافق المهني

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.164	2	.082	.507	.604
Within Groups	17.774	110	.162		
Total	17.937	112			

المصدر: من نتائج SPSS.

يظهر من الجدول (2، 31) أعلاه لتحليل التباين الأحادي أن القيمة الإحصائية Sig لمتغير الخبرة هي (0.604)، وهي أكبر من مستوى الدلالة المعنوية (0.05) وبالتالي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الخبرة والتوافق المهني، ومنه متغير الخبرة للمبحوثين لا يؤثر على التوافق المهني، وهذا يبين أن متطلبات الوظيفة لا تستدعي سنوات خبرة في العمل.

خامسا: اختبار ANOVA ومتغير الوظيفة

الجدول رقم (2، 32): يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمتغير الوظيفة والتوافق المهني

ANOVA

المتغير التابع التوافق المهني

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.038	2	.519	3.379	.038
Within Groups	16.899	110	.154		
Total	17.937	112			

المصدر: من نتائج SPSS.

يظهر من الجدول (2، 32) السابق لتحليل التباين الأحادي أن القيمة الإحصائية Sig لمتغير الوظيفة هي (0.038)، وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05) وبالتالي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الوظيفة والتوافق المهني، ومنه متغير الوظيفة للمبحوثين يؤثر على التوافق المهني، أي توجد فروق بين إجابات العمال تبعا للوظيفة، وهذه نتيجة منطقية لأن الوظائف تختلف وتتحدد حسب مهامها ومتطلباتها، وكفاءات العمال وقدرتهم على الأداء.

سادسا: اختبار ANOVA ومتغير الحالة العائلية

الجدول رقم (2، 33): يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمتغير الحالة العائلية والتوافق المهني

ANOVA

المتغير التابع التوافق المهني

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.231	3	.077	.474	.701
Within Groups	17.706	109	.162		
Total	17.937	112			

المصدر: من نتائج SPSS.

يظهر من الجدول (2، 33) أعلاه لتحليل التباين الأحادي أن القيمة الإحصائية Sig لمتغير الحالة العائلية هي (0.701)، وهي أكبر من مستوى الدلالة المعنوية (0.05) وبالتالي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الحالة العائلية والتوافق المهني، ومنه متغير الحالة العائلية للمبحوثين لا يؤثر على التوافق المهني، أي لا توجد فروق بين إجابات العمال تبعا للحالة العائلية. إعادة التحليل الإحصائي باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي

لصيغة النموذج النهائي لمعادلة خط الانحدار قمنا بإعادة التحليل الإحصائي باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي

الجدول (2.34) يبين الطريقة المستخدمة والمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع.

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	البعد السادس: نظم وإجراءات العمل	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	البعد الرابع: الحوافز	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	البعد الثاني: القيادة	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: المهني التوافق التابع المتغير

المصدر: من نتائج SPSS.

نلاحظ من الجدول (2.34) أعلاه أن المتغيرات المستقلة المتبقية في نموذج الدراسة النهائي هي: نظم وإجراءات العمل، الحوافز والقيادة. وهذا ما يبين أنها هي المتغيرات التي تمتلك أقوى تأثير على المتغير التابع (التوافق المهني).

الجدول (35.2) يبين معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع.

Model Summary^d

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.581 ^a	.337	.331	.32721
2	.665 ^b	.442	.432	.30160
3	.682 ^c	.465	.450	.29673

a. Predictors: (Constant), العمل وإجراءات نظم:السادس البعد,

b. Predictors: (Constant), البعد, العمل وإجراءات نظم:السادس البعد,
الحوافز:الرابع

c. Predictors: (Constant), البعد, العمل وإجراءات نظم:السادس البعد,
القيادة: الثاني البعد, الحوافز:الرابع

d. Dependent Variable: المهني التوافق التابع المتغير
المصدر: من نتائج SPSS.

نلاحظ من الجدول (35.2) أعلاه أن استعمال طريقة تحليل الانحدار المتعدد التدريجي أدى إلى خروج ثلاثة متغيرات مستقلة والاحتفاظ بثلاثة متغيرات مستقلة هي (نظم وإجراءات العمل، الحوافز والقيادة) وهذا ما يتوافق تماما مع نتائج عملية التحليل الإحصائي المتعدد السابق.

حيث بلغ معامل الارتباط الخطي بين هذه المتغيرات الثلاثة (نظم وإجراءات العمل، الحوافز والقيادة) المستقلة، والمتغير التابع (التوافق المهني) نسبة (68.2%)، وهذا دليل على وجود إرتباط قوي بينهما، حيث أن (46.5%)، من سبب وجود توافق مهني يعود إلى نظم وإجراءات العمل، الحوافز والقيادة والنسبة المتبقية (53.5%) ترجع لعوامل أخرى عشوائية أو الخطأ. مع العلم أن الفضل الأكبر في هذا الارتباط الخطي يعود للمتغير المستقل "نظم وإجراءات العمل" لأنه بمفرده يتضمن (58.1%) مع المتغير التابع، رغم وجود مستوى متوسط لإجابات أفراد العينة على هذا البعد في الاستبيان الذي قمنا بتحليله.

الجدول (36.2) يبين تحليل تباين خط الانحدار بطريقة Stepwise

ANOVA^d

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6.053	1	6.053	56.537	.000 ^a
Residual	11.884	111	.107		
Total	17.937	112			
2 Regression	7.931	2	3.966	43.595	.000 ^b
Residual	10.006	110	.091		
Total	17.937	112			
3 Regression	8.340	3	2.780	31.575	.000 ^c
Residual	9.597	109	.088		
Total	17.937	112			

a. Predictors: (Constant), العمل وإجراءات نظم: السادس البعد

b. Predictors: (Constant), الحوافز: الرابع البعد، العمل وإجراءات نظم: السادس البعد

c. Predictors: (Constant), القيادة: الثاني البعد، الحوافز: الرابع البعد، العمل وإجراءات نظم: السادس البعد

d. Dependent Variable: المهني التوافق التابع المتغير

المصدر: من نتائج SPSS.

نلاحظ من الجدول (36.2) أعلاه ما يلي:

*مجموع مربعات الانحدار يساوي 8.340 ومجموع مربعات البواقي هو 9.597 ومجموع المربعات الكلي يساوي 17.937؛

*درجة حرية الانحدار هو 3 ومجموع درجة حرية البواقي هو 109؛

*معدل مربعات الانحدار هو 2.780 ومعدل مربعات البواقي هو 0.088؛

*قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 31.575؛

*مستوى دلالة الاختبار Sig البالغ (0.000) أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا ما يوجب قبولها.

وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات.

الجدول (37.2) يبين قيم معاملات خط الانحدار بطريقة Stepwise

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.313	.111	11.844	.000
	البعد السادس: نظم وإجراءات العمل	.391	.052	.581	.000
2	(Constant)	1.139	.109	10.432	.000
	البعد السادس: نظم وإجراءات العمل	.288	.053	.428	.000
	البعد الرابع: الحوافز	.229	.050	.358	.000
3	(Constant)	1.024	.120	8.537	.000
	البعد السادس: نظم وإجراءات العمل	.245	.056	.364	.000
	البعد الرابع: الحوافز	.181	.054	.283	.001
	البعد الثاني: القيادة	.127	.059	.192	.033

a. Dependent Variable: المهني التوافق التابع المتغير

المصدر: من نتائج SPSS.

من الجدول (37.2) أعلاه يمكن تحديد مقطع خط الانحدار a ميل خط الانحدار بالنسبة لنظم وإجراءات العمل وميل خط

الانحدار بالنسبة للحوافز والقيادة وفق المعادلة التالية: $Y=a+Cx_1+bx_2+dx_3$

$$Y=1.024+0.245x_6+0.181x_4+0.127x_2$$

ومنه معادلة خط الانحدار هي:

ومنه عند دراسة قيم Sig نجد أن جميع القيم مقبولة (0.000-0.000-0.001-0.003)، لأنها أقل من مستوى الدلالة المعنوية (5%).

كما نستنتج أن أهم أبعاد المناخ التنظيمي المؤثرة على التوافق المهني هي "نظم وإجراءات العمل، الحوافز والقيادة"

المطلب الثاني: التحليل والمناقشة

الفرع الأول: مناقشة نتائج الإحصائيات الوصفية

1- يظهر من الجدول (15.2) أن المتوسط الحسابي العام لعبارات بعد الهيكل التنظيمي بلغ (2.16) وبانحراف معياري (0.60) وقد احتلت العبارة 01 (يتميز الهيكل التنظيمي بالمرونة أي قابل للتغيير حسب ظروف المؤسسة). المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.35) وانحراف معياري (0.84)، في حين جاءت العبارة 02 (هناك مستوى عال من التعاون والتنسيق بين مستويات الهيكل التنظيمي). المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.06) وانحراف معياري (0.85)، كما يظهر من الجدول كذلك أن المتوسطات الحسابية لمعظم عبارات هذا البعد جاءت بدرجة متوسطة مما يؤشر على وجود وعي متوسط بأهمية الهيكل التنظيمي ودوره في تحديد متطلبات الوظائف وخصائصه، وكذا تغيره من حين لآخر حسب وضع المؤسسة والتغيرات الحاصلة بها.

2- يظهر من الجدول (16.2) أن المتوسط الحسابي العام لعبارات بعد القيادة بلغ (2.24) وبانحراف معياري (0.60) وقد احتلت العبارة 08 (يساعد المسئول المباشر العاملين في تنفيذ مهام العمل). المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.49) وانحراف معياري (0.76)، في حين جاءت العبارة 07 (تسعى القيادة الإدارية في المؤسسة لتعزيز ثقة العاملين فيها). المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.08) وانحراف معياري (0.84)، كما يظهر من الجدول كذلك أن المتوسطات الحسابية لمعظم عبارات هذا البعد جاءت بدرجة متوسطة مما يؤشر على أن القيادة داخل المؤسسة تسعى جاهدة من أجل تدريب العمال على التعاون مع بعضهم وتحملهم المسؤولية.

3- يظهر من الجدول (17.2) أن المتوسط الحسابي العام لعبارات بعد نمط الاتصالات بلغ (2.10) وبانحراف معياري (0.66) وقد احتلت العبارة 09 (تعتمد المستشفى على استخدام الاتصالات لتنفيذ الأوامر والتوجيهات). المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.19) وانحراف معياري (0.89)، في حين جاءت العبارة 11 (يتم استخدام الوسائل الحديثة في الاتصال لنقل وتبادل المعلومات (البريد الإلكتروني، الفيسبوك)) المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (1.89) وانحراف معياري (0.90)، كما يظهر من الجدول كذلك أن المتوسطات الحسابية لمعظم عبارات هذا البعد جاءت بدرجة متوسطة مما يؤشر على وجود سعي كذلك من طرف المؤسسة إلى تفعيل هذه الاتصالات بالشكل الذي يعمل على تدفق المعلومات من أجل أداء الأعمال دون عراقيل.

4- يظهر من الجدول (18.2) أن المتوسط الحسابي العام لعبارات بعد الحوافز بلغ (1.67) وبانحراف معياري (0.62) وقد احتلت العبارة 15 (تقوم المستشفى بتوفير فرص الترقية المتاحة للعامل). المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (1.94) وانحراف معياري (0.91)، في حين جاءت العبارة 14 (تقوم إدارة المستشفى على منحك حوافز تساعدك على العمل بشكل أفضل). المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (1.52) وانحراف معياري (0.74)، كما يظهر من الجدول كذلك أن المتوسطات الحسابية لمعظم عبارات هذا البعد جاءت بدرجة متوسطة جدا تكاد تكون منخفضة وهذا ما يؤشر إلى أن المؤسسة لا تعطي أهمية كبيرة لتحفيز العاملين بها وخاصة العاملين المتميزين، رغم أهمية هذا البعد في زيادة بذل الجهد في الأداء.

5- يظهر من الجدول (19.2) أن المتوسط الحسابي العام لعبارات بعد المشاركة بلغ (1.71) وانحراف معياري (0.61) وقد احتلت العبارة 18) يمتلك العاملون القدرة على اتخاذ القرارات الهامة وتحمل المسؤولية. المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (1.94) وانحراف معياري (0.87)، في حين جاءت العبارة 20) (يتم حل المشكلات التي تواجه المؤسسة بشكل جماعي). المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (1.64) وانحراف معياري (0.70)، كما يظهر من الجدول كذلك أن المتوسطات الحسابية لمعظم عبارات هذا البعد جاءت بدرجة متوسطة جدا تكاد تكون منخفضة وهذا ما يؤشر على أن المؤسسة من حين لآخر تعطي لعمالها فرصا للمشاركة في اتخاذ القرارات والأخذ بآرائهم.

6- يظهر من الجدول (20.2) أن المتوسط الحسابي العام لعبارات بعد نظم وإجراءات العمل بلغ (2.04) وانحراف معياري (0.59) وقد احتلت العبارة 24) (لا تتغلب الأعمال الروتينية على واجباتك الوظيفية). المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.25) وانحراف معياري (0.59)، في حين جاءت العبارة 23) (تحرص الإدارة على توفير مقومات الأمن والسلامة). المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (1.78) وانحراف معياري (0.84)، كما يظهر من الجدول كذلك أن المتوسطات الحسابية لمعظم عبارات هذا البعد جاءت بدرجة متوسطة مما يؤشر على وجود هناك نوعا من المرونة في بيئة العمل تتضمن نظم وإجراءات العمل تعطي للعاملين الحرية وتشجعهم على البحث عن إجراءات جديدة تواكب التغيرات الحاصلة فيها.

7- يظهر من الجدول (21.2) أن المتوسط الحسابي العام لعبارات المتغير التابع (التوافق المهني) بلغ (2.11) وانحراف معياري (0.40) وقد احتلت العبارة 13) (تحرص على الالتزام بمواعيد العمل الرسمية). المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.74) وانحراف معياري (0.57)، في حين جاءت العبارة 02) (إدارة المستشفى توفر لك دورات تدريبية كافية لزيادة معارفك ومهاراتك). المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (1.53) وانحراف معياري (0.80)، كما يظهر من الجدول كذلك أن المتوسطات الحسابية لمعظم عبارات هذا المتغير جاءت بين المرتفع والمتوسط مما يؤشر على أن العمال داخل المؤسسة محل الدراسة لديهم توافق مهني مقبول عموما.

الفرع الثاني: تحليل ومناقشة مصفوفة الارتباط

1- يظهر من الجدول (23.2) أن المناخ التنظيمي له علاقة ارتباطيه موجبة وذات دلالة إحصائية بالتوافق المهني، في حين بلغت قيمة هذه العلاقة (66.4%) وهي علاقة ارتباط قوية تؤكد على أهمية المناخ التنظيمي في تحقيق التوافق المهني للعاملين في المؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات-تقرت-.

2- يظهر من الجدول (24.2) وجود علاقة تأثيرية التي تحدثها أبعاد المناخ التنظيمي في تحقيق التوافق المهني، في حين نلاحظ أن أعلى قيم معاملات الارتباط بين أبعاد المناخ التنظيمي المتمثلة في (نظم وإجراءات العمل، الحوافز والقيادة) مع التوافق المهني حيث بلغت قيمة معاملات الارتباط لهذه الأبعاد على الترتيب (0.590%-0.581%-0.541%) وهي معاملات ارتباط مرتفعة ودالة إحصائيا، ومنه وجود علاقة تأثيرية مرتفعة لهذه الأبعاد على التوافق المهني.

في حين جاءت قيم معاملات الارتباط بين (المشاركة ونمط الاتصالات) مع التوافق المهني بنسب متقاربة حيث بلغت هذه القيم على الترتيب (0.487%-0.47%) وهي معاملات ارتباط متوسطة ودالة إحصائياً، ومنه وجود علاقة تأثيرية متوسطة وذات دلالة إحصائية.

وأخيراً يأتي بعد الهيكل التنظيمي في ارتباطه مع التوافق المهني بمعامل ارتباط قدره (0.364%) وهو معامل ارتباط منخفض ودال إحصائياً،

فمن خلال ما سبق نستنتج أن التوافق المهني في المؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات -تقرت- يتأثر بشكل كبير بنظم وإجراءات العمل، الحوافز والقيادة التي تعتمدها المؤسسة.

الفرع الثالث: تحليل ومناقشة الانحدار الخطي

1- يظهر من الجدول (25.2) أن معامل الارتباط الخطي بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني يساوي هو (66.6% R)، أي هناك ارتباط قوي بينهما، بينما بلغ مدى الدقة في تقدير المتغير التابع هو (44.4% R²) ، بمعنى أن (44.4%) من التوافق المهني يعود للمناخ التنظيمي، والنسبة المتبقية (55.6%) ترجع لعوامل أخرى، عوامل عشوائية أو الخطأ.

وهذا ما يفسر أن للمناخ التنظيمي علاقة طردية مع التوافق المهني، في المؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات-تقرت- أي أنه كلما كان المناخ التنظيمي ملائماً كلما زادت درجة توافق العمال مهنيًا.

الفرع الرابع: مناقشة اختبار الفرضيات

1- اختبار صحة الفرضية الأولى: هناك واقع منخفض من المناخ التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة.

من خلال النتائج المتوصل إليها من برنامج SPSS والمتمثلة في الإحصاءات الوصفية لفقرات الاستبيان المتعلقة بأبعاد المناخ التنظيمي تبين أن المتوسط العام للمتغير المستقل المناخ التنظيمي بلغ (1.99) وانحراف معياري (0.46) بمستوى متوسط، وبالتالي هذا ما ينفي صحة الفرضية الأولى القائلة أن هناك واقع منخفض من المناخ التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة.

2- اختبار صحة الفرضية الثانية: واقع التوافق المهني في المؤسسة محل الدراسة مرتفع.

من خلال النتائج المتوصل إليها من برنامج SPSS والمتمثلة في الإحصاءات الوصفية لعبارات الاستبيان المتعلقة بالتوافق المهني تبين أن المتوسط العام للمتغير التابع التوافق المهني بلغ (2.11) وانحراف معياري (0.40) بمستوى متوسط، وبالتالي هذا ما ينفي صحة الفرضية الثانية القائلة أن واقع التوافق المهني في المؤسسة محل الدراسة مرتفع.

3- اختبار صحة الفرضية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمناخ التنظيمي من خلال أبعاده على التوافق المهني في المؤسسة محل الدراسة.

من خلال النتائج المتوصل إليها من برنامج SPSS والمتمثلة في نتائج تحليل كل من الارتباط والانحدار تبين لنا أن معامل الارتباط الخطي بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني قد بلغ ($R = 66.6\%$)، أي هناك ارتباط قوي بينهما، بينما بلغ مدى الدقة في تقدير المتغير التابع هو ($R^2 = 44.4\%$)، بمعنى أن (44.4%) من التوافق المهني يعود للمناخ التنظيمي، والنسبة المتبقية (55.6%) ترجع لعوامل أخرى، عوامل عشوائية أو الخطأ، وبالتالي هذا ما يثبت صحة الفرضية القائلة بوجود أثر ذو دلالة إحصائية للمناخ التنظيمي من خلال أبعاده على التوافق المهني في المؤسسة محل الدراسة.

4- اختبار صحة الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول التوافق المهني تعزى لأحد أو كل المتغيرات الشخصية لأفراد عينة الدراسة.

من خلال النتائج المتوصل إليها من برنامج SPSS والمتمثلة في تحليل التباين الأحادي تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للتوافق المهني في المؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغير الجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة والحالة العائلية لأن جميع قيمها Sig بلغت ($0.701-0.604-0.464-0.272-0.152$) على الترتيب وهي أكبر من مستوى الدلالة المعنوي (0.05)، أما فيما يخص متغير الوظيفة فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية للتوافق المهني في المؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغير الوظيفة لأن قيمتها Sig بلغت (0.038) وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوي (0.05)، وبالتالي هذا ما ينفي صحة الفرضية الثالثة القائلة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول التوافق المهني تعزى لأحد أو كل المتغيرات الشخصية لأفراد عينة الدراسة.

خلاصة الفصل:

حاولنا في هذا الفصل إلى إجراء دراسة ميدانية للمؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات -تقرت- من أجل معرفة علاقة المناخ التنظيمي بالتوافق المهني، وذلك من خلال أداة الاستبيان تتضمن أبعاد متغيرات الدراسة تم توزيعه على 130 عامل في المؤسسة، ثم قمنا بتفريغ هذه الاستبيانات باستخدام برنامج SPSS، وبعد التحليل والمناقشة تم التوصل إلى مجموعة من النتائج منها:

-واقع المناخ التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة سائد بدرجة متوسطة؛

-واقع التوافق المهني في المؤسسة محل الدراسة سائد بدرجة متوسطة؛

-هناك أثر للمناخ التنظيمي من خلال أبعاده على التوافق المهني في المؤسسة محل الدراسة؛

-توجد علاقة ارتباطية طردية وقوية للمناخ التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني في المؤسسة محل الدراسة.



خاتمة

لقد حاولنا من خلال هذه الدراسة التطرق إلى إحدى أهم المواضيع الإدارية التي لها علاقة بالموارد البشري وهي تتمثل في المناخ التنظيمي والتوافق المهني، وفي سياق هذا تم صياغة وطرح إشكالية هذه الدراسة على النحو التالي : **ما علاقة المناخ التنظيمي بالتوافق المهني في المؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات-تقرت-؟**

ومن اجل الإجابة على هذه الإشكالية قمنا بإعداد استبيان يحتوي على مجموعة من الأسئلة وقمنا بتوزيعه على عينة الدراسة في المؤسسة محل الدراسة، ثم قمنا بتحليله معتمدين على مجموعة من الأساليب الإحصائية عن طريق برنامج SPSS.

وبعد ذلك توصلنا إلى مجموعة من النتائج واعتمادا عليها سوف نقدم اقتراحات وأخيرا أفاق الدراسة التي لها علاقة بجوانب أخرى من الموضوع:

1-اختبار الفرضيات:

✓ **اختبار الفرضية الأولى:** هناك واقع منخفض من المناخ التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة.

من خلال النتائج المتوصل إليها من برنامج SPSS والمتمثلة في الإحصاءات الوصفية لفقرات الاستبيان المتعلقة بأبعاد المناخ التنظيمي تبين أن المتوسط العام للمتغير المستقل المناخ التنظيمي بلغ (1.99) وانحراف معياري (0.46) بمستوى متوسط، وبالتالي هذا ما ينفي صحة الفرضية الأولى القائلة أن هناك واقع منخفض من المناخ التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة.

✓ **اختبار الفرضية الثانية:** واقع التوافق المهني في المؤسسة محل الدراسة مرتفع.

من خلال النتائج المتوصل إليها من برنامج SPSS والمتمثلة في الإحصاءات الوصفية لعبارات الاستبيان المتعلقة بالتوافق المهني تبين أن المتوسط العام للمتغير التابع التوافق المهني بلغ (2.11) وانحراف معياري (0.40) بمستوى متوسط، وبالتالي هذا ما ينفي صحة الفرضية الثانية القائلة أن واقع التوافق المهني في المؤسسة محل الدراسة مرتفع.

✓ **اختبار الفرضية الثالثة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمناخ التنظيمي من خلال أبعاده على التوافق المهني في المؤسسة محل الدراسة.

من خلال النتائج المتوصل إليها من برنامج SPSS والمتمثلة في نتائج تحليل كل من الارتباط والانحدار تبين لنا أن معامل الارتباط الخطي بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني قد بلغ (66.6%) R ، أي هناك ارتباط قوي بينهما، بينما بلغ مدى الدقة في تقدير المتغير التابع هو (44.4%) R^2 ، بمعنى أن (44.4%) من التوافق المهني يعود للمناخ التنظيمي، والنسبة المتبقية (55.6%) ترجع لعوامل أخرى، عوامل عشوائية أو الخطأ، وبالتالي هذا ما يثبت صحة الفرضية القائلة بوجود أثر ذو دلالة إحصائية للمناخ التنظيمي من خلال أبعاده على التوافق المهني في المؤسسة محل الدراسة.

✓ اختبار الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول التوافق المهني تعزى لأحد أو كل المتغيرات الشخصية لأفراد عينة الدراسة.

من خلال النتائج المتوصل إليها من برنامج SPSS والمتمثلة في تحليل التباين الأحادي تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للتوافق المهني في المؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغير الجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة والحالة العائلية لأن جميع قيمها Sig بلغت (0.152-0.272-0.464-0.604-0.701%) على الترتيب وهي أكبر من مستوى الدلالة المعنوي (0.05)، أما فيما يخص متغير الوظيفة فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية للتوافق المهني في المؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغير الوظيفة لأن قيمتها Sig بلغت (0.038) وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوي (0.05)، وبالتالي هذا ما ينفي صحة الفرضية الثالثة القائلة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول التوافق المهني تعزى لأحد أو كل المتغيرات الشخصية لأفراد عينة الدراسة.

2- نتائج الدراسة الميدانية:

من خلال هذه الدراسة توصلنا إلى مجموعة من النتائج الميدانية نذكر منها:

- ✓ واقع المناخ التنظيمي في المؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات-تقرت- سائد بدرجة متوسطة؛
- ✓ واقع التوافق المهني في المؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات-تقرت- سائد كذلك بدرجة متوسطة؛
- ✓ -هناك أثر للمناخ التنظيمي من خلال أبعاده على التوافق المهني في المؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات-تقرت-؛
- ✓ توجد علاقة إرتباطية طردية وقوية للمناخ التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني في الاستشفائية سليمان عميرات-تقرت-؛
- ✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول التوافق المهني تعزى (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة والحالة العائلية)؛
- ✓ توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول التوافق المهني تعزى (الوظيفة)؛
- ✓ الأبعاد الأكثر تأثيراً على التوافق المهني في المؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات-تقرت- هي نظم وإجراءات العمل، الخوافز والقادة.

3-الاقتراحات:

من خلال ما تم التوصل إليها من نتائج واستنتاجات، تمكنت الباحثة من تقديم بعض الاقتراحات تتمثل في:

- ✓ ضرورة اهتمام القائمين على الإدارة (مدير، مسؤولين.....) بالمناخ التنظيمي السائد في المؤسسة باعتباره أحد أهم العناصر الأساسية التي تؤثر إما إيجاباً وإما سلباً على أداء المورد البشري؛

- ✓ ضرورة الاهتمام أكثر بمدى توفر توافق مهني لعمالها؛
- ✓ بعد الحوافز سائد بدرجة متوسطة جدا أي قريب من المنخفض وبالتالي نوصي المؤسسة محل الدراسة بمنح المكافآت والتحفيزات اللازمة لعمالها؛
- ✓ كذلك نفس الشيء بالنسبة لبعد المشاركة فهو سائد بدرجة متوسطة جدا أي قريب من المنخفض وبالتالي نوصي المؤسسة محل الدراسة بمنح فرص أكثر للعاملين لإبداء رأيهم ومقترحاتهم؛
- ✓ عقد العديد من الدورات التدريبية لزيادة معارف وخبرات العاملين في المؤسسة محل الدراسة؛

4-آفاق الدراسة:

وأخيرا نقترح بعض المواضيع التي لها علاقة بجوانب الموضوع كتكملة له مستقبلا:

- ✓ أثر نظم وإجراءات العمل على التوافق المهني؛
- ✓ دور التدريب في تحقيق التوافق المهني؛
- ✓ أثر المناخ التنظيمي على أداء العاملين؛
- ✓ أثر الحوافز على الولاء الوظيفي للعاملين.



قائمة المراجع

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية

أ-الكتب:

1- أحمد عوض بني أحمد، الاحتراق النفسي والمناخ التنظيمي في المدارس ، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2007.

2- بديع محمود، مبروك القاسم، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق ، الطبعة الأولى، مؤسسة الوراق للنشر، عمان، 2001.

3- حسين ناجي عارف، السلوك التنظيمي، الطبعة الأولى، دار يافا العلمية للنشر والتوزيع، الأردن عمان، 2010.

4- عبد الفتاح عز، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام spss، الطبعة الأولى، مكتبة حوارزم العلمي، جدة-السعودية، 2008.

5- فاروق عبده فليح، محمد عبد المجيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية ، الطبعة الأولى، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان، 2005.

ب-المقالات:

1- أبان عثمان عثمان عبد الرزاق، ناجي عبد الستار محمود، تقويم المناخ التنظيمي، دراسة إستطلاعية لأراء عينة من رؤساء

الأقسام العلمية في جامعة تكريت، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والإقتصادية، المجلد 2، العدد الأول، 2012

2- أحمد عبد إسماعيل الصفار، أثر المناخ التنظيمي في الأداء والميزة التنافسية، دراسة ميدانية في المصارف التجارية الأردنية، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 76، 2009.

3- بندر كريم أبو تاية آخرون ، العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي في بعض منظمات الاعمال الأردنية، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 20، العدد الأول، 2012.

4- رياض ضياء عزيز، دور المناخ في تعزيز عملية الإبداع، دراسة استطلاعية غي المديرية العامة لتربية ميسان، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والإقتصادية، المجلد 19، العدد الأول، 2017.

5- سحر احمد كرجي، التوافق المهني و اثره في الاداء الاستراتيجي للموارد البشرية مجلة الادارة والاقتصاد، العدد 107.

6- عامر علي العطوي ، دور المناخ التنظيمي في تعزيز سلوك نشر المعرفة في المؤسسات التعليمية ، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد 9، العدد الرابع، 2007.

7- محمد صابر محمد، التوافق المهني في اطار تحليل الوظيفة وتصميمها، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية ، بغداد، المجلد 22، العدد 90.

8- صباح محمد موسى، سحر أحمد كرجي، التوافق المهني وأثره في الأداء الاستراتيجي للموارد البشرية ، مجلة الإدارة والاقتصاد، مصر، العدد 107، 2003.

ج-المذكرات الجامعية:

- أسماء خميس، أساليب إدارة الصراع التنظيمي حسب نموذج " توماس " و " كولمان " وعلاقتها بالتوافق المهني لدى

عمال القطاع الصحي ، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير في علم النفس عمل وتنظيم، تخصص السلوك التنظيمي، غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة سطيف، 2013،

2- إيهاب محمود عايش الطيب، أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي ، مذكرة مقدمة لاستكمال، متطلبات شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2008.

3- باية معاش، أثر المناخ التنظيمي على إدارة المعرفة ، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر في علوم التسيير، تخصص إدارة الأعمال، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2011.

4- بدرية محمد يوسف الرواحية، التوافق المهني وعلاقته بالفعالية الذاتية المدركة ، مذكرة ماجستير غير منشورة، تخصص ارشاد وتوجيهه، كلية العلوم والأدب، جامعة نزوى، عمان، 2016.

5- حمد علي عبد الله عيسى، تأثير المناخ التنظيمي على الاداء الوظيفي للعاملين ، مذكرة ماجستير في ادارة الموارد البشرية، كلية العلوم الإدارية، جامعة العلوم التطبيقية، البحرين، 2014.

6- سامي خليل فحجاج، التوافق المهني والمسؤولية الإجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة ، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الماجستير في علم النفس، غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، 2010.


7- سعيد بن سفران عطوي العراي، واقع المناخ التنظيمي وعلاقته بالإبداع الاداري لدى العاملين بالأنندية الرياضية بالمملكة العربية السعودية ، مذكرة ماجستير في علوم التربية البدنية، كلية التربية، جامعة ام القرى، المملكة العربية السعودية، 2015.

8- سعيدة بن غربال، الذكاء العاطفي وعلاقته بالتوافق المهني ، مذكرة مذكرة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير في العلوم الاجتماعية، تخصص علم النفس الاجتماعي، غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015.

- 9- سفيان بوعطيط، طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني ، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير في علم النفس، تخصص علم النفس العمل والتنظيم، غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006.
- 10- شامي صليحة، المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين، مذكرة ماجستير في تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة احمد بوقرة، بومرداس، 2010.
- 11- لامية بوتوتة، التوافق المهني للممرضين ، مذكرة ماجستير في عمل وتنظيم، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2015.
- 12- ماهر عطوة الشافعي، التوافق المهني للممرضين والعاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقته بسماتهم الشخصية ، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير في علم النفس، غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة 2002.
- 13- مصلح حمدان اليممي، المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي ، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير في العلوم الإدارية، تخصص علوم إدارية، غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية 2010.
- المراجع باللغة الأجنبية

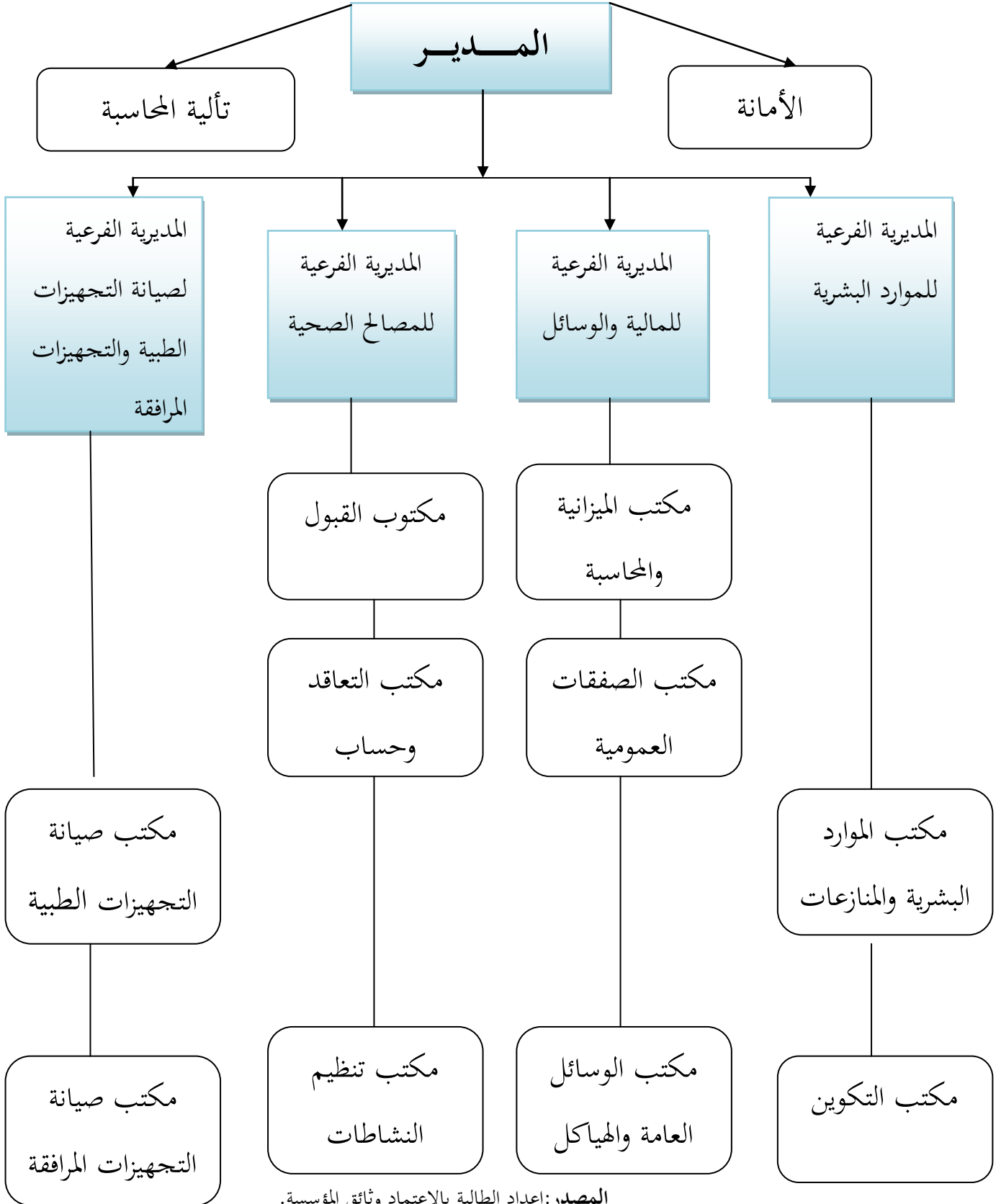
- 1-Adnan Iqbal, Organizational Climate And Employees Commitment A Study Of The Pakistani Kndustry, Journal Of Colleg Teaching and Learning 8(2),2011.
- 2-Jianwei Zhang, Organizational Climate And Ifs Effects On Organizational Variables An Empiaical Study, Intemational Journal Of Psycgogical Studies, 2(2), 2010.
- 3-Mohammad Amin Bahrami, The Relationship Benwee Organisationnel And Psychological well-Being Of Hospital Empeoyes, World Journal Of Medical Sciences, 9(1), 2013.
- 4-Pelin Kanten, Funda Er Uiker, The Effect Of Organizationa Climate on Connterprodnctive Behaviors: An Empirical Study on The Empeoyees Of Mannfacturing Enterprises, The Macrotheme Reviw 2(4), Summer,2013.
- 5-Stephen Michael Douglas , Organizational Climate and Teacher Commitment , Submitted in Partial Of The Requirements Of Doctor, Education in The Departement Of Educational Leaderslip, Policy, and

Technology Studies, in The Graduate School, Of The Universit Of Alabana,
Tuscloosa, 2010



قائمة الملاحق

الملحق الأول : الهيكل التنظيمي الإداري للمؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات -تقرت-



المصدر: اعداد الطالبة بالاعتماد وثائق المؤسسة.

الملحق الثاني : قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان

الرقم	اسم الأستاذ	جهة العمل	التخصص
01	مناصرية رشيد.	جامعة قاصدي مرياح - ورقلة-	علوم التسيير
02	بن شويحة بشير.	جامعة قاصدي مرياح - ورقلة-	علوم التسيير
03	بن تقات عبد الحق.	جامعة قاصدي مرياح - ورقلة-	علوم التسيير
04	بوخلخال عبد الرحيم.	جامعة قاصدي مرياح - ورقلة-	علوم التسيير
05	تيشات سلوى.	جامعة قاصدي مرياح - ورقلة-	علوم التسيير

المصدر: من اعداد الطالبة.

الملحق الثالث : استمارة الاستبيان

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -



كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

التخصص: ادارة موارد بشرية

المبريد الالكتروني : mimi1310945@gmail.com

الطالبة: بن واعر لامية

استمارة الاستبيان

أخي الموظف ، أختي الموظفة....

تحية طيبة وبعد:

في إطار التحضير لإعداد مذكرة تدخل ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر، تخصص إدارة الموارد البشرية والتي تحمل عنوان "المناخ التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني" في المؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات-تقوت- تشرفني مشاركتكم في هذا العمل من خلال الإجابة على هذا الاستبيان، ونحيطكم علما أن استخدام هذه الإجابات سيكون لأغراض البحث العلمي فقط، مع السرية التامة وعدم الإفصاح عن هوية المجيبين.

شاكرين ومقدرين لكم حسن التعاون.

الرجاء وضع علامة (X) في الخانة التي تراها مناسبة

أولا: البيانات العامة:

الجنس :

 ذكر

أنتى

السن : اقل من 20

من 20 إلى 30

من 30 إلى 40

من 40 إلى 50

أكثر من 50 سنة

المستوى التعليمي :

ثانوي فاقل

جامعي

دراسات عليا

الخبرة : اقل من 5 سنوات

من 5 سنوات إلى 10 سنوات

أكثر من 10 سنوات

الوظيفة:

طبيب

ممرض

مساعد شبه طبي

إداري

الحالة العائلية:

أعزب

متزوج(ة)

اخرى

ثانيا: أبعاد المناخ التنظيمي

الرقم	العبارة	غير موافق	محايد	موافق
البعد الأول: الهيكل التنظيمي				
01	يتميز الهيكل التنظيمي بالمرونة أي قابل للتغيير حسب ظروف المؤسسة.			
02	هناك مستوى عال من التعاون والتنسيق بين مستويات الهيكل التنظيمي.			
03	تناسب تخصصات العاملين مع طبيعة ومهام وواجبات وظائفهم.			
04	خطوط السلطة بين الرؤساء والمرؤوسين واضحة.			
البعد الثاني: القيادة				
05	يبادر المدير بتفويض صلاحياته إلى بعض المرؤوسين.			
06	تم معاملتك بالتساوي مع الآخرين دون تمييز.			
07	تسعى القيادة الإدارية في المؤسسة لتعزيز ثقة العاملين فيها.			
08	يساعد المسئول المباشر العاملين في تنفيذ مهام العمل.			
البعد الثالث: نمط الاتصالات				
09	تعتمد المستشفى على استخدام الاتصالات لتنفيذ الأوامر والتوجيهات.			
10	نظام الاتصال القائم يساعد المؤسسة على تدفق المعلومات بكافة الاتجاهات			
11	يتم استخدام الوسائل الحديثة في الاتصال لنقل وتبادل المعلومات (الايمايل، الفاييسوك).			
12	هناك سهولة في الاتصال بين العاملين لتبادل المعلومات.			
البعد الرابع: الحوافز				
13	يتميز نظام الحوافز بالعدالة داخل المستشفى.			
14	تقوم إدارة المستشفى بمنحك حوافز تساعدك على العمل بشكل أفضل.			
15	تقوم المستشفى بتوفير فرص الترقية المتاحة للعامل.			
16	تمنح المستشفى حوافز معنوية ومادية للعاملين المتميزين.			
البعد الخامس: المشاركة				
17	تحرص الإدارة على إشراك العاملين في صنع القرارات المتعلقة بالعمل.			
18	يملك العاملون القدرة على اتخاذ القرارات الهامة وتحمل المسؤولية.			
19	يعقد المسئولين اجتماعات مفتوحة مع العاملين يسمح لهم بإبداء الرأي فيها			
20	يتم حل المشكلات التي تواجه المؤسسة بشكل جماعي.			
البعد السادس: نظم وإجراءات العمل				
21	يوجد تحديث وتطوير في أنظمة وإجراءات العمل باستمرار.			
22	يحترم العاملون إجراءات العمل المحددة في دليل المستشفى.			

23	تحرص الإدارة على توفير مقومات الأمن والسلامة.		
24	لا تتغلب الأعمال الروتينية على واجباتك الوظيفية.		

ثالثا: التوافق المهني

الرقم	العبارة	غير موافق	محايد	موافق
01	واجبات العمل المطلوبة منك محددة وواضحة.			
02	إدارة المستشفى توفر لك دورات تدريبية كافية لزيادة معارفك ومهاراتك.			
03	تعتقد أن إمكانيات وأجهزة العمل داخل المستشفى متوفرة.			
04	تشعر بأن المسؤولين عنك يحترمونك.			
05	ظروف عملك ملائمة من حيث التهوية والحرارة والضجيج.			
06	عدد ساعات الدوام التي يتطلبها عملك تناسبك.			
07	راتبك الشهري الذي تتقاضاه من عمك بالمستشفى مناسب لجهدك.			
08	تعتقد أن المؤسسة يوجد فيها نظام فعال لضبط الرواتب حسب المؤهل.			
9	لا يوجد أي خلل في تبادل المعلومات والخبرات بينك وبين زملائك.			
10	ترى بان النظام الإداري المعمول به ضمن نظام المستشفى واضح.			
11	نظم الإجازات العادية والمرضية مناسب ومريح لك.			
12	تفضل أن تلتزم بالزي الرسمي في العمل.			
13	تحرص على الالتزام بمواعيد العمل الرسمية.			
14	وظيفتك تحقق لك طموحاتك ومؤهلك الدراسي.			
15	تعتقد لأنك تمتلك قدرات ومهارات خاصة تناسب عملك.			
16	تنسجم معارفك وخبراتك مع واجبات ومسؤوليات عملك.			
17	تشعر أنك غير مرتاح في محيط العمل.			
18	تعتقد أنه لو أتاحت لك فرصة عمل أفضل في مؤسسة أخرى فلن تختارها			

وفي الأخير نشكركم مجددا على المساعدة.

الملحق الرابع: نتائج تحليل استبيان المناخ التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني

معامل الاتساق الفاكرونبيخ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	42

مقاييس الإحصاء الوصفي

الجنس

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	28	24.8	24.8	24.8
2.00	85	75.2	75.2	100.0
Total	113	100.0	100.0	

العمر

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	1.8	1.8	1.8
2.00	55	48.7	48.7	50.4
3.00	43	38.1	38.1	88.5
4.00	9	8.0	8.0	96.5
5.00	4	3.5	3.5	100.0
Total	113	100.0	100.0	

المستوى التعليمي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	17	15.0	15.0	15.0
2.00	78	69.0	69.0	84.1
3.00	18	16.0	16.0	100.0
Total	113	100.0	100.0	

الخبرة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	45	39.8	39.8	39.8
	2.00	39	34.5	34.5	74.3
	3.00	29	25.7	25.7	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

الوظيفة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	15	13.3	13.3	13.3
	2.00	44	38.9	38.9	52.2
	3.00	25	22.1	22.1	74.3
	4.00	29	25.7	25.7	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

الحالة العائلية

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	53	46.9	46.9	46.9
	2.00	58	51.3	51.3	98.2
	3.00	2	1.8	1.8	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

		المتغير التابع التوافق المهني	
Spearman's rho	البعد الأول: الهيكل التنظيمي	Correlation Coefficient	.364**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	113
	البعد الثاني: القيادة	Correlation Coefficient	.541**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	113
	البعد الثالث: نمط الاتصالات	Correlation Coefficient	.471**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	113
	البعد الرابع: الحوافز	Correlation Coefficient	.581**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	113
	البعد الخامس: المشاركة	Correlation Coefficient	.487**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	113
	البعد السادس: نظم وإجراءات العمل	Correlation Coefficient	.590**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	113
	المتغير المستقل المناخ التنظيمي	Correlation Coefficient	.664**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	113
	المتغير التابع التوافق المهني	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	113

الفهرس

07 الفرع الثاني : أهمية التوافق المهني
08 الفرع الثالث : أبعاد التوافق المهني
09 الفرع الرابع: سبل وطرق تحقيق التوافق المهني
09 الفرع الخامس : مفهوم سوء التوافق المهني ومظاهره
11 المبحث الثاني: مراجعة الأبحاث والدراسات العلمية السابقة
11 المطلب الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية والأجنبية
11 الفرع الأول : الدراسات السابقة باللغة العربية
17 الفرع الثاني : الدراسات السابقة باللغة الأجنبية
19 المطلب الثاني: المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة
21 خلاصة الفصل
22	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لواقع المناخ التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني
23 تمهيد
24 المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية
24 المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة
24 الفرع الأول: تقسيم المؤسسة محل الدراسة
24 الفرع الثاني: منهج الدراسة
25 الفرع الثالث: مصادر جمع البيانات
25 الفرع الرابع: مجتمع وعينة الدراسة
26 المطلب الثاني: أدوات الدراسة
26 الفرع الأول: الأساليب الإحصائية المستخدمة

27 الفرع الثاني: الأدوات المستخدمة في جمع البيانات
29 الفرع الثالث: صدق وثبات الاستبيان
30 المبحث الثاني : نتائج الدراسة ومناقشتها
30 المطلب الأول: النتائج المتوصل إليها
30 الفرع الأول:النتائج الخاصة بالسمات الشخصية
36 الفرع الثاني: نتائج محاور الدراسة
55 المطلب الثاني: التحليل والمناقشة
55 الفرع الأول: مناقشة نتائج الإحصائيات الوصفية
56 الفرع الثاني: تحليل ومناقشة الانحدار الخطي
57 الفرع الثالث: تحليل ومناقشة الانحدار الخطي
57 الفرع الرابع:مناقشة اختبار الفرضيات
59 خلاصة الفصل
60 خاتمة
64 قائمة المراجع
69 قائمة الملاحق
78 الفهرس