جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

شعبة :علم النفس

التخصص:علم النفس عمل وتنظيم

إعداد الطالبة:

زبيدي جهاد

بعنوان :

تقدير الذات وعلاقته بالتوافق المهني

- دراسة ميدانية على عينة من عمال مؤسسة اتصالات الجزائر بورقلة

نوقشت يوم: 2018/06/07م

أمام لجنة المناقشة المكونة :

د. محجر ياسين	رئيسا	جامعة قاصدي مرباح ورقلة
د.نويبات قدور	مشرفا ومقررا	جامعة قاصدي مرباح ورقلة
د. رقاقدة مسعودة	مناقشا	جامعة قاصدي مرباح ورقلة

الموسم الجامعي:2018/2017

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

شعبة :علم النفس

التخصص:علم النفس عمل وتنظيم

إعداد الطالبة:

زبيدي جهاد

بعنوان :

تقدير الذات وعلاقته بالتوافق المهني

- دراسة ميدانية على عينة من عمال مؤسسة اتصالات الجزائر بورقلة

نوقشت يوم: 2018/06/07م

أمام لجنة المناقشة المكونة :

د. محجر ياسين	رئيسا	جامعة قاصدي مرباح ورقلة
د.نويبات قدور	مشرفا ومقررا	جامعة قاصدي مرباح ورقلة
د. رقاقدة مسعودة	مناقشا	جامعة قاصدي مرباح ورقلة

الموسم الجامعي:2018/2017

شكر و تقدير

حمدا لله كما ينبغي لجلال وجهك ولعظيم سلطانك، لك الحمد كله، ولك الشكر كله، وصلّ اللهم وسلم وبارك على نبيك محمد عليه أفضل الصلاة وأزكى التسليم.

أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى أستاذي الفاضل الدكتور: نويبات قدور على إتمام هذا العمل، له الشكر على ما منحنى إياه من وقت وجهد واهتمام لنجاح هذا العمل في أفضل صورة، فكان نعم الموجه والمشرف، جزاه الله كل خير.

كما اشكر{أبي العزيز} رحمة الله عليه والذي دفعني إلى درب العلم حتى وصلت إلى ما أنا عليه, واشكر{أمي العزيزة} ملاكي وسر نجاحي ومثال الصبر والحنان, و إلى اخواتي الأعزاء {اسمهان،بشير،لمياء،وزوج اختي وأخي الحاج الطيب}

و أتوجه بالشكر إلى أساتذتي الأفاضل الذين رافقوني طوال المشوار الدراسي وادعموني بعلمهم وبنصائحهم وتوجيهاتهم لتزويدي بالمعارف. لهم مني كل الاحترام والتقدير.

كما لا يفوتني أن أتقدم بجزيل الشكر لكل زميلاتي اللاتي رافقني طيلة المشوار الدراسي و كذلك لا أنسى فضل الزملاء موظفي المؤسسة الذين ساهموا وبشكل مباشر في إثراء هذا العمل و قدموا يد العون والمساندة.

وأشكر أساتذة أعضاء اللجنة الذين تكرموا بقبول مناقشة هذه المذكرة، والاستفادة من ملاحظاتهم وإرشاداتهم.

جهاد

ملخص الدراسة :

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن العلاقة بين تقدير الذات والتوافق المهني لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة, ومنه تم صياغة الفرضيات التالية:

- توجد علاقة ارتباطية بين تقدير الذات والتوافق المهني لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة
- توجد فروق في درجة تقدير الذات لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة تعزي لمتغير الجنس.
- توجد فروق في درجة تقدير الذات لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة تعزي لمتغير الأقدمية.
- توجد فروق في التوافق المهني لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة تعزي لمتغير الجنس.
- توجد فروق في التوافق المهني لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة تعزي لمتغير الأقدمية.

وقد تم إجراء الدراسة الميدانية بالإعتماد على المنهج الوصفي، وكان عدد العينة (79) موظفا بمديرية اتصالات الجزائر بورقلة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على أداتين لمتغيري (تقدير الذات والتوافق المهني) وذلك بعد التأكد من بعض خصائصها السيكومترية (الصدق والثبات)، لتطبيقها على العينة الأساسية وبعد جمع البيانات وتفريغها تمت المعالجة الإحصائية باستخدام البرنامج الإحصائي في العلوم الإجتماعية (spss) نسخة (20), وتم تفسير نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة والتراث النظري الذي كتب حول الموضوع.

و توصلنا إلى النتائج التالية :

- لا توجد علاقة بين تقدير الذات والتوافق المهني لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تقدير الذات لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة تعزي لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تقدير الذات لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة تعزي لمتغير الأقدمية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة تعزي لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة تعزي لمتغير الأقدمية.

الكلمات المفتاحية: تقدير الذات , التوافق المهني.

Abstract:

The present study aimed at revealing the relationship between self-esteem and professional compatibility among the workers of of Telecom the Algerian Directorate in ouargla, from which the following hypotheses were formulated:

• There is a correlative relationship between self-esteem and professional compatibility among the workers of the Algiers Telecom Directorate in ouargla.

• There are differences in the degree of self-esteem among the workers of the Algerian Communications Directorate in ouargla, which is related to the gender variable.

• There are differences in the degree of self-esteem among the workers of the Algerian Telecom Directorate in ouargla, in relation to the seniority variable.

• There are differences in the professional compatibility of the workers of the Algerian Telecom Directorate in ouargla in relation to the gender variable.

• There are differences in the professional compatibility of the workers of the Algerian Telecom Directorate in ouargla, in relation to the seniority variable.

The study was based on the descriptive approach. The sample number was (79) employees of the Directorate of Telecom Algerian in ouargla. To achieve the objectives of the study, it was based on the tools of the variables (self-assessment and professional compatibility), after confirming some of their characteristics (honesty and persistence) The basic sample After data collection and unloading, statistical processing was carried out using the statistical program in social sciences (spss). The results of the study were explained in the light of the previous studies and the theoretical heritage that was written on the subject.

We reached the following results:

• There is no relationship between self-esteem and professional compatibility among the workers of the Algerian Telecom Directorate in ouargla.

• There were no statistically significant differences in the degree of self-esteem among the workers of the Algerian Telecom Directorate in ouargla.

• There were no statistically significant differences in the degree of self-esteem among the workers of the Algerian Telecom Directorate in ouargla, in relation to the seniority variable.

• There are statistically significant differences in the professional compatibility of the workers of the Algeria Telecom Directorate in ouargla in relation to the gender variable.

• There were no statistically significant differences in the professional compatibility of the workers of the Algerian Telecom Directorate in ouargla due to the seniority variable.

Keywords: self-esteem, professional compatibility.

فهرس المحتويات

المحتوى	الصفحة
- شكر وتقدير	أ
- ملخص الدراسة باللغة العربية	ب
- ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية	ج
- فهرس المحتويات	د
- قائمة الجداول	ز
- قائمة الملاحق	ح
- مقدمة	02
الجانب النظري	
الفصل الأول: تقديم موضوع الدراسة	
1 مشكلة الدراسة	06
2 تساؤلات الدراسة	09
3 فرضيات الدراسة	09
4 أهمية الدراسة	10
5 أهداف الدراسة	10
6 التحديد الاجرائي لمتغيرات الدراسة	10
7 حدود الدراسة	11
الفصل الثاني: تقدير الذات	
- تمهيد	13
1 تعريف الذات	13
2 تعريف تقدير الذات	14
3 الفرق بين الذات و تقدير الذات	14
4 مستويات تقدير الذات	15
5 السمات العامة لذوي تقدير الذات المرتفع	17

6 السمات العامة لذوي تقدير الذات المنخفض	17
7 نظريات تقدير الذات	18
- خلاصة الفصل	22
الفصل الثالث :التوافق المهني	
- تمهيد	24
1 مفهوم التوافق	24
2 مفهوم التوافق المهني	25
3 مظاهر التوافق المهني	26
4 العوامل المؤثرة في التوافق المهني	26
5 آلية تحقيق التوافق المهني للعاملين	29
- خلاصة الفصل	33
الجانب الميداني	
الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة	
- تمهيد	36
1 منهج البحث المستخدم في الدراسة	36
2 الدراسة الإستطلاعية	36
3 أدوات جمع البيانات المستخدمة في الدراسة	37
4 الدراسة الأساسية	44
5 الأساليب الإحصائية	46
- خلاصة الفصل	46
الفصل الخامس:عرض وتحليل وتفسير ومناقشة النتائج	
- تمهيد	48
1 عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الأولى	48
2 عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الثانية	49
3 عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الثالثة	51
4 عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الرابعة	53

5 عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الخامسة	55
- خلاصة واقترحات	58
- قائمة المراجع	61
- الملاحق	66

قائـــــمة الجداول

الرقم	العنـــــــــــــــــــــــــــوان	الصفحة
01	توزيع فقرات مقياس تقدير الذات	38
02	يوضح نتائج الصدق بإستخدام المقارنة الطرفية لمقياس تقدير الذات	40
03	يوضح نتائج معامل ثبات مقياس تقدير الذات بطريقة ألفا كرونباخ	40
04	توزيع فقرات لإستبيان التوافق المهني	41
05	يوضح نتائج الصدق بإستخدام المقارنة الطرفية لإستبيان التوافق المهني	43
06	يوضح نتائج معامل ثبات استبيان التوافق المهني بطريقة ألفا كرونباخ	44
07	يوضح عينة ومجتمع الدراسة	44
08	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	45
09	توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية	45
10	يوضح علاقة الإرتباط بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التظيمية	48
11	يوضح نتائج الفرق في العدالة التنظيمية حسب متغير الجنس	50
12	يوضح نتائج الفرق في سلوك المواطنة التنظيمية حسب متغير الجنس	52
13	يوض نتائج الفرق في العدالة التنظيمية حسب متغيرالأقدمية	54
14	يوضح نتائج الفرق في سلوك المواطنة التنظيمية حسب متغير الأقدمية	55

قائمة االملاحق

الرقم	الملحق	الصفحة
02	مقياس تقدير الذات	68
03	استبيان توافق المهني	69

مقدمة

مقدمة:

يشغل موضوع تقدير الذات حيزا كبيرا في الدراسات و البحوث في الآونة الأخيرة لأهميته في اتزان شخصية الإنسان. ومازالت الذات الإنسانية تعايش مراحل مختلفة من الفترة الحياتية. فالإنسان مازال و لا يزال باحثا عن الاستقرار والأمان مع توفير الراحة التي تعطيه الاتزان والطمأنينة فهو يسعى لتخفيف عبء الحياة والعمل على كاهله، والتمتع بعلاقات إيجابية سواء كان داخل بيئة العمل أو في أية بيئة أخرى. إن مفهوم الذات ينمو من تفاعل الفرد مع البيئة ولا يستطيع أن يدرك الذات إلا من خلال علاقته بالأفراد الديناميكية بالعالم الخارجي، كما أن تقدير الذات المرتفع يكسب الأفراد سلوكا إيجابيا نحو منظماتهم من حيث الانضباط في العمل وهدا ما يؤدي إلى التوافق المهني, ان غاية كل منظمة تحقيق التوافق المهني بين العامل ومهنته وللتوافق المهني شروط ومصادر و عوامل تحققه ومن أهم هذه المصادر والعوامل هي توفير مناخ ملائم يتكيف مع البيئة المهنية التي يتواجد فيها العامل وذلك لزيادة مستوى تقدير العامل لذاته و التي تساعده في تحقيق توافقه اتجاه نفسه واتجاه عمله.

وبغية معالجة هذا الموضوع من مختلف جوانبه جاءت محتويات الدراسة الحالية التي ستتناول دراسة موضوع تقدير الذات وعلاقته بالتوافق المهني لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة والوصول إلى نتائج محددة، وذلك بتقسيم الدراسة إلى جانبين جانب نظري وجانب ميداني :

الجانب النظري : والذي يحتوي فصلين :

الفصل الأول: تقديم موضوع الدراسة والذي يتضمن مشكلة الدراسة، تساؤلاتها فرضياتها، أهمية وأهداف الدراسة، التعريف الإجرائي، حدود الدراسة.

الفصل الثاني: تضمن تمهيد، تعريف الذات, وتعريف تقدير الذات وما الفرق بين مفهوم الذات و تقدير الذات, ثم مستويات تقدير الذات, وكذا السمات العامة لذوي تقدير الذات المنخفض, والسمات العامة لذوي تقدير الذات المرتفع, ثم نظريات تقدير الذات, وفي الأخير خلاصة الفصل.

الفصل الثالث: احتواء هذا الفصل على تمهيد, مفهوم التوافق, ثم مفهوم التوافق المهني, وكدا مظاهر التوافق المهني, والعوامل المؤثرة في التوافق المهني, و بعدها آلية تحقيق التوافق المهني للعاملين, ثم خلاصة الفصل.

الجانب الميداني: وهو يحتوي فصلين أيضا :

الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة ، والذي تضمن المنهج المستخدم في الدراسة و مجتمع الدراسة, الدراسة الاستطلاعية, أدوات جمع البيانات المستخدمة في الدراسة, الدراسة الأساسية, الأساليب الإحصائية, خلاصة الفصل.

الفصل الخامس: عرض وتحليل وتفسير نتيجة الفرضية الأولى، عرض وتحليل وتفسير نتيجة الفرضية الثانية، عرض وتحليل وتفسير نتيجة الفرضية الثالثة، عرض وتحليل وتفسير نتيجة الفرضية الرابعة, عرض وتحليل وتفسير نتيجة الفرضية الخامسة, ثم خلاصة الدراسة والاقتراحات ثم المراجع والملاحق.

الجانب النظري

الفصل الأول: تقديم موضوع الدراسة

1 - مشكلة الدراسة.

2 - تساؤلات الدراسة.

3 - فرضيات الدراسة.

4 - أهمية الدراسة.

5 - أهداف الدراسة.

6 - التحديد الاجرائي لمتغيرات الدراسة.

7 - حدود الدراسة.

1. مشكلة الدراسة:

تعد دراسة مفهوم تقدير الذات من الموضوعات المهمة التي مازالت تتصدر المراكز الأولى في البحوث والدراسات, فلتقدير الذات أهمية في تنمية شخصية الفرد لتطوير حياته وتحقيق الرفاهية والاتزان الانفعالي, و يشهد العصر الحالي تغيرات متسارعة في جميع مجالات الحياة، و هذه التغيرات انعكست حتى على التنظيمات حيث ازداد حجمها و ارتفعت أهميتها و ما يساعد هذه التنظيمات على الاستمرارية و تحقيق الأهداف هو توفر الموارد البشرية المؤهلة فالإنسان هو عنصر التغيير و التطوير في أي مؤسسة سواء أكانت تربوية أو اقتصادية أو اجتماعية ورغم هاته التطورات التي يعيشها العامل إلا أنه يسعى لتطوير والاتزان الانفعالي لمواجهة المشكلات الحياتية وتحديات المستقبل للوصول إلى أقصى درجات الصحة النفسية.

و قد ظهر مفهوم تقدير الذات كونه مفهوم واسع وله تأثير عميق على جميع جوانب الحياة, فهو يؤثر على مستوى الأداء في العمل, وعلى الثقة في النفس مما يؤدي إلى نقص في كفاءة وفعالية الأداء في المنظمة, ولأهميته تناوله الكثير من المفكرين والباحثين أمثال **كوبر سميت 1967cooper smith** الذي يرى أن كل المجالات الحياتية تتأثر بمستوى تقدير الذات من خلال ارتباطه بمتغيرات عديدة, فتقدير الذات يؤثر على سلوك الفرد, وعلى أسلوب تفكيره كما يساهم في تحديد مدى قدرتهم على استثمار طاقاتهم لاقتحام المواقف الصعبة, ومواجهة ضغوط الحياة والعمل, فيصبح أقل عرضة لشعور بالقلق واقل معانات من ضغوط النفسية.

وبصفة عامة نستطيع القول أن تقدير الذات هو تقدير الفرد لقيمته كشخص والذي يتكون تدريجيا من خلال خبرات الفرد بالواقع واحتكاكه به ويتأثر تأثيرا بالغا بالأحكام التي يتلقاها من الأشخاص ذو الأهمية الانفعالية في حياته وبتفسيراته لاستجاباتهم له. (نعيم الرفاعي, 1995, ص 277)

ومن مظاهره القيام بدور فعال ونشط في المجموعات الاجتماعية وأنهم أكثر قدرة على التعبير على وجهات نظرهم وأقل شعور بالخوف والتعب.

بحيث يتميز الأفراد ذوي تقدير الذات المرتفع بالشعور بالقيمة الذاتية, وكثرة الإنتاج والاستعداد الدائم والمستمر لتحديات (الريماوي, 2004, ص 232) وهذا ما أكدت عليه **دراسة جالوب التي أجريت 1992**, أن 79 من المجيبين قالوا أن تقدير الذات كان مهما لتحفيز للعمل بجد وتحقيق النجاح.

(رانجيت سينج مالهي , ريزنر, 2005, ص 8)

فالتقييم الايجابي للذات هو إحدى العوامل التي يستدل بها على حالة التوافق النفسي, حيث يكتسب الفرد من خلاله عددا من السلوكات الفعالة كالقدرة على مواجهة الفشل, واقتحام المواقف دون الشعور بالاكتئاب أو الانهيار, كما يدعم شعور الفرد بالكفاءة والفعالية الشخصية. وهذا ما أكد عليه روزنبرع في النظرية أن تقدير الذات هو التقييم الذي يضعه الفرد لنفسه وهو يعبر عن اتجاه الاستحسان او الرفض.

وفي هدا الصدد أشارت دراسة دبابي (2007) التي تهدف إلى معرفة مستوى تقدير الذات لدى معلمي المرحلة الابتدائية بورقلة وشملت الدراسة (440) معلما ومعلمة, وتبنت الدراسة المنهج الوصفي وتوصلت إلى النتائج التالية : وجود مستوى مرتفع من تقدير الذات لدى غالبية المعلمين وترى هذه الدراسة أن مفهوم الذات ينمؤ نتيجة الخبرات الجديدة كالدراسة والزواج والمهنة وكلما تطور الوعي بالذات نمت الحاجة إلى اعتبار الذات والقدرة على التحديات والبحث عن حلول لمشاكل والصعوبات التي تواجههم.

أما التقدير السلبي للذات فهو عنوان لنقص الثقة بالنفس, والشعور بالعجز وعدم القدرة على اقتحام المواقف الجديدة والتكيف معها, وقد أشار **فاروق عبد الفتاح (2004)** أن الأفراد ذوي تقدير الذات المنخفض يميلون إلى الشعور بالهزيمة حتى قبل اقتحام المواقف الجديدة أو الصعبة حيث أنهم يتوقعون الفشل مستقبلا. (سني احمد, 2015, ص34)

أي لا يكون لدى الفرد إحساس بثبات الذات وتكاملها إذا كان لا يعرف مواطن الضعف والقوة لديه ويؤدي إلى سوء التكيف و التوافق المهني و مما ينعكس على إنتاجيته وعدم إحساسه بالاطمئنان.

والتوافق المهني هو حصول الشخص على عمل يناسب قدراته وإمكاناته ويرضي ميوله وطموحاته ويشعر بالنجاح والتفوق، ويدرك فيه رضا المشرفين والزملاء عنه وعن إنتاجه، فإذا فقد العامل مشاعر الرضا والإرضاء في العمل ساء توافقه في عمله و مع نفسه ومع الناس (مرسي, 1988, ص 142)

بحيث أن التوافق المهني له أهمية كبيرة للعامل وللمنظمة, وكلما زاد توافقه المهني زاد الرضا عن عمله ويكون حريص على إتقانه ويسعى إلى كسب الخبرات والمهارات التي تحسن من أدائه وترفع من كفاءته وتزيد إنتاجه ويحافظ على وقت عمله وأجهزته وخاماته، ويعامل رؤساءه وزملاءه معاملة حسنة.

و **يرى كوبر سميت** أن كل المجالات الحياتية تتأثر بمستوى تقدير الذات من خلال ارتباطه بمتغيرات عديدة منها: الاعتماد على الذات، مشاعر الثقة بالنفس، إحساس الفرد بكفاءته، تقبل الخبرات الجديدة، فاعلية الاتصال الاجتماعي، وهذا ما يوطد العلاقة بين تقدير الذات والقدرة على التوافق المهني . ففي حالة تقدير الذات المنخفض يؤثر سلبا على إمكانية التكيف والتأقلم ويقل النشاط والإنتاج والرضوخ للأمر الواقع .

وتأتي الدراسة الحالية للتعرف على العلاقة بين تقدير الذات والتوافق المهني, كما أن إدراك مضمون موضوع تقدير الذات أصبح مسألة مهمة كي تتمكن المنظمات من تحقيق أهدافها وتحسين التوافق المهني لزيادة الكفاءة الإنتاجية, والتطور في ظل التحديات العالمية, ومواجهة المشكلات المعاصرة وتحديات المستقبل.

ولا شك أن مديرية اتصالات الجزائر يقع على عاتقها أعمال ومهام متنوعة, وتقديم خدمة بمستوى عالي في التسيير الإداري وضبط كل الإجراءات التنظيمية والقيام بالإعمال بأحسن صورة وقد صيغت أسئلة الدراسة على النحو التالي :

2 . تساؤلات الدراسة:

1. هل توجد علاقة ارتباطية بين تقدير الذات والتوافق المهني لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة ؟
2. هل توجد فروق في درجة تقدير الذات لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة تعزي لمتغير الجنس ؟.
3. هل توجد فروق في درجة تقدير الذات لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة تعزي لمتغير الأقدمية ؟.
4. هل توجد فروق في التوافق المهني لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة تعزي لمتغير الجنس ؟.
5. هل توجد فروق في التوافق المهني لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة تعزي لمتغير الأقدمية ؟.

3. فرضيات الدراسة:

1. توجد علاقة بين تقدير الذات والتوافق المهني لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة.
2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تقدير الذات لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة تعزي لمتغير الجنس.
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تقدير الذات لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة تعزي لمتغير الأقدمية.
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة تعزي لمتغير الجنس.

5. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة تعزي لمتغير الأقدمية.

4. أهمية الدراسة :

- تكمن أهمية الدراسة في أهمية الموضوع الذي تناوله، حيث أنها تسعى لدراسة تقدير الذات وعلاقتها بالتوافق المهني.
- تبرز أهميتها من خلال محاولتها تسليط الضوء على مفهوم تقدير الذات وهو من المواضيع التي تحظى باهتمام كبير لما تحققه من نتائج هامة للمنظمات وزيادة فعاليتها وأدائها في ظل التغيرات والتطورات الهائلة التي تحصل في العالم و بكافة المجالات .
- تصب هذه الدراسة في اتجاه تحسين أداء المنظمة وزيادة فعاليتها والحد من الظواهر السلبية التي تعرقل هذا الأداء وتحقيق الاتزان الانفعالي والسلوكي للعامل .
- ستضيف هذه الدراسة من خلال نتائجها وتوصياتها شيئا جديدا إلى المعرفة والبحث العلمي وتوجه أنظار إدارة المنظمة إلى ضرورة الاهتمام بمفهوم تقدير الذات .

5 . أهداف الدراسة :

- الكشف عن العلاقة بين تقدير الذات والتوافق المهني لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة.
- الكشف عن الفروق إن وجدت بين أفراد عينة الدراسة بالنسبة لدرجة تقدير الذات والتوافق المهني تبعا لمتغيرات (الجنس ، الأقدمية).

6. التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة :

- **تقدير الذات** : هو درجة التقييم التي يعطيها العامل لذاته وتكون إما عالية أو منخفضة فهي حكم العامل اتجاه نفسه وقد تكون بالموافقة أو بالرفض كالتي يتم قياسها بمقياس تقدير الذات**,** ويعرف

تقدير الذات في الدراسة الحالية بالدرجة التي يحصل عليها الأفراد بمقياس تقدير الذات, والذي طبق ميدانيا بمؤسسة اتصالات الجزائر بورقلة خلال الموسم الدراسي 2018/2017.

- **التوافق المهني** : هو حالة شعورية إيجابية يشعر بها العامل في عمله و فقا للأبعاد التالية و المتمثلة في (طبيعة وظروف العمل ، الراتب والترقية ، العالقة مع المسؤولين والإدارة ، العالقة مع زملاء العمل) والتي يسعى من خلالها لتحقيق التكيف بينه وبين بيئته المهنية وشعوره بالتوافق وتتحدد بمجموع استجابات عينة البحث على المقياس المستخدم في هذه الدراسة لدى عمال مؤسسة اتصالات الجزائر بورقلة ، سنة 2017 / 2018.

- **عمال مؤسسة اتصالات الجزائر**: يقصد بهم مختلف العمال الذين يعملون في مديرية اتصالات الجزائر بورقلة وتتكون هذه الفئة بختلاف الجنسين ، الذين يجيب علي أداة الدراسة الحالية للموسم الدراسي 2018/2017.

7. حدود الدراسة :

الحدود الموضوعية: اقتصرت هذه الدراسة على استخدام مقياس تقدير الذات واستبيان التوافق المهني.

الحدود البشرية: استهدفت الدراسة عينة من عمال مؤسسة اتصالات الجزائر وقدر ددهم ب (79).

الحدود المكانية : طبقت هذه الدراسة في مؤسسة اتصالات الجزائر بولاية ورقلة.

الحدود الزمنية: أجريت الدراسة في شهر مارس السنة الدراسية2018/2017

الفصل الثاني: تقدير الذات

تمهيد

1. تعريف الذات.
2. تعريف تقدير الذات.
3. الفرق بين مفهوم الذات و تقدير الذات.
4. مستويات تقدير الذات.
5. السمات العامة لذوي تقدير الذات المنخفض.
6. السمات العامة لذوي تقدير الذات المرتفع.
7. نظريات تقدير الذات.

خلاصة الفصل

تمهيد :

يعتبر مفهوم تقدير الذات من المفاهيم الهامة التي لا يمكن الاستغناء عنها في فهم السلوك الإنساني وهي المحور الأساسي في بناء شخصية الفرد.

ولهذا الغرض ارتأينا إلى أن نقدم في هذا الفصل بعض التفاصيل التي تخص تقدير الذات كالتعارف المختلفة و المستويات، سماته المرتفعة والمنخفظة, ونتناول فيه أيضا النظريات المفسرة لتقدير الذات دون أن ننسى الذات ومفهومه والفرق بينهم و سوف نتطرق لذكرها في هذا الفصل.

1 . تعريف الذات :

يعد تعريف الذات من بين المفاهيم التي اهتم بها علماء النفس و هذا نظرا للمكانة الهامة التي تحتلها في نظريات الشخصية , لذا تعددت الآراء و اختلفت المدارس والتيارات في تعريفها فمن بينها نجد :

روث ويلي" يعرف الذات على أنها الفكرة التي يحملها الفرد عن نفسه أي من وجهة نظر الفرد نفسه.

(كساي صبرينة, 2010, ص 35)

ويذهب" **باي نام**" إلى أن الذات عبارة عن إدراك الفرد لنفسه، و بشكل آخر هي اتجاهات الفرد و مشاعره و قدراته و معلوماته و تقبله الاجتماعي. (ابراهيم احمدأبوزيد, 1987, ص 78)

أما **ميد mead** فينظر لذات على أنها شئ مدرك, ويؤكد أن ذات الشخص تستجيب لشعور معين لاتجاهات معينة مثلما يستجيب الآخرون له.

ويرى **كاتل cattel** أن الذات الأساس لثبات السلوك الإنساني وانتظامه, وقد قسم الذات إلى قسمين هما الذات الواقعية وتدعي أيضا الذات الحقيقية أو العقلية, وهي تمثل حقيقة الفرد كما يقر بها, والدات المثالية هي ذات الطموح ويقصد بها ذات كما يود الفرد أن يراها في نفسه.(حمري صارة, 2011, ص 11 12)

بالرغم من تعدد تعار يف الذات من باحث لآخر إلا أنها تحمل مضمون واحد, هو تقدير الفرد لقيمته كشخص والذي يتكون تدريجيا من خلال خبرات الفرد بالواقع واحتكاكه به.

2. تعريف تقدير الذات :

يرى **كوبر سميت** "**1967**" **smith Cooper** تقدير الذات بأنه التقييم الذي يضعه الفرد لنفسه ويعمل على المحافظة عليه كما ينظر إليه على أنه الصورة الصادقة التي يكونها الفرد عن نفسه.

(كوبر سميت، 1967, ص50)

وأما تعريف روزنبارغ 1979 أن تقدير الذات هو اتجاهات الفرد الشاملة نحو ذاته السلبية منها و الايجابية و عليه فإن الفرد بتقدير ذات مرتفع يعتبر نفسه ذا قيمة و أهمية . بينما يتميز المنخفض في تقدير الذات بعدم الرضا عن النفس ورفض للذات و احتقارها.

بحيث **يعرفه مصطفى فهمي 1979** تقدير الذات هو عبارة عن اتجاه يعبر به الفرد عن إدراكه لنفسه و عن قدرته نحو كل ما يقوم به من نشاطات و تصرفات. (مصطفى فهمي, 1979, ص 49)

عرفه رانجيت سينج تقييم المرء الكلي لذاته إما بطريقة ايجابية, أو بطريقة سلبية.

(رانجيت سينج, ريزنر , 2006, ص 22)

وتشير **مريم سليم 2003** أن تقدير الذات هو مجموع الاتجاهات والخبرات التي يتبناها الفرد عن ذاته من خلال تفاعله مع الأشخاص المحيطين به, بحيث تكون لهده الاتجاهات والخبرات تأثيرا على صورته الانفعالية والسلوكية . (مريم سليم, 2003, ص 16)

من خلال التعريف السابقة نجد أن هناك اتفاق بين الباحثين في تقديمهم لمفهوم تقدير الذات اختلفوا فقط في التعبير, فهناك من استعمل مصطلح تقييم وهناك من استعمل مصطلح اتجاه أي أن تقدير الذات هو تقييم الفرد لذاته ويكون أما بطريقة سلبية أو بطريقة ايجابية.

3. الفرق بين مفهوم الذات و تقدير الذات :

إن علاقة مفهوم الذات بتقدير الذات هي علاقة تكاملية، فهما وجهان لعملة واحدة. فمفهوم الذات عبارة عن معلومات من صفات الذات بينما تقدير الذات هي تقييم لهذه الصفات, و مفهوم الذات يتضمن

فهما موضوعيا أو معرفيا للذات، بينما تقدير الذات يتضمن فهما انفعاليا للذات يعكس مستوى الثقة بالنفس. (سني احمد, 2015, ص 42)

ولقد قدم كوبر سميت الاختلاف بين مفهوم الذات و تقدير الذات بيَّن فيه أن مفهوم الذات يشمل مفهوم الشخص و آراءه عن نفسه ، بينما تقدير الذات يشمل التقييم الذي يضعه الفرد لنفسه بما يتماشى مع ذاته و مع العادات المألوفة لديه.

و في الأبحاث التي قام بها فوكس fox 1990 ميز بين الاصطلاح الوصف "مفهوم الذات" والاصطلاح الوجداني العاطفي " تقدير الذات" ففي تعليقه يقول : إن مفهوم الذات "يشير إلى وصف الذات بواسطة الجمل الإخبارية مثل :" أنا طالب " . " أنا إنسان" . " أنا رجل "و ذلك لتكوين وصياغة صورة شخصية متعددة الجوانب.

أما تقدير الذات فيهتم بالعنصر التقييمي لمفهوم الذات حيث أن الأفراد يقومون بصياغة وإصدار الأحكام الخاصة بقيمهم الشخصية كما يرونها من حيث الحسن والقبح، الإيجاب والسلب، بالسمو أو الانحطاط مقارنة بالآخرين, ويرجع مصدر هذا الحكم إلى الفكرة التي كونها الفرد عن نفسه.

(سني احمد, 2015, ص 43)

ببساطة فإن مفهوم الذات يسمح للفرد بأن يصف نفسه في إطار تجربة مثيرة ، أما تقدير الذات فيهتم بالقيمة الوجدانية التي يربطها الفرد بأدائه من خلال هذه التجربة.(الدوسري , 2000, ص 87)

4. مستويات تقدير الذات :

حدد كوبر سميت ثالثة مستويات مختلفة لتقدير الذات من خلال بعض السمات النفسية التي يتمتع بها الفرد عند كل مستوى.

1.4. تقدير الذات المرتفع :

إن تقدير الذات المرتفع هو أكثر الأدوات التي يمكن أن يستخدمها الفرد للحصول على حالة التوافق ليستطيع أن يقتحم المواقف الجديدة الصعبة دون أن يشعر بالحزن أو الانهيار لمدة طويلة ومن خلال دراسته قام في سنة 1981 على الأشخاص المبتكرين الذين يحصلون درجات مرتفعة على مقاييس تقدير الذات بأنهم أكثر رغبة في القيام بدور فعال ونشط في المجموعات الاجتماعية وأنهم أكثر قدرة على التعبير عن وجهات نظرهم وأقل شعور بالمتاعب والخوف وأقل اضطرابا في الشخصية وأقل شعورا بالشك في أرائهم. (فيوليت ابراهيم واخرون، 1998، ص 192)

ويعتبر تقدير الذات المرتفع هو أكثر المستويات التي يمكن أن يستخدمها الفرد للحصول على حالة التوافق و التكيف كما يمكنه مواجهة الفشل. (فراحي فيصل, 2011, ص 18)

2.4. تقدير الذات المتوسط :

يقع هذا التقدير بين تقدير الذات المرتفع والمنخفض بحيث ينمو تقدير من قدرتنا على عمل الأشياء المطلوبة منا خاصة تلك التي لم نكن متأكدين من قدرتنا على فعلها.(ابراهيم ابو زيد، 1987، ص 81)

يعتبر الأشخاص من التقدير المتوسط للذات الذين يقعون بين صفات تقدير الذات المرتفع والمنخفض الذي يتحدد لديهم في قدرتهم على عمل الأشياء المطلوبة منهم.

3.4. تقدير الذات المنخفض :

يرى كل من " ايزنك ولسون " أن تقدير الذات المنخفض هم الأشخاص الذين يحصلون على درجات منخفضة في تقدير الذات لديهم فكرة سالبة عن ذواتهم, بل يعتقدون أنهم فاشلين وغير جديرين بالاهتمام فضلا عن قلة جاذبيتهم.

ويرى " روزنبرغ " ان تقدير الذات المنخفض هو عدم رضا الفرد عن ذاته أو رفض الذات أو احتقارها. (فيوليت ابراهيم واخرون، 1998، ص 192)

ولذلك فإن الأفراد ذوي تقدير الذات المنخفض حسب **فاروق عبد الفتاح** يميلون إلى الشعور بالهزيمة حتى قبل اقتحام المواقف الجديدة أو الصعبة ، وأنهم يتوقعون الفشل مستقبلا قبل أن يقع.

(سني احمد، 2015, ص 47)

5. السمات العامة لذوي تقدير الذات المرتفع :

أما ما يميز ذوي التقدير المرتفع :

- . سرعة الاندماج و الانتماء.
- الكفاية الذاتية.
- الشعور بالقيمة الذاتية .
- القدرة على مواجهة التحدي .
- القدرة على السيطرة على أنفسهم و التحكم في حياتهم.
- أكثر إنتاجية . . السعادة و الرضا بحياتهم.
- القوة و التحكم في المشاعر .
- الاستعداد الدائم والمستمر للتحديات. (الريماوي ،2004, ص 232. 233)

6. السمات العامة لذوي تقدير الذات المنخفض :

من أبرز ما يميز سمات منخفضي تقدير الذات ما يلي :

- احتقار الذات.
- الشعور الدائم بالذنب ، حتى و لو كان سبب هذا الشعور هو ارتكاب الخطأ.
- الاعتذار المستمر عن كل شيء.
- الاعتقاد بعدم الاستحقاق لهذه المكانة أو العمل وإن كان الآخرون يرون عكس ذلك.
- عدم شعور بالكفاية في الأدوار و الوظائف.

- الميل إلى سحب أو تعديل رأيهم خوفا من سخرية و رفض الآخرين.
- الشعور بالغربة عن العالم.
- التشاؤم.
- الانكماش والانكفاء على النفس.(الريماوي ،2004, ص : 202، 200)(مالهي و ريز،2005, ص 13)

7. أهم النظريات التي تناولت تقدير الذات :

تعددت النظريات التي تناولت مفهوم تقدير الذات و اختلفت باختلاف توجهات و مناهج الباحثين، كما اعتمد الباحثون في تصميم تقدير الذات على بعض النماذج لتفسير مستويات تقدير الذات .و سوف يعرض منها :

1.7. نظرية روزنبارغ 1979 :

تعتبر هذه النظرية من أوائل النظريات التي وضعت خصيصا لتفسير و توضيح تقدير الذات .حيث ظهرت هذه النظرية من خلال الدراسات التي قام بها روزنبارغ و ربط ارتقاء سلوك الفرد التقييمي لذاته في ضوء العوامل المختلفة التي تشمل المستوى الاقتصادي والاجتماعي والديانة و ظروف التنشئة الو الدية.

(Robson.p.j, 1988, 15)

و يرى **بندر** Bender إن روزنبارغ وضع للذات 3 تصنيفات هي :

- الذات الحالية أو الموجودة : و هي كما يرى الفرد ذاته و ينفعل معها.
- الذات المرغوبة : و هي الذات التي يجب أن يكون عليها الفرد.
- الذات المقدمة : و هي صور الذات التي يحاول الفرد أن يوضحها أو يعرفها للآخرين.

و يسلط روزنبارغ الضوء على العوامل الاجتماعية ، فلا أحد يستطيع أن يضع تقديرا لذاته بقيمتها والإحساس إلا من خلال الآخرين. (Peterson,S.R.Y Bender,R,L,1993, 37)

و يعتبر **روزنبارغ 1973** تقدير الذات اتجاها للفرد نحو نفسه لأنها تمثل موضوعا يتعامل معها ليفرز اتجاها نحوها ويكون هذا الاتجاه نحو الذات، يختلف من الناحية الكمية عن اتجاهاته نحو الموضوعات الأخرى.

لقد حاول روزنبارغ دراسة نمو و ارتقاء سلوك تقييم الفرد لذاته و سلوكه من خلال المعايير السائدة في الوسط الاجتماعي, وبدلك أكد أن تقدير الذات هو التقييم الذي يضعه الفرد لنفسه وهو يعبر عن اتجاه الاستحسان أو الرفض.

2.7. نظرية كوبر سميث Cooper Smith 1967 :

استخلص كوبر سميث نظريته لتفسير تقدير الذات من خلال دراسته لتقدير الذات عند الأطفال ما قبل التمدرس و مستوى الثانوي، وقد ميز بين نوعين من تقدير الذات، تقدير الذات الحقيقي و يوجد عند الأفراد الذين يشعرون بالفعل أنهم ذو قيمة، و تقدير الذات الدفاعي و يوجد عند الأفراد الذين يشعرون أنهم ليسوا ذوي قيمة و لكنهم لا يستطيعون الاعتراف، يمثل هذا الشعور و التعامل على أساسه مع أنفسهم و مع الآخرين. (شاكر عقلة خلف، 2000, ص 45)

و قد ركز كذلك على الخصائص العملية التي تنضج من خلالها مختلف جوانب الظاهرة الاجتماعية ذات علاقة بتقدير الذات وهي النجاحات، القيم، الطموحات والدفاعات .

و يذهب كوبر سميت إلى أنه بالرغم من عدم قدرة الأفراد على تحديد أنماط أسرية مميزة بين أصحاب الدرجات المنخفضة في تقدير الذات باستخلاصه أن تقدير الذات مفهوم متعدد الجوانب و لذا علينا أن نستفيد منه جميعا لتغير الأوجه المتعددة لهذا المفهوم .ويؤكد أيضا بأهمية تجنب الافتراضات الغير ضرورية. (علاء الدين كفافي، 1989, ص 104)

كما أشار سميث في كتاباته و دراساته إلى أن جذور تقدير الذات تكمن في عاملين رئيسين هما:

الأول: مدى الاهتمام و القبول و الاحترام الذي يلقاه الفرد من ذوي الأهمية في حياته و هم يختلفون من مرحلة لأخرى باختلاف مراحل الحياة فقد يكون الوالدان و رفاق المرحلة بين ذوي المكانة و التميز أو الأصدقاء .

الثاني: تاريخ الفرد في النجاح بما في ذلك الأسس الموضوعية لهذا النجاح أو الفشل.

(ممدوحة سالمة، 1999, ص 197)

3.7. نظرية كارل روجرز Carl rogers :

ترى نظرية كارل روجرز أن الإنسان يولد ولديه دافعية قوية لاستغلال إمكانياته الكامنة لتحقيق ذاته ليسلك بطريقة تتوافق مع هذه الذات و قد يحتاج الفرد إلى فرد أخر يظهر تفهما ويبدي نحوه تعاطفا كاملين لكي يساعده على استنباط هذه الإمكانيات الكامنة و استغلالها لكي يحقق ذاته .لذلك يعتمد المرشد في ظل هذه النظرية على مساعدة المسترشد على استكشاف واستغلال إمكانياته المعرفية الذاتية في جو من القبول الكلي الغير المشروط و المتفهم أو المتعاطف بدون انتقاء و برضا كامل سعيا وراء تحقيق الفرد و تكوين الذات . حيث تفترض هذه النظرية ما يلي : .

- لكل إنسان الحق الكامل لان يكون مختلفا في الرأي و المفاهيم و السلوك.
- أن يتصرف بما تمليه عليه معتقداته و مبادئه، أي أن يكون سلوكه و تصرفه متوافقين مع أفكاره.
- حرية التصرف يجب أن تتوافق مع القوانين العامة و لا تمس حقوق و حرية الآخرين.

بما أنه حر في اختياره نمط سلوكه فهو مسؤول على تبعات ذلك السلوك, و عليه تسعى نظرية كارل روجرز في تحقيق الأهداف التالية :

تحقيق الذات من خلال تكوين شخصية متماسكة و قوية و مستقلة و تلقائية لا تضع اعتبارا كبيرا بما يقوله الآخرون.

تأكيد الذات من خلال تقبل الفرد و رضاه عن نفسه.

كما ادخل روجرز ثالث مفاهيم توحيدية جديدة هي :

- ✓ الحاجة إلى الاعتبار الايجابي.
- ✓ الحاجة إلى اعتبار الذات.
- ✓ شروط التقدير.

4.7. نظرية زيلر (Ziller 1991) :

يشير علاء الدين كفافي 1989 الى أن نظرية زيلر في تقدير الذات لم ترتق إلى مستوى نظريتي روزنبارغ و كوبر سميث من حيث الشيوع و الانتشار لكنها في الوقت نفسه تعد أكثر تحديدا وأشد خصوصية، أي أن زيلر يعتبر تقدير الذات ما هو إلا البناء الاجتماعي للذات.

و ينظر إلى تقدير الذات من زاوية نظرية المجال في الشخصية و يؤكد أن تقييم الذات بأنه تقدير يقوم به الفرد لذاته .

وعليه فعندما تحدث تغيرات في بيئة الشخص الاجتماعية، فإن تقدير الذات هو العامل الذي يحدد نوعية المتغيرات التي ستحدث في تقييم الفرد لذاته تبعا لذلك. ويلعب دور المتغير الوسيط حلقة وصل بين المنطقة المتوسطة للذات و العالم الواقعي.(علاء الدين الكفافي, 1989, ص 105)

و **يرى عبد الرحمان سليمان** إن تقدير الذات حسب رأي زيلر مفهوم يرتبط بين تكامل الشخصية من ناحية و قدرة الفرد على أن يستجيب لمختلف المثيرات التي يتعرض لها من ناحية أخرى. و لذلك فإن الشخصية التي تتمتع بدرجة عالية من التكامل ، تحضي بدرجة عالية من تقدير الذات.

(عبد الرحمان سليمان, 1999 , ص 91)

خلاصة الفصل

من خلال ما تم التطرق إليه في هذا الفصل وما سبق ذكره نرى أن تقدير الذات له أثر هام على سلوك يحث أن الأفراد دوي التقدير المرتفع للذات يميلون لان يكونوا واثقين في أنفسهم مستقلين ومحتملين للمسؤولية, متفاهمين بما قد تأتي بيه الحياة, في حين أن الأفراد دوي التقدير المنخفض للذات يكونون أكثر عرضة لشعور بالوحدة والاكتئاب, ما شأنه أن يؤثر على قدراتهم وكفاءتهم في أدائهم لمهامهم, ويهدا يكون تقدير الذات الايجابي والمرتفع إحدى المتطلبات الأساسية للتوافق في مختلف مجالات الحياة, كما أنه يساعد الفرد على نجاح في مختلف ميادين الحياة.

الفصل الثالث: التوافق المهني

تمهيد

1. مفهوم التوافق

2. مفهوم التوافق المهني

3. مظاهره التوافق المهني

4. العوامل المؤثرة في التوافق المهني

5. آلية تحقيق التوافق المهني للعاملين

خلاصة الفصل

تمهيد

يعتبر التوافق المهني من أهم المواضيع التي حظيت بدراسات متعددة، وذلك لأهميته البالغة في حياة الفرد المهنية لتحقيق التكيف والانسجام بينه وبين البيئة المهنية التي يعمل فيها, فهو يعد مؤشرا للنجاح في أي مهنة يقوم بها العامل.

ولهذا سنحاول من خلال هذا الفصل عرض مفهوم التوافق و التوافق المهني, مظاهره والعوامل المؤثرة فيه و آلية تحقيق التوافق المهني للعاملين.

1ـ مفهوم التوافق :

1 . 1. التعريف اللغوي :

من الفعل الثلاثي "وفق" ، والتوافق يعني الاتفاق والوفاق بمعنى المواءمة ، ووفق الشيء أي لائمه ووافقه موافقة ووفاقا واتفق توافقا ، مصدره لائم بين شيئين وجعلهما منسجمين، توافق الطباع، انسجام، تقارب تجاوب تام وتطابق بين شيئين، تطابق في الفكر أو الشعور أو التصرف.

عرفه **ابن المنظور** 1981 التوافق مأخودة من وفق الشئ أي ما لاءمه, وقد وافقه موافقة, واتفق معه اتفاق. (ماهر عفوة الشافعي, 2002, ص 13)

2.1. التعريف الاصطلاحي :

فلقد تعددت تعار يف للتوافق وسوف نعرض منها :

ويشير مصطلح التوافق إلى " قدرة الفرد على التكيف السليم والتواؤم مع بيئته المادية والاجتماعية في شتى صورها الأسرية والمهنية والدراسية والثقافية والدينية والتوافق مع نفسه ومع الآخرين".

(كامل محمد عويصة ،1996 ، ص165)

كما يتضمن التوافق" خفض التوتر الذي تثيره الحاجات المختلفة، فهو عملية مستمرة عن طريقها يصبح الفرد أكثر كفاءة في علاقته مع بيئته، كما يشكل جزء من الصحة النفسية للفرد.

(بديع محمود القاسم ،2001 ،ص 46)

كما يعرفه **صبرة محمد علي وآخرون 2004** بأنه قدرة الفرد على التلاؤم والتكيف السليم لبيئته المادية والاجتماعية في شتى صورها البيئية ، الأسرية ، المهنية ، الدراسية ، العاطفية ، الدينية.

(صبرة محمد علي وآخرون، 2004 ،ص 35)

ومما سبق يمكن تعريف التوافق بأنه قدرة الفرد على التلاؤم مع بيئته بشتى صورها المادية والاجتماعية، الأسرية و المهنية، من اجل إشباع لمختلف حاجاته للوصول إلى حالة توازن.

2 . مفهوم التوافق المهني :

قد عرفه كامل محمد عويصة بأنه قدرة الفرد على التكيف مع ظروف ومطالب العمل أي توافقه مع كل العوامل المحيطة به في مكان العمل.(كامل محمد عويصة، 1996 ،ص165)

كما يعرف فرج عبد القادر طه التوافق المهني بأنه توافق الفرد لدنيا عمله فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به ، وتوافقه مع مطالب العمل نفسه، وتوافقه مع خصائصه الذاتية وقدراته وميوله ومزاجه ، وتوافقه مع زملائه ورؤسائه .(طه، 1992، ص 52)

و تعرفه **رويم فايزة 2005** بأنه هو التلاؤم المستمر للعامل مع ظروف ومتطلبات بيئته المهنية مادية كانت أو اجتماعية، وذلك بالتوفيق بين خصائصه الشخصية وطبيعة العمل وظروفه وعلاقاته بالعاملين معه للوصول إلى حالة توازن. (رويم فايزة، 2005, ص 24)

من خلال التعاريف السابقة يمكن القول أن التوافق المهني هو تلاؤم وانسجام العامل مع جميع متغيرات عمله, قصد تحقيق طموحاته وحاجاته التي تمكنه من الشعور بالرضي عن عمله والشعور

بالراحة النفسية اتجاه ذاته وتجاه زملائه ومرؤوسيه، مما ينعكس على كفاءته و إنتاجيته و تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة.

3 . مظاهر التوافق المهني :

للتوافق المهني مظهرين أساسيين يمكن من خلالهما الاستدلال على توافق العامل هما رضا العامل عن عمله و إرضائه لرؤسائه وكفاءته وإنتاجيته.

1.3. الرضا عن العمل :

ويشمل الرضا الإجمالي عن العمل، والرضا عن مختلف جوانب بيئة عمل الفرد (رئيسه زملائه المؤسسة أو المنظمة التي يعمل فيها، ظروف عمله، ساعات عمله أجره ونوع العمل الذي يشغله) كما يشمل إشباع حاجاته، وتحقيق أوجه طموحه وتوقعاته، كما يشمل اتفاق ميوله المهنية وميول معظم الناس (الناجحين) ، الدين يعملون في مهنته .

2.3. الإرضاء :

ويتضح الإرضاء في كفايته وإنتاجيته والطريقة التي ينظر بها إليه رئيسه في العمل او مشرفه زملائه، المؤسسة أو المنظمة التي يعمل فيها.

كما يتضح سلبا في غيابه وتأخره عن العمل، ومن الإصابات التي تكون له، ومن عدم قدرته على البقاء في العمل لمدة مرضية من الزمن، ويتضح أيضا من اتفاق قدراته ومهاراته وتلك المتطلبة للعمل.

(طه ،1992، ص 5)

4. العوامل المؤثرة في التوافق المهني :

هناك العديد من العوامل التي تؤثر في التوافق المهني للفرد ورضاه عن عمله سواء كانت حضارية وتكنولوجية أو عوامل تتعلق بالعامل نفسه، أو عوامل مرتبطة برؤساء العمل وظروفه أو عوامل تتعلق بشخصية الفرد وفيما يلي عرض لهذه العوامل.

1.4. العوامل الحضارية والتكنولوجية :

يتأثر التوافق المهني للعامل بما يحدث في حياته اليومية من تغيرات حضارية وتكنولوجية تزعزع أمنه واستقراره النفسي وتجعله يتردد بين الرضا والقنوط فقد أحدثت التكنولوجيا تغيرات مهمة في الكيان الاجتماعي نتيجة لقلة الحاجة إلى العمل اليدوي، وتطوير الآلة ومنافستها القوية للإنسان في موقع عمله ما تسبب في ترك كثير من العاملين لأعمالهم، كما أدت من ناحية أخرى إلى ارتفاع معدلات الإنتاج والى نقص الاحتياجات للعمالة، وأدى التطور التكنولوجي إلى تحول المجتمع الريفي إلى مجتمع صناعي يعتمد على التخصص في العمل، وقد تأثر موقع الإنسان فبل أن يكون هو الأساس لعملية الإنتاج أصبح أداة لها، ناهيك على أن التكنولوجيا تتطلب قدرات عقلية عالية لاعتمادها على الآلة مما يسبب قلقا مستمرا وتهديدا دائما للعامل.

2.4. عوامل شخصية :

هناك عدة عوامل تتضافر معا فتؤثر في التوافق المهني, ومن ثم يمكن أن تحدث سوء توافق ويمكن أن تتمثل العوامل الشخصية المؤثرة في التوافق المهني فيما يلي :

إشباع الحاجات الأولية : عدم إشباع حاجات الفرد النفسية والعضوية تخلق للفرد نوع من التوتر يدفعه إلى محاولة إشباعها فكلما طالت مدة الحرمان زاد التوتر بشدة وينتهي الموقف عادة ادا استطاع الفرد إشباع تلك الحاجة.

الحالة الصحية للعامل : والتي ترجع إلى أساس فسيولوجي, فالعامل الضعيف نجده كثير التغيب لعدم قدرته على الانجاز والعطاء مما يحدث خلل في توافقه المهني, فتمتع العامل بالصحة النفسية يساهم في زيادة الإنتاج مما يرفع من مستوى التوافق.

السمات الشخصية : ويقصد بها الميول والاستعدادات والاتجاهات والرغبات والطموحات, ومستوى اقتداره, ومتاعبه الشعورية واللاشعورية.

الحالة النفسية أو المزاجية : كالاضطرابات النفسية والانفعالية والصراع والقلق والإحباط كلها عوامل مؤثرة في الصحة النفسية للفرد وهذا بالتأكيد يؤثر على توافقه المهني, فالشخص المتمتع بالصحة النفسية هو الذي يستطيع مواجهة العقبات وحل المشكلات بطريقة مرضية. (مصطفى فهمي, 1995, ص 45)

3.4. عوامل داخل المؤسسة :

ويمكن أن تتمثل هذه العوامل المؤثرة في التوافق المهني فيما يلي :

علاقة الموظف بعمله : ويقصد بهذا أن تراعي الجهات المسؤولة عن التشغيل والتعيين والترقية في الأعمال والوظائف, إلا يشتغل فرد أي عمل من أي مستوى أو نوع كان إلا إدا كان الفرد مناسبا وملائما وصالحا لهدا العمل, ومن الأمور التي تساعد في تحقيق ذلك :

الاختيار المهني : ويقصد به انتقاء أنسب المتقدمين لشغل عمل معين.

التوجيه المهني : ويقصد به انتقاء أنسب عمل لشخص معين.(طه, 2001, ص 56)

علاقة الموظف بنظام المؤسسة : العامل المتوافق توافقا حسنا مع عمله عادة ما يكون على علاقة حسنة مع النظام والهيئات الإدارية للمؤسسة, والعامل الذي لا يجد الرضا النفسي عن طريق العمل يرضي نفسه عادة بتقديم الشكاوي ضد الآخرين ويتزعم المتمردين والقائمين بالإضرابات داخل المؤسسة.

(زين الدين وصابر, 2014, ص 145)

علاقة الموظف بزملائه : العلاقة بين العامل وزميله داخل المؤسسة تقوم على أساس التعاون والمنافسة, ونتيجة المنافسة يكون رفع مستوى الإنتاج. (طه, 2001, ص 56)

علاقة الموظف برؤسائه : إن طبيعة عمل الرئيس أو المشرف هو تحديد المسؤوليات وتنسيق مجهودات المرؤوسين لتحقيق أهداف إدارته أو قسمه أو منظمته، بما يتفق مع أهداف المنظمة ككل، وان المرؤوسين لا تهمهم أعمال ومسؤوليات رؤسائهم بقدر ما يهمهم أن يعاملوا بود وبالتالي فحين تسود العلاقات

الاجتماعية والنفسية الصحيحة بين الرئيس والمرؤوس ينشا عن ذلك عامل هام وهو إشاعة الأمن النفسي ، إضافة إلى زيادة الإنتاج من جانب وتحقيق رضا مهني من جانب أخر.

علاقة الموظف بظروف عمله الفيزيقية : مثل الإضاءة، والتهوية، والهدوء، والبعد عن الضوضاء.

علاقة الموظف بالات العمل : يحتك العامل بالآلات والأدوات التي يستخدمها والتي يتوقف إنتاجه وتوافقه العام على سيرها, وزيادة على ذلك فأن سلامته وأمنه يتوقفان على حسن استعمالها بحيث نضمن ذلك عدم تعرضه للحوادث. (طه, 1992 , ص 85)

4.4. عوامل خارج المؤسسة :

إن العامل قبل أن يكون عضو في مؤسسة فهو عضو في جماعات أخرى كثيرة ومختلفة يختلف مركزه فيها من جماعة لأخرى فهو المسؤول والمسيطر الذي يعتمد عليه داخل الأسرة المتكونة من الزوج والوالد وهو داخل أسرته الكبيرة المتكونة من الوالدين والأشقاء، بين السيطرة والخضوع بقدر ما يجمعه بهم من علاقات، وهو عضو كذلك في جماعات النادي، المقهى، الأصدقاء... وهو يتأثر بهم جميعا .

(محمود السيد أبو النيل، 1994 ،ص 290)

5. آلية تحقيق التوافق المهني للعاملين :

لكي نعمل على رفع مستوى التوافق المهني للعامل ، علينا العمل على تحسين توافق العامل وعلاقته مع كل من مكونات بيئته هذا سوف يؤدي إلى تحقيق التوافق المطلوب له في عمله أما العلاقات فهي : علاقة العامل بحرفته، علاقة العامل بنظام المؤسسة، علاقة العامل بالرؤساء، علاقة العامل بزملائه، علاقة العامل بظروف العمل، علاقة العامل بالات العمل علاقة العامل ببيئته.

1.5. علاقة العامل بحرفته:

نجد ضروريا وضع العامل في العمل المناسب له من حيث قدراته وإمكانياته وميوله وتساعدنا في تحقيق ذلك عمليتان أساسيتان هما الاختيار المهني والتوجيه المهني، وفشلنا في تحقيق ذلك يتسبب في

ترك الكثيرين لعملهم وانتقالهم إلى غيره نتيجة فشلهم فيه، فالعامل الذي ينتقل من حرفة إلى أخرى في أوقات قصيرة، و الذي يعجز عن الاستقرار في حرفة معينة هو ذالك العامل الذي لم يصادف العمل الذي يناسبه منذ البداية ونتيجة لكثرة التنقل يشعر العامل باليأس المرير و الخيبة المؤلمة و فقد الثقة بالنفس وضياع الوقت و الجهد و إرهاق للأعصاب ، وينتج عن ذالك تحول العدوان الناجم عما يصادفه إلى و علاقته مع زملائه ومع المنظمة نفسها ومع من يحتك بهم بوجه عام، ومع نفسه كذالك، وهو في حاجة دائما لإعادة التوافق مع البيئات والأعمال و الظروف الجديدة، هذا بالإضافة إلى ما يعود على المؤسسة من نفع كبيران هي أحسنت وضع العامل في المكان المناسب حيث يزيد إنتاج العامل و يحسن توافقه مع العمل.

2.5. علاقة العامل بنظام المؤسسة :

فالعامل المتوافق توافقا حسنا مع عمله عادة ما يكون على علاقة حسنة مع النظام و الهيئات الإدارية للمؤسسة، ولعل الخبير بشكاوى العمال وما يقومون به من مشاغبات يدرك أن اغلبها يصدر عن الفاشلين في أعمالهم، فالعامل الذي لا يجد الرضا النفسي يتزعم المتمردين والقائمين بالإضرابات داخل المؤسسة وبذالك ينجح في صرف غيره عما فشل هو فيه ويرضي اعتباره لذاته، لذالك على المؤسسة أن تقوم بدراسة الأسباب الحقيقية التي تؤدي إلى سوء العلاقة بين العامل و نظام المؤسسة و هيئاتها الإدارية و تحاول جادة العمل على إزالتها.

3.5. علاقة العامل بالرؤساء :

ينبغي على المنظمة إذا كانت تعمل جادة على تحسين توافق العامل المهني أن تعمل على أن تسود العلاقات الاجتماعية و النفسية الصحيحة بين الرئيس و المرؤوسين، و يلخص لنا "أوبر ادهم" نتيجة بحوث قام بها بهدف حصر الميزات السلوكية التي تخلق علاقة نفسية صحية بين المشرف و المرؤوسين

و تشيع روح الثقة المتبادلة في جو المنظمة، وقد بني هذا التلخيص على ملاحظات علمية مضبوطة في عدد من المنظمات فيما يلي :

- ❖ معاملة المرؤوسين معاملة تشعرهم باحترامه لشخصياته.
- ❖ تمثيلهم تمثيلا امنيا لدى الهيئات العليا.
- ❖ تطبيق قوانين المؤسسة ولوائحها عليهم تطبيقا مرنا.
- ❖ اعتبار نفسه دائما مثالا يحتذي به.
- ❖ إخلاصهم في إرشادهم تشجيعا وتأنيبا.
- ❖ إعطائهم فرصة كافية للنمو والتقدم ومساعدتهم على التحسن.
- ❖ حلال كل عامل في العمل الذي يناسب قدراته وميوله.
- ❖ يتحمل المسؤولية عن المرؤوسين فيما يقعون فيه من أخطاء.

4.5. علاقة العامل بزملائه :

العلاقة بين العامل وزميله داخل المنظمة تقوم على عاملين أساسيين هما : (التعاون والمنافسة) وتلجا اغلب المنظمات إلى استخدام العامل الثاني إما استخداما صريحا أو ضمنيا ونتيجة المنافسة يكون رفع مستوى الإنتاج، ولكن نخشى ما قد يجره هذا التنافس من إفساد العلاقات بين العمال، وينبغي ألا نعتبر التعاون والمنافسة متعارضين تعارضا تاما، بل كلما أمكن الجمع بينهما لضمان سلامة العلاقات المتبادلة ومن ثم ضمان الصحة النفسية في جو المنظمة .

واهتمام المنظمة بإنشاء النوادي وتشجيع النشاط الرياضي وا قامة الحفلات والرحلات وأوجه النشاط الاجتماعي والترفيهي، يساعد أيضا في التحسن المطلوب في علاقات العامل بزملائه ويعمل على زيادة توافقهم معهم.

5.5. علاقة العامل بظروف العمل :

يقصد بظروف العمل الشروط المادية التي يعمل فيها الفرد من إضاءة تهوية ورطوبة ونظام تتابع فترات العمل والراحة، فقد يختار العامل اختيارا نفسيا صحيحا فيوضع في المهنة التي تناسبه من حيث الميول والاستعدادات والسمات الانفعالية، وقد يدرب تدريبا ناجحا، بحيث تتاح له أكير فرصة ممكنة للتوافق الصحيح مع بيئة العمل، ولكن فضلا عن ذلك يجب أن تهيأ له أسباب الاحتفاظ بهذا التوافق الصحي بتوفير الظروف البيئية الطبيعية لدوام هذا التوافق وتحسينه، ولاشك أن العمل من جانب المسؤولين على تهيئة ظروف عمل مناسبة للعامل يسهم في رفع معدلات الإنتاج علاوة على ذلك زيادة رضا العامل عن عمله وزيادة توافقه فيه.

6.5. علاقة العامل بالآلات عمله :

بالإضافة للوائح والأشخاص الذين يتعامل العامل معهم، فانه يحتك بالآلات والأدوات التي يستخدمها والتي يتوقف إنتاجه وتوافقه العام على سيرها، وزيادة على ذلك فان سلامته وأمنه يتوقفان على حسن استعمالها، بحيث نضمن بذلك عدم تعرضه للحوادث، وقد أوضحت الدراسات التي تناولت موضوع الحوادث أن هناك عوامل نفسية، تكمن وراء هذه الحوادث، سواء كانت اضطرابات انفعالية أن نقص في القدرات العقلية والإمكانات الشخصية المتطلبة للعمل ولهذا فان برامج الاختيار والتوجيه والتدريب المهني والإرشاد والعلاج النفسي كفيلة بتخفيض قابلية العامل للحوادث في اقل قدر ممكن .

7.5. علاقة العامل ببيئته خارج المؤسسة :

ليس العامل عضوا في منظمة العمل فحسب، بل هو عضو في جماعات كثيرة متعددة الأهداف ووجهات النظر، ويختلف مركزه في كل منها عن مركزه في الأخرى فهو عضو في أسرته الصغيرة التي تتكون من زوجته وأولاده، وشخصيته هنا المسيطر والمسؤول الذي يعتمد عليه باقي الأفراد، وهو عضو في أسرته الكبيرة التي تتكون من والده ووالدته وباقي الأشقاء، كما انه فرد جماعة الشارع أو النادي أو

المسجد آو المقهى أو الأصدقاء... وهكذا وهو محتاج في كل هذه الجماعات لدرجة كافية من التوافق حتى يستطيع التعامل معهم.(فرج طه، 1986 ، ص 52 59)

خلاصة الفصل :

مما سبق تناوله في هذا الفصل يمكن القول أن التوافق المهني عملية التنسيق بين قدرات الفرد الجسمية والعقلية وخصائصه الشخصية من جهة ومتطلبات العمل وظروفه من جهة أخرى وقدرة تلاؤمه المستمر فيما بينهم للوصول إلى حالة التوازن, و لابد على المنظمة السعي لتحقيق التوافق للعمال من خلال إشباع حاجياتهم ورغباتهم المختلفة والعمل على خفض حالات التوتر والإحباط التي يتعرضون لها أثناء العمل، و توفير بيئة عمل مناسبة لضمان سلامتهم من حوادث العمل.

الجانب الميداني

الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد.

1. منهج البحث المستخدم في الدراسة.
2. الدراسة الاستطلاعية.
3. أدوات جمع البيانات المستخدمة في الدراسة.
4. الدراسة الأساسية.
5. الأساليب الإحصائية.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

تعتبر الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية حلقة وصل بين ما تم تناوله في الجانب النظري و ما سنتناوله في الجانب الميداني, وفي هذا الفصل الخاص بالإجراءات المنهجية للدراسة سيتم التطرق إلى منهج البحث المستخدم، وحدود الدراسة، والتعريف لمجتمع الدراسة ووصفا للعينة وطريقة اختيارها وخصائص أفرادها، بالإضافة إلى الدراسة الإستطلاعية والأدوات التي تم استخدامها في جمع البيانات والإجراءات التي تم إتباعها للتحقق من صدق هذين الأداتين وثباتهما، ثم التطرق إلى الدراسة الأساسية وصولا إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل ومعالجة بيانات الدراسة.

1. منهج البحث المستخدم في الدراسة:

يعتبر المنهج المستخدم في أي دراسة علمية من القواعد والأنظمة العامة التي يتم وضعها من أجل الوصول إلى حقائق مقبولة حول الظواهر موضوع الدراسة من قبل الباحث، وأن انتقاء المنهج المناسب يختلف باختلاف موضوع البحث، ونظرا لطبيعة موضوع الدراسة الحالية, تم استخدام المنهج الوصفي والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيرا كيفيا وكميا، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفا رقميا ويوضح مقدار هذه الظاهرة. (محمد عبيدات واخرون، 1999، ص20).

2. الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية الخطوة المبدئية من الناحية المنهجية قبل التطرق إلى الدراسة الأساسية وهذا للكشف على الجو العام داخل المديرية محل الدراسة (مديرية اتصالات الجزائر بورقلة)، حيث يسعى الباحث من خلال الدراسة الاستطلاعية التحقق من الأهداف البحثية التالية:

- التعرف أكثر على مجتمع وعينة الدراسة وخصائصها وكذلك الاستفادة من بعض النقاط أو وجهات النظر التي تفيد في إثراء الدراسة.

- الوقوف على الصعوبات والعراقيل التي من الممكن مواجهتها في الدراسة الأساسية .
- معرفة مدى تجاوب وفهم أفراد العينة مع أداة الدراسة .
- التأكد من الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة .

1.2. عينة الدراسة الاستطلاعية :

تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (30) عامل من عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة خلال السنة الجامعية (2018/2017)

2.2. نتائج الدراسة الاستطلاعية :حققت الدراسة الاستطلاعية الأهداف التالية :

- تحديد مجتمع وعينة الدراسة.
- التأكد من مدى وضوح البنود لأفراد العينة .
- التأكد من صدق وثبات أداة جمع البيانات .
- تحديد خطة وإجراءات الدراسة الأساسية .

3. أدوات جمع البيانات المستخدمة في الدراسة:

يلجا الباحث في أي دراسة لاختبار الوسائل والأدوات المناسبة لجمع البيانات وتحليلها، وهذا بناء على طبيعة موضوع البحث ونوعية البيانات والأهداف التي يسعى إليها.

وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على أداتين نظرا لعدة اعتبارات هما: مقياس تقدير الذات واستبيان التوافق المهني.

الأداة الأولى (مقياس تقدير الذات روزنبرغ) :

بعد الإطلاع على الجانب النظري والدراسات السابقة تم اختيار أداة خاصة لقياس تقدير الذات والتي تعتبر الأقرب لخلفية الدراسة.

أ –وصف الأداة :

و قد صممه موريس روزنبرغ سنة 1979، و الهدف منه هو قياس تقدير الذات على سلم جوتمان, و منذ تطوره و هو يستعمل مع مجموعات أخرى من الراشدين, ومن نقاط القوى فيه تطبيقه و استخدامه في بحوث مختلفة مع عينات كبيرة و سنوات عديدة, ولقد ترجم اختبار تقدير الذات إلى اللغة العربية و تم تكيفه على المجتمع الجزائري على يد الباحث علي بوطاق و قد قام بنشره الدكتور عبد الحفيظ مقدم في كتابه الإحصاء و القياس النفسي. (مقدم عبد الحفيظ ،1993،ص 303).

و يتكون هذا المقياس من قائمة تحتوي على 10 عبارات 5 منها ايجابية و 5 سلبية و يشتمل على 4 بدائل من الإجابات هي : موافق بشدة، موافق، غير موافق، غير موافق بشدة. والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول رقم (01) يبين توزيع فقرات مقياس تقدير الذات

العبارات	البنود	الإجابة	الدرجة
العبارات الايجابية	10-7-4-3-1	ارفض تماما	1
		ارفض	2
		أوافق تماما	4
		أوافق	3
العبارات السلبية	9-8-6-5-2	ارفض تماما	3
		ارفض	4
		أوافق تماما	1
		أوافق	2

أقصى درجة يمكن الوصول إليها في هذا الاختبار هي : 40 درجة ، و أقلها 10 درجات.

ب -**الخصائص السيكومترية مقياس تقدير الذات :**

يعد الصدق والثبات من الخصائص التي تمنح الأداة الصلاحية لقياس الظاهرة موضوع الدراسة وفيما يلي عرض لطرق حساب صدق وثبات الأداة المستخدمة في الدراسة الحالية:

شملت أداة الدراسة لقياس تقدير الذات على (10) عبارات، 5 منها ايجابية و 5 منها سلبية, كما تحتوي على أربعة بدائل وهي: موافق بشدة ، موافق ،غير موافق ،غير موافق بشدة

- **الصدق** : وهو أن يكون الاختبار قادرا على قياس ما وضع لقياسه. بمعنى أن يكون الاختبار ذا صلة وثيقة بالقدرة التي يقيسها. فالاختبار الذي صمم من أجل قياس القدرة الرياضية على سبيل المثال يجب أن يكون واضحا أنه يقيس هذه القدرة، وذلك عن طريق مدى صلته بمكونات القدرة الرياضية وعناصرها.(سعد عبد الرحمن، 2008، ص197)

وقد استخدام في دارسة الحالية أحد أنواع الصدق ألا وهو الصدق المقارنة الطرفية.

- **صدق المقارنة الطرفية** : والذي يطلق عليه اسم الصدق التمييزي لأنه يميز بين متوسطي درجات المجموعة العليا والمجموعة الدنيا، ويتم اختيار أفراد هاتين المجموعتين بعد ترتيب الأفراد تنازليا حسب الدرجات المحصل عليها بعد تطبيق الاختبار، ثم نختار من الطرف العلوي 27 **%**ومن الطرف السفلي27**%**، تتم مقارنة متوسطي المجموعتين باستخدام اختبار**(T)**.

(بشير معمرية ،2002، ص144).

جدول رقم (02) : يوضح نتائج الصدق باستخدام المقارنة الطرفية مقياس تقدير الذات.

المؤشرات الإحصائية / المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	قيمة (ت) المجدولة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
الفئة العليا ن= 10	35,30	1,15	10.28	02.55	18	0.01
الفئة الدنيا ن= 10	30,10	1,10				

يتضح من خلال الجدول رقم (02) أن قيمة " ت " المحسوبة (10.28) أكبر من قيمة " ت " المجدولة (02.55) وعليه فإن " ت " دالة إحصائيا، عند درجة حرية (18)، ومستوى دلالة (0.01)، وعليه فإن فقرات المقياس ميزت تمييزا واضحا بين المستويات الضعيفة والمستويات القوية، وهو ما يؤكد أن الفروق كانت فروقا جوهرية ، وبالتالي المقياس صادق.

- **ثبات الأداة :** وهو أن يعطي الاختبار النتائج نفسها إذا ما كرر تطبيقه في قياس الشيء نفسه مرات متتالية وفي ظروف متشابهة (سعد, 2008, ص 183).

وهناك عدة طرق وأساليب متبعة لقياس ثبات الاختبار وفي هذه الدراسة استخدمت طريقة ألفا كرونباخ.

الجدول رقم (03) يوضح نتائج معامل ثبات مقياس تقدير الذات بطريقة ألفا كرونباخ

الأداة	عدد الفقرات	معامل ألفا (α)	مستوى الدلالة
مقياس تقدير الذات	10	0.62	0,01

يوضح الجدول رقم (03) أن قيمة ألفا كرومباخ حيث قدرت قيمته بـ (0.62) ومنه فإن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات، ويمكن الاعتماد عليه في الدراسة الأساسية.

- **الأداة الثانية (إستبيان التوافق المهني) :**

بعد الإطلاع على الجانب النظري والدراسات السابقة تم اختيار أداة خاصة بقياس التوافق المهني والتي تعتبر الأقرب لخلفية الدراسة.

وصف الأداة :

قصد جمع البيانات حول موضوع الدراسة من أفراد العينة تم الاعتماد على استبيان مصمم من طرف الباحثة "**زروقي صباح**" في موضوع لها حول" المناخ التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز بمدينة ورقلة"، وتحتوي الأداة على 22 فقرة مقسمة على أربعة أبعاد (طبيعة وظروف العمل ، الراتب والترقية ، العالقة مع المسئولين والإدارة ، العالقة مع زملاء العمل) وأمام كل فقرة خمسة خيارات (أوافق بشدة ،أوافق ، محايد ، أعارض ، أعار ض بشدة)، والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول رقم (04) يبين توزيع فقرات استبيان التوافق المهني

أبعاد التوافق المهني	الفقرات التي يقيسها
طبيعة وظروف العمل	5-4-3-2-1
الراتب والترقية	10-9-8-7-6
العلاقة مع المسئولين والإدارة	18-17-16-15-14-13-11-12
العلاقة مع زملاء العمل	22-21-20--19

يطلب من المجيب أن يحدد درجة موافقته على ما جاء فيها، وذلك على سلم ذو خمس درجات (ليكرت) فأقصى درجة يمكن أن يحصل عليها الموظف في كل بند هي 5 وأدنى درجة هي 1 وهي كالتالي :

كانت طريقة التصحيح بإعطاء البنود الأوزان التالية :

- في حالة فقرات الاستبيان موجبة : أوافق بشدة (5), أوافق (4), محايد (3), أعارض (2), أعارض بشدة (1).

- و في حالة الفقرات السالبة: أوافق بشدة (1), أوافق (2), محايد (3), أعارض (4) أعارض بشدة (5).

ب **الخصائص السيكومترية لأداة التوافق المهني :**

شملت أداة الدراسة لقياس التوافق المهني على(22) فقرة ،(19) فقرة إيجابية و (03) فقرات سلبية، كما احتوت على خمسة بدائل هي : أوافق بشدة ، أوافق ، محايد ، أعارض ،أعارض بشدة.

- **الصدق** : وهو أن يكون الاختبار قادرا على قياس ما وضع لقياسه. بمعنى أن يكون الاختبار ذا صلة وثيقة بالقدرة التي يقيسها. فالاختبار الذي صمم من أجل قياس القدرة الرياضية على سبيل المثال يجب أن يكون واضحا أنه يقيس هذه القدرة، وذلك عن طريق مدى صلته بمكونات القدرة الرياضية وعناصرها.(سعد عبد الرحمن، 2008، ص197)

وقد استخدام في دارسة الحالية أحد أنواع الصدق ألا وهو الصدق المقارنة الطرفية.

- **صدق المقارنة الطرفية** : والذي يطلق عليه اسم الصدق التمييزي لأنه يميز بين متوسطي درجات المجموعة العليا والمجموعة الدنيا، ويتم اختيار أفراد هاتين المجموعتين بعد ترتيب الأفراد تنازليا حسب الدرجات المحصل عليها بعد تطبيق الاختبار، ثم نختار من الطرف العلوي 27 **%**ومن الطرف السفلي27**%**، تتم مقارنة متوسطي المجموعتين باستخدام اختبار**(T)**.

(بشير معمرية ،2002، ص144).

جدول رقم (05) : يوضح نتائج الصدق باستخدام المقارنة الطرفية لاستبيان التوافق المهني.

المؤشرات الإحصائية / المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	قيمة (ت) المجدولة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
الفئة العليا ن= 10	91,10	5,52	8.45	02.55	18	0.01
الفئة لدنيا ن= 10	71,60	4,76				

يتضح من خلال الجدول رقم (05) أن قيمة " ت " المحسوبة (8.45) أكبر من قيمة " ت " المجدولة (02.55) وعليه فإن " ت " دالة إحصائيا، عند درجة حرية (18)، ومستوى دلالة (0.01)، وعليه فإن فقرات مقياس التوافق المهني ميزت تمييزا واضحا بين المستويات الضعيفة والمستويات القوية، وهو ما يؤكد أن الفروق كانت فروقا جوهرية ، وبالتالي المقياس صادق.

- **ثبات الأداة :** وهو أن يعطي الاختبار النتائج نفسها إذا ما كرر تطبيقه في قياس الشيء نفسه مرات متتالية وفي ظروف متشابهة (سعد, 2008, ص 183).

وهناك عدة طرق وأساليب متبعة لقياس ثبات الاختبار وفي هذه الدراسة استخدمت طريقة ألفا كرونباخ والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (06) يوضح نتائج معامل ثبات مقياس التوافق المهني بطريقة ألفا كرونباخ

الأداة	عدد الفقرات	معامل ألفا (α)	مستوى الدلالة
مقياس التوافق المهني	22	0.80	0,01

يوضح الجدول رقم (06) أن قيمة ألفا كرومباخ حيث قدرت قيمته بـ (0.80) ومنه فإن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات، ويمكن الاعتماد عليه في الدراسة الأساسية.

4. الدراسة الأساسية:

بعد حساب صدق وثبات أداتي الدراسة المعتمدة، تم التوصل إلى أن الأداتين تحتويان على قدر من الصدق والثبات، بحيث تم توزيع حوالي (85) نسخة خلال الفترة الممتدة من 18 مارس إلى غاية 29 مارس 2018م على موظفي مديرية اتصالات الجزائر بورقلة بطريقة عشوائية ميسرة، وتم استرجاع (79) نسخة صالحة للمعالجة الإحصائية. حيث لم نسترجع (04 استمارة) واستبعدنا (02 استمارة) لعدم تفورها على البيانات الضرورية والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (07) يوضح مجتمع وعينة الدراسة.

المتغيرات / المؤشرات	العينة	النسب المئوية %
مجتمع الدراسة	**87**	**% 100**
عينة الدراسة الأساسية	**79**	**% 90.80**

يتضح من خلال الجدول (07) أن عينة الدراسة الاساسية مجتمع الدراسة يقدر بـ (87) موظفا، وعليه فقد قدر بنسبة (90.80%).

1.4. خصائص عينة الدراسة :

أ – تحديد أفراد العينة حسب الجنس:

جدول رقم (08) يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.

الجنس	ذكور	إناث	المجموع
التكرار	48	31	79
النسبة المئوية %	60.75	39.24	100

يتضح من خلال الجدول رقم (08) أن عدد الإناث قدر بـ (31) بنسبة 39.24%، في حين قدر عدد الذكور (48) بنسبة 60.75%، في حين قدر المجموع الكلي بـ (79) موظفا.

ب –تحديد أفراد العينة حسب الأقدمية :

جدول رقم (09) يبين توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية

الأقدمية	أقل من 5 سنوات	أكثر من 5 سنوات	المجموع
التكرار	30	49	79
النسبة المئوية %	37.97	62.02	100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (09) أن عدد الموظفين أقل من 5 سنوات قدر (30) بنسبة 37.97 %، في حين قدر عدد الموظفين الأكثر من 5 سنوات بـ (49) بنسبة 62.02%، وكان العدد المجموع الكلي 79 موظفا.

5. الأساليب الإحصائية :

لقد تمت معالجة البيانات باستخدام الحاسوب حسب برنامج spss (برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية نسخة.20)، وذلك لإيجاد التحليلات الإحصائية التالية:

1. معامل الإرتبط بيرسون لحساب العلاقة .
2. اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لحساب الفروق.
3. تم استخدام اختبار "ت" في صدق المقارنة الطرفية بين الفئتين العليا والدنيا في الدرجة الكلية.
4. استخدام معامل التجانس "ألفا كرومباخ" في الثبات.

خلاصة الفصل:

تناول هذا الفصل الإجراءات الميدانية للدراسة الحالية حيث قمنا باختبار أداتي الدراسة على عينة استطلاعية تكونت من (ن=30)، وقد تمتعت أداتي الدراسة (تقدير الذات والتوافق المهني) بخصائص سيكومترية (الصدق والثبات) أهلتها للاستخدام لأغراض الدراسة الأساسية.

ثم التطرق إلى الدراسة الأساسية قمنا بتوزيع استبانة تضم أداتي الدراسة على مجموعة متكونة من (79) عاملا, وفي الأخير الأساليب الإحصائية المعتمدة في معالجة البيانات المتحصل عليه.

الفصل الخامس:عرض و تحليل و مناقشة و تفسير النتائج

1. عرض وتحليل وتفسير نتيجة الفرضية الأولى
2. عرض وتحليل وتفسير نتيجة الفرضية الثانية
3. عرض وتحليل وتفسير نتيجة الفرضية الثالثة
4. عرض وتحليل وتفسير نتيجة الفرضية الرابعة
5. عرض وتحليل وتفسير نتيجة الفرضية الخامسة

خلاصة ومقترحات الدراسة

تمهيد :

يتضمن هذا الفصل عرض وتحليل لنتائج فرضيات الدراسة بعد الحصول عليها من خلال تطبيق الأساليب الإحصائية الملائمة، ثم مناقشة وتفسير النتائج التي تم التوصل إليها في الدراسة الحالية الاستعانة بالتراث النظري ونتائج الدراسات السابقة و أخيرا نتائج الدراسة و اقتراحات.

1.عرض وتحليل مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى:

والتي تنص على ما يلي:

" توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين تقدير الذات والتوافق المهني لدى موظفي مديرية اتصالات الجزائر بورقلة "

للتحقق من هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة ببن متغيرات الدراسة.و كانت النتائج كما هي موضحة في الجدول الموالي :

الجدول (10) يوضح علاقة الارتباط بين تقدير الذات والتوافق المهني.

المؤشرات الإحصائية / المتغيرات	ن	معامل بيرسون R	مستوى الدلالة	
			0.05	0.01
تقدير الذات	79	0.03	غير دال	غير دال
التوافق المهني				

من خلال نتائج الجدول رقم (10) يتبين لنا أن معامل الارتباط بيرسون بين تقدير الذات والتوافق المهني كان (0.03)، أي أن العلاقة بين تقدير الذات والتوافق المهني تكاد تكون منعدمة، وهي غير دالة عند مستوى الدلالة 0.05 و 0.01، وبالتالي نرفض الفرضية القائلة بوجود علاقة ارتباطية بين تقدير الذات والتوافق المهني ونقبل بالفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود علاقة ارتباطية بين تقدير الذات والتوافق المهني لدى عمال اتصالات الجزائر بمدينة ورقلة.

1.1. تفسير نتيجة الفرضية الأولى :

و خلصت نتائج الدراسة الحالية إلى عدم وجود علاقة بين تقدير الذات والتوافق المهني لدى موظفي مديرية اتصالات الجزائر بورقلة, وبعد استخدامنا لمعامل الارتباط بيرسون لتأكد منصدق الفرضية وجدنا لا أنه توجد علاقة بين تقدير الذات والتوافق المهني وذلك بتقدير معامل الارتباط بيرسون ب(0.03) بالنسبة لمتغير تقدير الذات, و (0.03) بالنسبة لمتغير والتوافق المهني.

وهذا يعني أن زيادة مستوى تقدير الذات في المؤسسة لا يعتبر كمحدد لتوافق المهني لدى الموظفين، ولا يؤثر على الأداء في العمل, إضافة إلى هدا أن الموظفين في المؤسسة يعملون في ظروف تنظيمية متماثلة لدلك غالبا ما تكون نظرتهم للبيئة التنظيمية من حولهم متقاربة.

وقد اختلفت دراستنا مع دراسة قام بها "**حمزة الأحسن 2015**" حول الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية وانعكاساتها على مستوى تقدير الذات لديهم في لبليدة وتيبازة بالجزائر وتوصلت إلى وجود علاقة ايجابية بين الضغوط المهنية و تقدير الذات أي أن استمرار المعلم في العمل في الوضعيات والمواقف الضاغطة ينعكس سلبا على درجة الثقة في نفسه ولتقديريه لذاته, مما ينعكس عليه انخفاض في إنتاجيته, فتقدير الذات المنخفض يدعم لدى أصحابه الشعور بالإحباط حيث يسيطر عليهم الإحساس بالعجز مما يرفع مستوى القلق لديهم, وهدا ما توصلت إليه أيضا دراسة "**حمدان 2003**" التي أكددت على وجدود علاقة ارتباطيه بين التعرض لضغوط المهنية ودرجة تقدير الذات لدى معلمي ومعلمات مدارس التربية الخاصة بمصر.

2.عرض وتحليل مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية :

تنص الفرضية الثانية على توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تقدير الذات لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة تعزي لمتغير الجنس.

وللتأكد من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين، والنتائج موضحة في الجدول الآتي :

جدول رقم (11) يوضح نتائج الفرق في تقدير الذات حسب متغير الجنس.

	الجنس		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	درجة الحرية	" ت " **المجدولة**	القرار الإحصائي
تقدير الذات	ذكور	48	**32,47**	**2.41**	**0.50**	**77**	**1.99**	غير دال
	إناث	31	**32,19**	**2.53**				

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (11)، أن المتوسط الحسابي للذكور قدر بـ (32.47) بانحراف معياري قدره (2.41)، في حين قدر المتوسط الحسابي للإناث بـ (32.19) بانحراف معياري قدر بـ (2.53) عند درجة حرية (77) أين قدرت قيمة (ت) المحسوبة بـ (0.50) وهي قيمة غير دالة إحصائيا، وبالتالي فإن الفروق غير دالة بين الذكور والإناث في تقدير الذات، وعليه نرفض فرضية البحث ونقبل الفرضية الصفرية والتي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة تعزي لمتغير الجنس.

2.2. تفسير نتيجة الفرضية الثانية :

وخلصت النتائج المتحصل عليها بعد تأكدنا من عدم صدق الفرضية فوجدنا أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة تعزي لمتغير الجنس, أي أن متغير الجنس لا يؤثر في مستوى تقدير الذات, وذلك ما يفسر بان هناك عوامل أخرى غير عامل الجنس يمكن أن يكون له انعكاس على مستوى تقدير الذات, إذ يعتبر عامل الجنس عامل إضافي و هو الأمر

الذي يجعل تدخل متغيرات أخرى يمكن أن تكون المشكلات الشخصية أو الالتزامات و المسؤوليات و غيرها , أي أن تقدير الذات قد يزداد وينخفض نتيجة لعوامل كثيرة منها طبيعة الشخصية والبيئة التي يعيش فيها الفرد إضافه إلى الخبرات والمعارف التي تؤهله في حياته المعيشية والمهنية, وهذا أثبتته دراسة "**الفهد 2005**" والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تقدير الذات تبعا لمتغير الجنس, أي انه لا يوجد اختلاف بين الجنسين ولا يمكن اعتبار الجنس محدد لمستوى تقدير الذات. في حين توصلت دراسة "**عبد سليم عبد العلي 2003**" أن أداء المعلمين لا يختلف بين الجنسين، ولا يمكن اعتبار الجنس محدد لمستوى تقدير الذات.

نستخلص أن مستوى تقدير الذات لا يتأثر بمتغير الجنس، وكون متغير الجنس لا يعد من محددات تقدير الذات ، وعليه فإنه لا توجد فروق في درجة تقدير الذات لدى موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر تعزى لمتغير الجنس.

3.عرض وتحليل مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة :

تنص الفرضية الثالثة على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تقدير الذات لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة تعزي لمتغير الأقدمية ، وللتأكد من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين والنتائج موضحة في الجدول الآتي :

جدول رقم (12) يوضح نتائج الفرق في تقدير الذات حسب متغير الأقدمية.

مؤشرات احصائية / متغيرات	الاقدمية		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	درجة الحرية	" ت " المجدولة	القرار الإحصائي
تقدير الذات	اقل من 5 سنوات	**30**	**43,90**	**10.26**	**0.94**	**77**	**1.99**	غير دال
	اكثر من 5 سنوات	**49**	**36,92**	**14.39**				

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (12)، أن المتوسط الحسابي لدى الأفراد الأقل من 5 سنوات قدر بـ (43,90) بإنحراف معياري قدر بـ (10,26)، في حين قدر المتوسط الحسابي لدى الأفراد الأكثر من 5 سنوات قدر بـ (36,92) بإنحراف معياري قدر بـ (14.39) عند درجة حرية (77) أين قدرت قيمة (ت) المحسوبة بـ (0.94) وهي قيمة غير دالة إحصائيا، وبالتالي فإن الفروق غير دالة بين الأفراد الأقل من 5 سنوات والأكثر من 5 سنوات في تقدير الذات، وعليه نرفض فرضية البحث ونقبل الفرضية الصفرية والتي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تقدير الذات لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة تعزي لمتغير الأقدمية.

1.2. تفسير نتيجة الفرضية الثالثة :

ويمكن أن تفسر النتائج المتحصل عليها، بعد تأكدنا من عدم صدق الفرضية فوجدنا أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في في درجة تقدير الذات لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة تعزي

لمتغير الأقدمية. وهذا يعني أنه لا يوجد اختلاف في تقدير الذات إن كان أكثر أقدمية, أي أنها عامل إضافي يمكن الاستغناء عنه باعتباره لا يؤثر على تقدير الذات للعامل وإنما هناك مصادر أخرى ترجع إلى طبيعة العمل والذي يؤثر بصورة واضحة في تقدير الذات لدى موظفي المؤسسة سواء في ما يخص في المكافآت أو المشاركة في اتخاذ القرار أو التعامل معهم وفقا للمجهود المبذول وكذا المعاملة الجيدة من قبل الرؤساء من خلال تلبية طلبات الموظفين سواء ذو الخبرة القصيرة أو الكبيرة . وهذا ما أثبتته كدالك دراسة "**منال حسن عثمان 2015**" وتوصلت إلى انه لا توجد فروق ذات دالة إحصائية في تقدير الذات لدي معلمات التربية الخاصة بمراكز ذوي الاحتياجات الخاصة تبعا لمتغير الاقدمية, بحيث أن تقدير الذات لا يرتبط بهذا المتغير باعتباره انه قد يرتبط بعوامل أخرى كثيرة منها كيفية التعامل مع الزميلات ومدى تهيئة المناخ وتوفير متطلبات العمل داخل المركز.

نستخلص أن مستوى تقدير الذات لا يتأثر بمتغير الأقدمية، إذ أن الأقدمية لا تعد من محددات تقدير الذات، وهذا ما يؤكد لنا عدم وجود تأثير للأقدمية في تقدير الذات، فقد يتساوى تقدير الذات بين الموظفين الأقل أقدمية والأكثر أقدمية.

4.عرض وتحليل مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الرابعة :

تنص الفرضية الرابعة على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة تعزي لمتغير الجنس، وللتأكد من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين والنتائج موضحة في الجدول الآتي :

جدول رقم (13) يوضح نتائج الفرق في التوافق المهني حسب متغير الجنس.

المؤشرات الاحصائية / متغيرات	الجنس		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	درجة الحرية	" ت " **المجدولة**	القرار الإحصائي
التوافق المهني	ذكور	48	**83.04**	**9.85**	**3.20**	**77**	**1.99**	دال عند 0.01
	إناث	31	**76.77**	**6.42**				

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (13)، أن المتوسط الحسابي للذكور قدر بـ (83.04) بانحراف معياري قدره (9.85)، في حين قدر المتوسط الحسابي للإناث بـ (76.77) بانحراف معياري قدر بـ (6.42) عند درجة حرية (77) أين قدرت قيمة (ت) المحسوبة بـ (3.20) وهي قيمة دالة إحصائيا، وبالتالي فإن الفروق دالة بين الذكور والإناث في التوافق المهني، وعليه نقبل فرضية البحث ونرفض الفرضية الصفرية والتي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة تعزي لمتغير الجنس.

1.4. تفسير نتيجة الفرضية الرابعة :

ويمكن أن نفسر النتائج المتحصل عليها، بعد تأكدنا من صدق الفرضية فوجدنا أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في في درجة التوافق المهني لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة تعزي لمتغير الجنس, إذا وجد إن درجة التوافق المهني التي تشعر بها الإناث اقل من الدرجة التي يشعر بها الذكور وذلك بسبب كثرة الأعباء الملقاة على عاتق الإناث من أعمال بيتيه وغيرها, وان الذكور يمتلكون قدرة ومهارات على التكيف والتأقلم مع طبيعة وظروف العمل المختلفة مما أدى إلى زيادة مستوى التوافق المهني.

ومن الدراسات التي اتفقت مع نتائج الدراسة المتوصل إليها نجد: دراسة "**بوجمعة نقيب 2008** " التي توصلت بأنه توجد فروق بين أفراد العينة في التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس. كما نجد دراسة "**سكران 2011**" والتي توصلت إلى وجود فروق في التوافق المهني بين الذكور والإناث, وأن الذكور لديهم كفاءة عالية في التعامل مع الآخرين من إدارة وزملاء بما يحقق لهم التوافق المهني.

في حين نجد بعض الدراسات التي تنافي دراستنا الحالية منها: دراسة " **رويم فايزة 2005**" " **بوعطيط سفيان 2007**" والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس, و أن عامل الجنس لا يؤثر في تحقيق التوافق المهني للعمال في الوسط المهني.

5.عرض وتحليل مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الخامسة :

تنص الفرضية الخامسة على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة تعزي لمتغير الأقدمية ، وللتأكد من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين والنتائج موضحة في الجدول الآتي :

جدول رقم (14) يوضح نتائج الفرق في التوافق المهني حسب متغير الأقدمية.

المؤشرات الاحصائية / متغيرات	الاقدمية		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	درجة الحرية	" ت " **المجدولة**	القرار الإحصائي
التوافق المهني	اقل من 5 سنوات	**30**	**81.16**	**9.04**	**0.45**	**77**	**1.99**	غير دال
	اكثر من 5 سنوات	**49**	**80.22**	**9.02**				

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (14)، أن المتوسط الحسابي لدى الأفراد الأقل من 5 سنوات قدر بـ (81.16) بإنحراف معياري قدر بـ (9.04)، في حين قدر المتوسط الحسابي لدى الأفراد الأكثر من 5 سنوات قدر بـ (80.22) بإنحراف معياري قدر بـ (9.02) عند درجة حرية (77) أين قدرت قيمة (ت) المحسوبة بـ (0.45) وهي قيمة غير دالة إحصائيا، وبالتالي فإن الفروق غير دالة بين الأفراد الأقل من 5 سنوات والأكثر من 5 سنوات في التوافق المهني، وعليه نرفض فرضية البحث ونقبل الفرضية الصفرية والتي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة تعزي لمتغير الأقدمية.

1.5.تفسير نتيجة الفرضية الخامسة :

ويمكن أن تفسر النتائج المتحصل عليها، بعد تأكدنا من عدم صدق الفرضية فوجدنا أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في في التوافق المهني لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة تعزي لمتغير الأقدمية. وهذا يعني أن قدرة الموظف في المؤسسة على التعامل مع طبيعة العمل والرغبة في أداء أدوار لا يمكن إكتسابها من خلال سنوات العمل أي أن ليست الأقدمية هي التي تجعل الموظفين يمارسون سلوكيات إضافية في عملهم. وهذا يدل بأن شعور العامل بالتوافق المهني يعود على قدراته في عمله العامل وتكيفه بالظروف المحيطة به والجو العمل الداخلي وليس بسنوات خبرته ، وأن العامل جديد الخبرة بإمكانه التكيف والانسجام في ميدان العمل وأن يتساوى مع العامل ذو خبرة طويلة في توافقه المهني . وهذا ما أثبتته العديد من الدراسات فيما يخص هذه النتيجة ونجد دراسة "**الشافعي 2002** " **و** "**الصعب 2009** " التي ترى أنه لا توجد فروق في التوافق المهني ترجع للأقدمية في المهنة، كما نجد دراسة " **بوعطيط سفيان 2007**" التي توصلت أنه لا يوجد تأثير لسنوات الخبرة في التوافق المهني لدى العمال.

في حين نجد بعض الدراسات التي تنافي دراستنا الحالية منها: دراسة " **خديجة بن طبة 2013**" و " **زروقي صباح 2015**" والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني تعزى لمتغير الاقدمية.

نستخلص أن التوافق المهني لا يتأثر بمتغير الأقدمية, وأنها لا تؤثر في تصرفاته واتجاهاته أثناء العمل, أى ان هناك عوامل أخرى مختلفة تحقق الانسجام و توافق الأفراد مع المهام والأعمال.

خلاصة

من خلال دراسة العلاقة بين تقدير الدات والتوافق المهني لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة، وكذا الكشف عن الفروق التي تعزى للمتغيرات التالية (الجنس، الأقدمية)، وبتطبيق استبيانين تم التأكد من خصائصهما السكومترية (الصدق، الثبات) على عينة مكونة من (79) موظفا، وباستخدام الوسائل الإحصائية وبعد التفسير والمناقشة تم التوصل إلى النتائج التالية :

لا توجد علاقة بين تقدير الذات والتوافق المهني لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تقدير الذات لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة تعزي لمتغير الجنس.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تقدير الذات لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة تعزي لمتغير الأقدمية.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة تعزي لمتغير الجنس.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة تعزي لمتغير الأقدمية.

اقتراحات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، والتي أسفرت على أنه لا توجد علاقة دالة بين تقدير الذات والتوافق المهني لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة، كان من الضروري أن نقدم بعض الاقتراحات والتوصيات ومن بينها:

توصية الباحثين بإجراء دراسات مستقبلية تتعلق بتقدير الذات وعلاقته بمتغيرات أخرى لم تتناولها الدراسة الحالية.

ضرورة تنمية وزيادة إحساس الموظفين بتقدير الذات، مما ينعكس بالإيجاب على توافق العامل وزيادة الأداء بالمؤسسة.

ضرورة أهمية توفير بيئة عمل مناسبة من طرف الإدارة مما ينعكس بالايجابي على العامل وتحقيق رضى وتوافق مهني.

قائمة المراجع

المراجع :

أولا باللغة العربية :

1 إبراهيم أحمد أبو زيد(1987):**سيكولوجية الذات والتوافق**، د ط, دار المعرفة الجامعية، مصر.

2 بديع محمود، مبارك القاسم(2001):**علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق**، ط1، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان.

3 بشير معمرية، (2002): **القياس النفسي وتصميم الاختبارات النفسية**، ط1 ، منشورات شركة بانيت، الجزائر.

4 حمري صارة(2012):**تقدير الذات وعلاقته بالدافعية الانجاز**, رسالة ماجستير, جامعة وهران.

5 الدوسري ،سارة ناصر أل جرير(2000):**إدراك القبول و التحكم الوالدي لدى طلبات الجامعة و علاقتهما بتقدير الذات و الفاعلية الذاتية**، رسالة ماجستير غير منشورة, كلية التربية، جامعة الملك سعود, الرياض.

6 رويم فايزة(2005):**علاقة الاتصال الشخصي لدى العمال بتوافقهم المهني**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ورقلة.

7 ريماوي ، مجمد عودة و آخرون(2004):**علم النفس العام**, ط1, دار المسيرة، الاردن.

8 الريماوي محمد عودة(2004):**علم نفس النمو**, ط1, دار المسيرة, عمان.

9 زوابلية علي, غويني عيسى(2017):**ظغوط النفسية وعلاقتها بتقدير الذات**, رسالة ماستر, جامعة عاشو, جلفة.

10 زين الدين، بوعمارأحمد وصابر،بحري(2014):**مصادر التوافق المهني لدي العامل**. مجلة الدراسات والبحوث التربوية والنفسية.

11 سني احمد(2015):**تقدير الذات وعلاقته بالتوافق النفسي**, رسالة ماجستير, جامعة وهران.

12 شاكر عقلة خلف(2000):**الاعتمادية وعلاقتها بتقدير الذات لدى طلبة المرحلة الأساسية العليا في الأردن**, أطروحة درجة دكتوراه، كلية التربية، جامعة المستبصرة، الأردن.

13 صبرة محمد علي وآخرون(2004): **سيكولوجية الصناعة**، ط1 ،دار المعرفة الجامعية لإلسكندرية ،مصر.

14 طه، فرج عبدالقادر(2001):**علم النفس الصناعي**, ط9, دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع, القاهرة..

15 عبد الرحمان سليمان(1999):**بناء مقياس تقدير الذات لدى عينة من أطفال المرحلة الابتدائية في دولة قطر**, مجلة علم النفس، الهيئة مصرية العامة للكتاب، العدد .15، القاهرة.

16 عبد الرحمن، سعد (2008): **القياس النفسي النظرية والتطبيق**، ط5، هبة النيل العربية لنشر والتوزيع كلية البنات، جامعة عين شمس، الجيزة.

17 علاء الدين كفافي (1989):**تقدير الذات في علاقته بالتنشئة الو الدية والأمن النفسي**، المجلة العربية للعلوم الإنسانية، العدد2، لمجلد1، جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي، الكويت.

18 فراحي فيصل(2011):**تقدير الذات وعلاقته بمشروع التكوين لدى طلبة التكوين المهني**، رسالة دكتوراه، جامعة وهران، الجزائر.

19 فرج عبد القادر طه(1986):**علم النفس الصناعي والتنظيمي**، ط5 ،الدار الجامعية للطباعة والنشر، لبنان.

20 فوليت محمد وليد و عبد الرحمان سيد سليمان(1998):**دراسات في سيكولوجية النمو الطفولة و المراهقة**، مكتبة زهراء الشرق، مصر.

21 كامل محمد محمد عويضة(1996): **علم النفس الصناعي**، ط1 ،دار الكتب العلمية، لبنان.

22 -مالهي، رانجيت سينج وزيزنر، روبرت دبليو(2006.):**تعزيز تقدير الذات**، ط1, مكتبة جرير,الرياض السعودية.

23 -ماهر عفوة الشافعي(2002):**التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقته بسماتهم الشخصية**، رسالة مقدمة لقسم علم النفس بكلية التربية في الجامعة الاسلامية كمطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في علم النفس، غزة.

24 -محمد عبيدات وآخرون(1999):**منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات**، ط1 دار وائل للنشر، عمان.

25 -محمود السيد أبو النيل(1994):**الامراض السيكوسوماتية**، ط2 ، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان.

26 -مريم سليم(2003):**تقدير الذات و الثقة بالنفس**، ط1, دار النهضة العربية، بيروت.

27 -مصطفى فهمي(1979):**التوافق الشخصي و االجتماعي**، ط1, مكتبة الخز ناجي للنشر ،القاهرة.

28 -مصطفى فهمي(1995):الصحة النفسية دراسات في سيكولوجية التكيف، ط3، مطبعة الخانجي، القاهرة، مصر.

29 -مقدم عبد الحفيظ(1993):**الإحصاء و القياس النفسي و التربوي**، دط, ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

30 -ممدوحة سالمة (1999):**المعاناة الاقتصادية في تقدير الذات والشعور بالوحدة النفسية لدى طلبة الجامعة**، مجلة الدراسات النفسية، القاهرة.

31 -نعيم الرفاعي(1995):**الصحة النفسية**، ط1, مكتبة طرابلس، دمشق.

ثانيا :باللغة الأجنبية

32.Copper Smith, (1967).the antecedents of self - esteem ,SanFrancisco: w.H. Freenan

33. Robson .P.J,(1988).Self esteem A psychiatric view. journal of psychology,british.

الملاحق

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

تخصص علم النفس عمل وتنظيم

إستبيـــــــان

بيانات شخصية :

- **الجنس :**

ذكر ☐

انثى ☐

الأقدمية :

أقل من 5 سنوات ☐

أكثر من 5 سنوات ☐

أخي الفاضل أختي الفاضلة .....

في إطار إعداد بحث علمي نضع بين أيديكم جملة من الفقرات، والرجاء منكم أن تقرؤا كل عبارة بتركيز وتمعن، والإجابة بصدق لما ترونه مناسبا بوضع عالمة (x) أمام العبارة المناسبة، علما أنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة، كما أن المعلومات التي ستدلون بها ستستعمل بغرض علمي .

نرجو منكم أن لا تتركوا أي عبارة دون أن تجيبوا عليها وشكرا على تعاونكم.

مثال توضيحي :

الرقم	العبـــــــــــارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	أعارض	أعارض بشدة
1	يحترم المسؤولون اقتراحاتي المهنية		X			

ملحق رقم (01) : مقياس تقدير الذات ل روزنبرغ

الــعبارات	ارفض تمام	ارفض	أوافق تمام	أوافق
1- أنا راض عن نفسي على العموم				
2 - أفكر أحيانا بأنني لست كفؤ على الإطلاق				
3- أشعر أن لدي عددا من الخصائص الجيدة				
4- أنا قادر على القيام بأشياء مثلما يستطيع معظم الناس				
5-أشعر أحيانا بأنني شخص غير نافع				
6-أشعر بأنني لا أملك ما افخر به				
7-أشعر بأن لي قيمة بمستوى قيمة الآخرين				
8-أتمنى لو استطعت احترام نفسي أكثر				
9-أميل إلى الشعور بأنني فاشل				
10- لدي اتجاه ايجابي نحو نفسي				

ملحق رقم (02) : استبيان التوافق المهني

الرقم	العبـــــارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	أعارض	أعارض بشدة
1	أعتقد أن واجبات العمل المطلوبة مني محددة					
2	يناسبني عدد ساعات الدوام الرسمي					
3	ألتزم بمواعيد العمل الرسمية					
4	أشعر بالإنهاك الشديد بعد نهاية الدوام					
5	أشعر بالضجيج في مكان عملي					
6	يتناسب راتبي مع طبيعة عملي					
7	أحصل على راتبي بانتظام					
8	أعاني من عدم كفاية الراتب لسد حاجاتي					
9	يتناسب راتبي مع الدرجة العلمية التي توظفت به					
10	ترقيتي في العمل متعلقة بالكفاءة					
11	أشعر بأن المسؤولين يحترمونني					
12	يقدر المسؤولون أدائي في العمل					
13	يحترم المسؤولون اقتراحاتي المهنية					
14	يساهم المسؤولون في حل المشكلات التي أواجهها					
15	أن القرارات الموجهة من المسؤولين واضحة					
16	يتقبل المسؤولون النقد البناء					
17	أشارك المسؤولين في اتخاذ القرارات بالمؤسسة					
18	أشعر بالضيق من كثرة الخلافات الإدارية مع المسؤولين					
19	أشعر بتقدير زملائي لي في العمل					
20	أقوم بالتنسيق مع زملائي في العمل					
21	أعاني من الخلافات مع الزملاء					
22	أحرص على تكوين علاقات إيجابية مع زملائي					

ملخص الدراسة بالعربية:

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن العلاقة بين تقدير الذات والتوافق المهني لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة, وقد تم إجراء الدراسة الميدانية حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي، وكان اختيار العينة بطريقة عشوائية ميسرة على عينة بلغ عددها (79) موظفا مديرية اتصالات الجزائر بورقلة ،ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على أداتين جاهزتين لمتغيرين (تقدير الذات والتوافق المهني) وذلك بعد التأكد من بعض خصائصها السيكومترية (الصدق والثبات)، لتطبيقها على العينة الأساسية وبعد جمع البيانات وتفريغها تمت المعالجة الإحصائية باستخدام البرنامج الإحصائي في العلوم الإجتماعية (spss) نسخة. 20. و توصلنا إلى النتائج التالية :

لا توجد علاقة بين تقدير الذات والتوافق المهني لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تقدير الذات لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة تعزي لمتغير الجنس.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تقدير الذات لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة تعزي لمتغير الأقدمية.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة تعزي لمتغير الجنس.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى عمال مديرية اتصالات الجزائر بورقلة تعزي لمتغير الأقدمية.

الكلمات المفتاحية: تقدير الذات , التوافق المهني, عمال مديرية اتصالات الجزائر.

Abstract:

The present study aimed at revealing the relationship between self-esteem and professional compatibility among the workers of the Algerian Telecom Directorate in ouargla. The field study was conducted in which the descriptive approach was based on a sample that was easily accessible to a sample of (79) In order to achieve the objectives of the study, we relied on two tools ready for the variables (self-assessment and professional compatibility) after confirming some of the characteristics of the psychometric (honesty and persistence), to apply to the basic sample and after collecting and unloading data was processed statistical using the statistical program in the Social censure (spss) version. 20. We reached the following results:

- **There is no relationship between self-esteem and professional compatibility among the workers of the Algerian Telecom Directorate of ouargla.**
- **There were no statistically significant differences in the degree of self-esteem among the workers of the Algerian Telecom teleco Directorate of ouargla, which is attributed to the gender variable.**
- **There were no statistically significant differences in the degree of self-esteem among the workers of the Algerian Telecom Directorate of ouargla, in relation to the seniority variable.**
- **There are statistically significant differences in the professional compatibility of the workers of the Algerian Telecom Directorate of ouargla, which is related to the gender variable.**
- **There were no statistically significant differences in the professional compatibility of the workers of the Algerian Telecom Directorate of ouargla due to the seniority variable.**

Keywords: Self-Esteem, Professional Accomplishments, Algeria Telecom Directorate Workers.