



جامعة قاصدي مرياح ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير



قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر اكايمي، الطور الثاني

في ميدان :علوم اقتصادية وعلوم التسيير وعلوم تجارية

قسم: علوم التسيير

تخصص : إدارة الأعمال

بعنوان

أثر التوافق المهني على أداء العاملين دراسة حالة مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة

من إعداد الطالب: ناقص حسان

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ : 18 جوان 2019

أمام اللجنة المكونة من السادة:

د/ أسماء يوسف..... جامعة ورقلة رئيسا

د/خالد رجم..... جامعة ورقلة مشرفا ومقررا

د/بن الحبيب محسن..... جامعة ورقلة مناقشا

السنة الجامعية : 2018 - 2019



جامعة قاصدي مرباح ورقلة



كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر اكايمي، الطور الثاني

في ميدان :علوم اقتصادية وعلوم التسيير وعلوم تجارية

قسم: علوم التسيير

تخصص : إدارة أعمال

بعنوان

أثر التوافق المهني على أداء العاملين دراسة حالة مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة

من إعداد الطالب : ناقص حسان

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ : 18 جوان 2019

أمام اللجنة المكونة من السادة:

د/ أسماء يوسف..... جامعة ورقلة رئيسا

د/ خالد رجم..... جامعة ورقلة مشرفا ومقررا

د/بن الحبيب محسن..... جامعة ورقلة مناقشا

السنة الجامعية : 2018 - 2019

إهداء

إلى كل عائلتي وأهلي أجمعين إلى عائلتي الصغيرة وأخص بالذكر زوجتي الغالية وأولادي

إلى زملائي بالدراسة جميعاً، خاصةً جماعتي المميزة « **Best Managers** »

لن أنساهم، وإلى كل من عرفني بالجامعة

إلى روح معلمي بالكتاب

«**بن مالك مُجَدِّ حسان**» رحمه الله

إلى جامعة ورقلة قاصدي مباح ثبتها الله في الصف الأول اللهم آمين

أهدي ثمرة عملي

حسان ناقص

شكر

يطيب لي بعد شكر الله عز وجل الذي وفقني لإنجاز هذا العمل المتواضع أن أتقدم بجزيل
الشكر إلى الأستاذ المشرف الدكتور:

خالد رجم

على كل الدعم الذي حظيت به منه ولن أوفيه حقه ما ذكرته

أيضا أتقدم بالشكر الجزيل للأساتذة الكرام

د. نور الدين مزهودة، د. عادل عياض ، د. عبد الرؤوف حجاج ، د. أسماء يوسف،

د. الحاج عرابة، د. رشيد مناصرية، د. حورية الأطرش

وكل الأساتذة الذين تعلمت منهم الأخلاق قبل العلم

إلى الأساتذة المشرفين على مناقشة وإجازة هذه المذكرة

كما لا يفوتني شكر كل عمال سونلغاز وأخص بالذكر

الأستاذ رحمان مخلوف مجول، د. عبد الباري عياض، د. عبد الرؤوف بوغابة، د. محمد زيادي وإلى

إطارات الموارد البشرية أ. فريد حميداتو، أ. عبد الحميد شلاوة.

حسان ناقص

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير التوافق المهني على مستوى أداء العاملين في مؤسسة سونلغاز -ورقلة، حيث تم استخدام المنهج الوصفي والمنهج التحليلي وقد أجريت الدراسة على عينة من عمال مؤسسة سونلغاز والتي بلغت (81) عامل، ومن أجل جمع بيانات الدراسة تم إجراء مقابلة مع بعض العمال من أقسام مختلفة من المؤسسة، كذلك تم توزيع الاستبيان.

لتحليل البيانات المستخرجة من الاستبيانات، بالاعتماد على المتوسطات SPSS وقد تم استخدام برنامج لحساب الانحرافات المعيارية، معامل الارتباط سبيرمان، وخلصت الدراسة الى العديد من النتائج أهمها: هناك علاقة طردية متوسطة بين أيعاد التوافق المهني وأداء العاملين، وأن مستوى التوافق المهني للعاملين في مؤسسة سونلغاز كان متوسطاً، في حين كان مستوى أداء العاملين مرتفعاً. الكلمات المفتاحية: أداء العاملين، توافق المهني، فعالية.

Résumé

Le but de cette étude était de déterminer l'impact de la compatibilité professionnelle sur le niveau de performance des employés de Sonlegaz.

Lorsque l'approche descriptive et la méthode analytique ont été utilisées, l'étude a été menée sur un échantillon d'employés de Sonalghaz, qui a touché 81 employés, afin de recueillir les données de l'étude.

Pour analyser les données extraites des questionnaires, en fonction des moyennes SPSS, un programme a été utilisé pour calculer les écarts types, coefficient de corrélation de Spearman, et l'étude a conclu à plusieurs des résultats les plus importants: il existe une relation la performance et le niveau de compatibilité professionnelle des employés de l'Institution Sonlegaz était moyen, alors que le niveau de performance des travailleurs était élevé.

Mots-clés: performance des employés, compatibilité professionnelle, efficacité.

قائمة المحتويات

الرقم	العنوان	الصفحة
1	الإهداء	IV
2	الشكر	V
3	الملخص	VI
4	قائمة المحتويات	VII
5	قائمة الجداول	VIII
6	قائمة الأشكال	IX
7	قائمة الملاحق	X
8	مقدمة	أ
9	الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية لأثر التوافق المهني على أداء العاملين	1
10	تمهيد الفصل	2
11	المبحث الأول: الأدبيات النظرية لأثر التوافق المهني على أداء العاملين	2
12	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لأثر التوافق المهني على أداء العاملين	21
13	خلاصة الفصل	32
14	الفصل الثاني : الإطار التطبيقي لأثر التوافق المهني على أداء العاملين	33
15	تمهيد الفصل	34
16	المبحث الأول : الطريقة والأدوات	34
17	المبحث الثاني : النتائج والمناقشة	42
18	خاتمة	64
19	المراجع	67
20	الملاحق	71

77	الفهرس	21
----	--------	----

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
16	مقارنة بين الفعالية والكفاءة	(1-1)
31	مقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية	(2-1)
36	توزيع العاملين حسب المستوى الوظيفي	(1-2)
37	عدد الاستبيانات الموزعة والمسترجعة	(2-2)
39	معاملات ثبات الأداة حسب المعامل (ألفا كرونباخ)	(3-2)
41	توزيع عبارات ليكرت (likert) الثلاثي	(4-2)
41	توزيع درجات ليكرت (likert) الثلاثي	(5-2)
42	خصائص عينة الدراسة حسب الجنس	(6-2)
43	خصائص عينة الدراسة حسب السن	(7-2)
44	خصائص عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	(8-2)
45	خصائص عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي	(9-2)
46	خصائص عينة الدراسة حسب الحالة العائلية	(10-2)
46	خصائص عينة الدراسة حسب الأقدمية	(11-2)
47	نتائج إجابات المستجوبين الخاصة بالبعد الأول الرضا	(12-2)
48	نتائج إجابات المستجوبين الخاصة بالبعد الثاني الإرضاء	(13-2)
50	نتائج إجابات المستجوبين الخاصة بالمحور الثاني أداء العاملين	(14-2)
51	معامل الارتباط ما بين التوافق المهني وأداء العاملين	(15-2)
52	معامل الارتباط ما بين أبعاد التوافق المهني وأداء العاملين	(16-2)

53	يبين فروق إجابات عينة الدراسة حول أداء العاملين حسب المتغيرات الشخصية	(17-2)
54	يبين فروق إجابات عينة الدراسة حول التوافق المهني حسب المتغيرات الشخصية	(18-2)
55	يبين فروق إجابات عينة الدراسة حول بعد الرضا حسب المتغيرات الشخصية	(19-2)
56	يبين فروق إجابات عينة الدراسة حول بعد الإرضاء حسب المتغيرات الشخصية	(20-2)
59	ترتيب المتوسطات الحسابية لعينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	(21-2)
60	ترتيب المتوسطات الحسابية لعينة الدراسة حسب متغير المسمى الوظيفي	(22-2)
61	ترتيب المتوسطات الحسابية لعينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة	(23-2)
63	ترتيب المتوسطات الحسابية لعينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	(24-2)

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الشكل
17	مصادر الأداء في المنظمة	(1-1)
21	العوامل المؤثرة على أداء الفرد	(2-1)
37	الهيكل التنظيمي لمديرية التوزيع ورقلة	(3-1)
42	عينة الدراسة حسب الجنس	(1-2)
43	عينة الدراسة حسب السن	(2-2)
44	عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	(3-2)
45	عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي	(4-2)
46	عينة الدراسة حسب الحالة العائلية	(5-2)
46	عينة الدراسة حسب الاقدمية	(6-2)
60	ترتيب المتوسطات الحسابية حسب متغير المستوى التعليمي	(7-2)
61	ترتيب المتوسطات الحسابية حسب متغير المسمى الوظيفي	(8-2)
62	ترتيب المتوسطات الحسابية حسب متغير سنوات الخبرة	(9-2)
64	ترتيب المتوسطات الحسابية حسب متغير المستوى التعليمي	(10-2)

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الشكل
71	الاستبانة	(1)
74	قائمة الاساتذة الحكمين	(2)
75	دليل المقابلة	(3)

المقدمة

أ- توطئة:

إن من أبرز سمات هذا العصر تأثير العولمة على المنظمات، حيث تتميز المنظمات بحجمها الكبير وانتشارها عبر الدول، الأمر الذي يتطلب توفير موارد بشرية مؤهلة تستطيع أن تعمل في كافة الظروف. فقد أصبحت عملية اتخاذ القرار لامركزية، بحيث يصدر القرار من إدارات وأقسام مختلفة، وحتى تتم هذه العملية بنجاح، فلا بد من توافر موظفين مؤهلين وقادرين على أداء المهام المختلفة واتخاذ القرارات وتحمل المسؤوليات.

ومع زيادة المهام والأنشطة المطلوبة، أوصت العديد من الدراسات بتمكين العاملين وإشباعهم بالحاجات التي تؤهلهم من القيام بواجباتهم، وذلك بهدف تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية، ويعتبر الاهتمام بموضوع التوافق المهني لدى العاملين من قبل المؤسسة من الأساليب التي تعتمد عليها المنظمات في إشباع الحاجات المختلفة للمنظمة وللعاملين فيها. وبناءً على ما تقدم تتمحور الدراسة الحالية في التعرف على أثر التوافق المهني على أداء العاملين لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز "سونلغاز" ورقلة.

ب- مشكلة الدراسة:

بعد الاطلاع على إطار هذا البحث، وأهمية القيام به، والتعرف على الأهداف التي نسعى للوصول إليها، نصل إلى طرح إشكالية بحثنا التي نحاول تناولها وفق سياق نظري وتطبيقي تحليلي من خلال الإجابة على السؤال الرئيسي الآتي:

الى أي مدى يؤثر التوافق المهني على أداء العمال لمديرية توزيع الكهرباء والغاز ورقلة؟

ت- أسئلة الدراسة:

تسعى الدراسة الى الإجابة عن التساؤلات التالية:

- 1) ما هو واقع مستوى التوافق لدى عينة الدراسة؟
- 2) ما أثر بعد الرضا على أداء العاملين؟
- 3) ما أثر بعد الإرضاء على أداء العاملين.

ث- أهمية الدراسة:

إن معرفة حجم التوافق المهني عند العاملين يساعد في التعرف على مدى استقرار المنظمات والعاملين ومدى توافق هاته المنظمات مع بيئتها الخارجية، كما أن هذه الدراسة سوف تساهم في تقييم مستوى التوافق المهني ومدى تأثير ذلك على أداء العاملين لموظفي المنظمة المبحوثة (سونلغاز) وبالتالي توجيه القائمين عليها لتقديم الدورات التدريبية والبرامج العلاجية المناسبة لهم، وتقديم الحوافز المادية والمعنوية والتي تساهم في زيادة مستوى الرضا ومنه سيسفر ذلك في مستوى الإرضاء الذي سيؤثر في رفع مستوى الأداء.

ج- أهداف الدراسة

تسعى الدراسة الى تحقيق الأهداف التالية:

- 1) التعرف إلى التوافق المهني بأبعاده وأثره على أداء العاملين؛
- 2) التعرف إلى أثر بعد الرضا على أداء العاملين؛
- 3) التعرف إلى أثر بعد الإرضاء على أداء العاملين.

ح- فرضيات الدراسة:

تسعى الدراسة الى اختبار الفرضيات التالية:

- ✓ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتوافق المهني بمتغيراته (الرضا والإرضاء) وأداء العاملين؛
- ✓ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين متغيرات التوافق المهني (الرضا والإرضاء)؛
- ✓ لا يوجد فروق إجابات عينة الدراسة حول أداء العاملين حسب المتغيرات الشخصية لدى موظفي المؤسسة ميدان الدراسة؛
- ✓ لا يوجد فروق إجابات عينة الدراسة حول التوافق المهني حسب المتغيرات الشخصية على أداء العاملين لدى موظفي المؤسسة ميدان الدراسة؛
- ✓ لا يوجد فروق إجابات عينة الدراسة حول بعد الرضا حسب المتغيرات الشخصية على أداء العاملين لدى موظفي المؤسسة ميدان الدراسة؛
- ✓ لا يوجد فروق إجابات عينة الدراسة حول بعد الإرضاء حسب المتغيرات الشخصية على أداء العاملين لدى موظفي المؤسسة ميدان الدراسة.

خ- مبررات اختيار الموضوع:

قمنا باختيار هذا الموضوع بناء على عدة اعتبارات نذكر أهمها في النقاط الآتية:

- الميل الشخصي بمواضيع الموارد البشرية؛
- الرغبة في التعرف على واقع التوافق المهني لدى عمال الشركة.

د- حدود الدراسة:

حددت هذه الدراسة بعدد من الحدود المكانية والزمنية الآتية:

الحدود المكانية: فيما يخص الإطار المكاني للدراسة الميدانية فكان مؤسسة سونلغاز ورقلة؛

الحدود الزمانية: أما ما يخص الإطار الزمني للدراسة فقد كانت خلال فترة مارس-أفريل 2019.

ذ- منهج الدراسة والأدوات المستخدمة:

من أجل التعرف على أثر التوافق المهني على أداء العاملين تم الاعتماد على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي باعتبارهما أكثر المناهج موافقة مع موضوع الدراسة، أما بالنسبة للأدوات المستخدمة في الدراسة فقد تم الاعتماد على نوعين من مصادر المعلومات، مصادر ثانوية والمتمثلة بالدرجة الأولى في الكتب، الرسائل العلمية والمجلات وقد تم استخدامها في الجانب النظري من الدراسة، أما المصدر الرئيسي فتمثل في الملاحظة والمقابلة والاستبيان والتي استخدمت كأداة لجمع قاعدة بيانات الجانب التطبيقي للدراسة، كما استعمل البرنامج الإحصائي SPSS V22 اختصاراً الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية "المعالجة البيانات التي تم جمعها بواسطة الاستبيان.

ر- صعوبات الدراسة

في أغلب الحالات تواجه الطلبة عند إعدادهم لدراسة موضوع ما بعض الصعوبات، ففي هذه الدراسة تمثلت الصعوبات في مايلي:

- عدم إمكانية توسيع حجم عينة الدراسة، بسبب نظام المناوبة والعطل؛
- طول فترة استرجاع الاستبيانات الموزعة مع قصر وقت الدراسة.

ز- هيكل الدراسة:

من أجل إجراء الدراسة تم تقسيم البحث إلى فصلين، فصل تناول الجانب النظري للموضوع، وبدوره جزء إلى مبحثين، الأول تناول الجانب المفاهيمي لموضوع الدراسة، أما المبحث الثاني فتضمن مجموعة من الدراسات السابقة والتي كان لها علاقة مباشرة بموضوع الدراسة.

وفي الفصل الثاني والمتمثل في الدراسة الميدانية والتي تمت على مستوى مؤسسة سونلغاز -ورقلة-، فقد قسم إلى مبحثين، الأول خصص لعرض طريقة وأدوات الدراسة، كذلك تم عرض أرقام وإحصائيات المتغيرات الشخصية في مؤسسة سونلغاز، أما المبحث الثاني فقد خصص لعرض نتائج الدراسة من جهة، وتمت مناقشتها وتحليلها من جهة أخرى.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لأثر التوافق المهني على أداء العاملين

المبحث الأول: الإطار النظري لأثر التوافق المهني على أداء العاملين

تمهيد:

يعتبر التوافق المهني مهم جدا في حياة الأفراد العاملين في المؤسسات الدولة أو غيرها، لأنه عبارة عن عملية ديناميكية مستمرة يقوم بها الفرد لكي يتمكن من سد حاجاته وتحقيق أهدافه، وذلك بتحقيق التكيف والانسجام بينه وبين البيئة المهنية التي يعمل فيها، وما لاشك فيه فإنه لا بد من تحقيق أكبر قدر ممكن من التوافق المهني في مجال العمل لأن العامل يقضي معظم وقته في عمله وكذلك فكره وجهده، لأن العمل من أهم ما يبرز المكانة والقيمة ويعود بالنفع للعامل وللمجتمع.

وسنحاول في هذا الفصل عرض مفهوم التوافق المهني، وذكر مظاهره وشروطه، ومعرفة العوامل المؤثرة في التوافق المهني، ومحددات وأبعاد التوافق المهني، وسوء التوافق المهني.

المطلب الأول: التوافق المهني

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

الفرع الأول: التوافق

أولا- مفهوم التوافق

يعرف ايزنك (Eysenk) التوافق بأنه: الحالة التي تتناول حاجات الفرد ومطالبه بالنسبة للبيئة التي تحقق له الإشباع الكامل.

أما زهران فيرى: أنه عملية ديناميكية مستمرة تتناول السلوك والبيئة بالتغيير والتعديل حتى يحدث توازن بين الفرد وبيئته.

ويرى لندركين وآخرون (Lindergren and all) بأنه: تلك العملية التي يقوم بها الشخص من خلالها بتعديل البيئة المحيطة به.

أما غابن (Ghaplin) فيعرفه: على أنه علاقة انسجام الشخص مع البيئة المادية والاجتماعية¹

ويلخص سوبر (Super) مفهومه للتوافق بأنه: المحصلة الكلية أو التركيبية المكونة من الأنواع أو الجوانب الخاصة للتكيف الذي يتخذ مظهرين هما التوافق الذاتي الذي يتعلق بالتنظيم النفسي الذاتي للفرد والتوافق الاجتماعي و يعني بالعلاقات بين الذات والآخرين²

1 الداهري صالح أحمد حسين ، أساسيات التوافق النفسي و الاضطرابات السلوكية والانفعالية ،الأسس و النظريات ، دار صفاء للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن، 2008: ص 15.

2 الخالدي أديب محمد ، المرجع في الصحة النفسية ، نظرية جديدة ، دار وائل للنشر ، عمان ، الأردن، 2009 : ص 99

ويعرف سعيد التوافق العام بأنه: قدرة الفرد على التوافق مع نفسه (التوافق الذاتي) وقدرة الفرد على التوافق مع البيئة الاجتماعية في مختلف نواحيها التوافق الاجتماعي¹.

كما يعني التوافق الحالة التي يصل إليها العضو بعد التحرر من توتر الحاجة والشعور بالارتياح بعد تحقيق الهدف.

ويشير عبد الله إلى التوافق: بأنه مختلف العمليات السلوكية والإدراكية التي يستخدمها الأفراد للتكيف في بيئتهم التي يعيشون في إطارها.²

وينظر ماك كيني (Mc Kinney) إلى الحياة من خلال مفهومه للتوافق ويصفها بأنها: سلسلة من عمليات التوافق التي يعدل فيها الفرد سلوكه في سبيل الاستجابة للموقف المركب الناتج عن حاجاته من ناحية وقدرة على إشباع هذه الحاجات من ناحية ثانية، ويرى بأن الإنسان كي يكون سويًا ينبغي أن يكون توافقه مرنا وأن يمتلك القدرة على تقديم استجابات متنوعة تلائم المواقف المختلفة وتنجح في تحقيق دوافعه وأن سلوك الفرد ما هو إلا محاولة لأن يحتفظ بتوازنه الذي يكفل به تحقيق مطالبه.³

ويرى الشاذلي عبد الحميد أن التوافق يشير إلى وجود علاقات منسجمة مع البيئة تتضمن القدرة على إشباع معظم حاجات الفرد وتلبية معظم مطالبه وعلى ذلك فإن التوافق يتضمن التباينات والتغيرات في السلوك التي تكون ضرورية حتى يتم الإشباع في إطار هذه العلاقات⁴

ويعرف صبره وأشرف التوافق على أنه: قدرة الفرد على تغيير سلوكه وعاداته واتجاهاته عندما يواجه مشكلة مادية أو اجتماعية أو خلقية أو صراعًا نفسيًا حتى يقيم بينه وبين بيئته علاقة أصلح وهو التوافق والتكيف السليم للبيئة المادية والاجتماعية في شتى صورها الأسرية والمهنية والدراسية والثقافية والعاطفية والدينية.⁵

كما يرى عثمان قائلًا " أن التوافق هو قدرة الفرد على التوافق مع بيئته الاجتماعية في مختلف جوانبها المنزلية المهنية والاقتصادية والدينية والثقافية فيعرف بالتوافق الاجتماعي.⁶

يتخذ التوافق عدة مظاهر سلوكية منها:

- القدرة على مواجهة المشكلات والتعامل معها بذكاء؛

- تقبل الفرد لذاته و الآخر و إدراك جوانب القوة و الضعف في كل منها؛

1 عثمان سعيد محمد ، دراسات في علم النفس الصناعي ، سيكولوجية التوافق المهني للعامل ، د راسة ميدانية ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية، مصر، 2002: ص 26.

2 عبد الله مجدي أحمد محمد ، الصحة النفسية ودينامياتها بين الفرد و المجتمع ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، 2012: ص 87.

3 الخالدي أديب محمد ، نفس المرجع السابق، 2009:ص 99.

4 الشاذلي عبد الحميد محمد ، الصحة النفسية وسيكولوجية الشخصية ، ط 2 ، المكتبة الجامعية ، الأزارطة ، الإسكندرية ، مصر ، 2001:ص 55.

5 أشرف محمد عبد الغني شربت ، صبره محمد علي ، سيكولوجية الصناعة ،أسسه وتنظيماته ،دار المعرفة الجامعية ، الأزارطة ، مصر، 2004: ص 330.

6 عثمان سعيد محمد، نفس المرجع السابق، 2002: ص 26.

- القدرة على تنمية علاقاته الاجتماعية مع المحيطين به ومحاولة تنميتها؛

- أن تكون المسافة بين الطموح و الإمكانيات الداعية ملائمة وذلك بمحاولة تعديل ذاته والآخر.

إذن فالتوافق حسب علماء الاجتماع ينصب أكثر على البيئة، لاسيما البيئة الاجتماعية وعلاقة الفرد بالآخرين، فالفرد المتوازن هو الذي يحسن التعامل مع بيئته الخارجية بما يقتضيه عليه من الشروط.

ثانيا: خصائص التوافق

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

1. التوافق عملية كلية:

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

2. التوافق عملية وظيفية:

معنى التوافق ينطوي على وظيفة هي تحقيق الاتزان من جديد مع البيئة وهناك مستويات متباينة من الاتزان حيث يفرق البعض بين التلاؤم (Adaptation) وهو مجرد تكيف فيزيائي وبين التوافق (Adjustment) بمعنى الكلمة في شموليته وكليته¹.

3. التوافق ليس عملية جامدة:

تحدث في موقف معين أو فترة زمنية معينة بل أنها عملية مستمرة دائمة فعلى الإنسان أن يواجه سلسلة لا تنتهي من المشاكل والحاجات والمواقف التي تحتاج إلى سلوك مناسب مما يؤدي إلى خفض التوتر وإعادة التوازن والاحتفاظ بالعلاقة مع البيئة².

4. التوافق عملية اقتصادية:

إن نتيجة الصراع تتوقف على كمية الطاقة المستثمرة فكمية الطاقة عند فرد ما تعتبر ثابتة بالتالي إذا كانت كمية الطاقة الضائعة في المكونات والدفاعات كبيرة تكون الطاقة المتبقية تحت تصرف الجانب الشعوري في الأنا ومن هنا تكون الأنا عاجزة على أن تواجه متطلبات السهر والأنا العليا في مواجهتها لمواقف الحالة الخارجية وذلك هو المعنى الحقيقي للشخصية الضعيفة³.

1 حسين أحمد حشمت، مصطفى حسين باهي، التوافق النفسي والتوازن الوظيفي، ط 1، دار العالمية للنشر والتوزيع، مصر، 2006: ص67.

2 بطرس حافظ بطرس، التكيف والصحة النفسية للطفل، ط 1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008: ص112.

3 حسين أحمد حشمت، نفس المرجع السابق، ص69.

ثالثاً: أبعاد التوافق ومجالاته:

تتضمن عملية التوافق تفاعلاً مركباً لمجموعة معتمدة من النظم الفكرية والانفعالية والسلوكية مع بعضها البعض في مقابل ذلك فإن الغالب الديناميكي لمكونات الشخصية في تفاعل مستمر مع ظروف الفرد دائمة التغيير ولا ينطبق التوافق المثالي أو عرضه على حالة واحدة أو قادرة للفرد والبيئة وهو لا يكون عملية مفردة أو مجموعة مماثلة من العمليات والعلاقات بين الفرد والمحيطين به على طول بعد واحد بل أن التوافق متعدد الأبعاد ويمكن وصفه في عدد من التغييرات المتفاعلة¹:

1. التوافق الشخصي الذاتي: Personal Adjustment

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

2. التوافق الاجتماعي: Social Adjustment

هو تلك العملية التي يتحقق بها حالة من الانسجام والاتزان في علاقاته مع أصدقائه وأفراد أسرته وبيئته المحلية ومجتمعه الكبير يستطيع من خلالها إشباع حاجاته مع قبول ما يفرضه المجتمع عليها من مطالب والتزامات وما يفرضه له من معايير وقيم².

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

1 هشام زروقة، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني دراسة ميدانية على موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر - فرع بسكرة-، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2017، ص 72.

2 حسين أحمد حشمت، نفس المرجع السابق، ص 54، 53.

أ- التوافق العقلي:

تنحصر عناصر التوافق العقلي في الإدراك الحسي التذكري، التعلم، التفكير، الذكاء والاستعدادات ولتحقيق التوافق العقلي لا بد من قيام كل بعد من هذه الأبعاد بدوره كاملا ومتعاوننا مع بقية العناصر.¹

ب- التوافق الأسري:

ويتضمن السعادة الأسرية التي تتمثل في الاستقرار الأسري، وقدرته على تحقيق مطالب الأسرة و سلامة العلاقات مع الوالدين مع بعضهما و مع الأبناء، حيث تسود المحبة و الثقة و الاحترام المتبادل بين الجميع، و يمتد التوافق الأسري ليشمل العلاقات الأسرية مع الأقارب و القدرة على حل المشاكل الأسرية.²

ت- التوافق الترويحي:

يقوم التوافق الترويحي في حقيقته على إمكانية التخلص مؤقتا من أعباء العمل و مسؤولياته أو التفكير فيه خارج مكان العمل، والتصرف في الوقت بحرية، و ممارسة السلوك الحر التلقائي الذي يحقق فيه الفرد فرديته و يمارس فيه هوايته: رياضية كانت أم عقلية أو ترويحية، و يتحقق بذلك الاستجمام، و هناك من تطاردهم أعمالهم أثناء الليل وطوال النهار بل و في الأماكن التي يذهبون إليها للترويح أو قضاء إجازة نهاية الأسبوع، أو الإجازة السنوية كالأطباء و أساتذة الجامعات، و هؤلاء يتعرضون لسوء التوافق الترويحي، فيعودون إلى أعمالهم دون رغبة فيها ولا يستمتعون بالحياة بالدرجة المطلوبة، فيعوق بذلك توافقتهم المهني و غيره من أنواع التوافق الأخرى.³

ث- التوافق الاقتصادي:

إن التغير المفاجئ في الارتفاع أو الانخفاض في سلم القدرات يحدث اضطرابا عميقا في أساليب توافق الفرد، و يلعب حد الإشباع دورا بالغ الأهمية في تحديد شعور الفرد بالرضا أو الإحباط، فيغلب على الفرد الشعور بالحرمان و الإحباط إذا كان حد الإشباع عنده منخفضا و يغلب عليه الشعور بالرضا إذا كان حد الإشباع عنده مرتفع.⁴

ج- التوافق المهني:

يتضمن الرضا عن العمل و إرضاء الآخرين فيه، و يتمثل الاختيار المناسب للمهنة عن قدرة و اقتناع شخصي، و الاستعداد لها علما وتدريبيا للدخول فيها و الصلاحية المهنية و الكفاءة و الإنتاج و الشعور بالنجاح.⁵

1 بطرس حافظ بطرس، نفس المرجع السابق، 2008: ص 115.

2 هشام زروقة، نفس المرجع السابق، 2017: ص 73.

3 علي صوره و شريت محمد، الصحة النفسية و التوافق النفسي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2004: ص 132.

4 هشام زروقة، نفس المرجع السابق، 2017: ص 73.

5 الشاذلي عبد الحميد محمد، نفس المرجع السابق، 2001: ص 64.

رابعاً: التوافق و بعض المفاهيم المشابهة له:

1. التوافق و التكيف:

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

- معالجة التكيف المهني من منظور العلاقات الاجتماعية في المؤسسة؛

- معالجة التكيف المهني من منظور إدارة المؤسسة؛

- معالجة التكيف المهني من منظور ثقافة المؤسسة؛

- معالجة التكيف المهني من منظور التوحيد التنظيمي؛

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

ويتفق هذا المنظور مع ما ذهب إليه دوغلاس ماك غريغور (D. Mc. Grigore) لذا عرف أهداف التنظيم بأنها :
الأهداف الاقتصادية للمشروع، أما مطالب الفرد فهي إشباع حاجاته الفسيولوجية والنفسية والاجتماعية¹.

2. التوافق و الصحة النفسية:

يجمع معظم الباحثين في علم النفس على ضرورة التوحيد بين الصحة النفسية وحسن التوافق، حيث يرون أن دراسة الصحة النفسية ما هي إلا دراسة للتوافق وأن حالات عدم التوافق ما هي إلا مؤشرا عن اختلال الصحة النفسية، كما يرى البعض الآخر أن السلوك التوافقي هو أحد مظاهر الصحة النفسية، فالصحة النفسية حالة أو مجموعة شروط والسلوك التوافقي دليل توافرها، في حين يرى آخرون أن الشخصية السوية مصطلح مرادف لمصطلح الصحة النفسية والحقيقة أن التداخل كبير بين هاتين المصطلحات، فسوء التوافق يمثل واحداً من الأسباب الرئيسية المؤدية إلى الاضطراب النفسي بأشكاله المختلفة².

1 بالراجع نجد ، التكيف المهني، ديوان المطبوعات الجامعية، وهران، الجزائر، 2011 : ص ص 29,30.

2 بطرس حافظ بطرس، نفس المرجع السابق، 2008، ص: 113.

المطلب الثاني: التوافق المهني

أولاً: تعريف التوافق المهني

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

- إن العمل هو الذي يحدد نوع النشاط الذي يقضي فيه الفرد معظم وقته ويبدل فيه معظم جهده .
- إن العمل هو الوسيلة التي يعبر بها الإنسان عن طموحه وميوله وذكائه وقدراته
- العمل هو الذي يحدد المستوى الاجتماعي والاقتصادي للفرد وجاءت التعريفات كالتالي:

يعرف سكوت (Scott): التوافق المهني بأنه توافق الفرد في عمله يشمل توافقه لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على فترات من الزمن وكذا توافقه لخصائصه الذاتية¹.

ويعرفه إبراهيم بن مهنا المهنا: بأنه شعور الفرد بإمكانية ملائمة وضعه النفسي لمقتضيات العمل ورغبته في التواصل معه وشعوره بأن العمل يحقق له ما يريده كأهداف شخصية بالإضافة إلى رضا الفرد عن زملائه ورؤسائه ومرؤوسيه بصفة عامة وشعوره بأن المستقبل في مجال العمل يتيح له ما يتمناه في حياته وأخيراً شعوره بالولاء لعمله ولأهداف هذا العمل².

والتوافق المهني هو: العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم³.

ويعرفه بديع محمود القاسم: بأنه توافق الفرد مع جميع متغيرات العمل مما يعث على الرضا الوظيفي ويتضمن ذلك رضا العامل وإشباع حاجاته وتحقيق طموحاته وتوقعاته مما ينعكس على إنتاجيته وكفاءته وعلاقته بزملائه ورؤسائه وبيئة العمل ويتضمن توافق الفرد مع محيط العمل توافقه مع العوامل البيئية والطبيعية والاجتماعية وما يطرأ على ذلك من تغير من وقت لآخر⁴.

1 عثمان سعيد نجد، دراسات في علم النفس الصناعي، سيكولوجية التوافق المهني للعامل، دراسة ميدانية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 2002، ص: 26.

2 المهنا إبراهيم بن مهنا، العلاقة بين الاتجاه نحو التقنية الحديثة و التوافق المهني لدى العاملين في القطاع الحكومي و القطاع الخاص، مكتبة الإسكندرية، مصر، 2001، ص: 80.

3 الأمانة أسعد، التوافق المهني انعكاس للتوافق النفسي، الحوار المتمدن، العدد: 1324، 2005، ص: 1.

4 القاسم بديع محمود، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، ط 1، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2001، ص: 46، 47.

ثانيا: مظاهر التوافق المهني

نستنتج أن توافق الفرد يمكن الوقوف عليه من خلال محكين أو مظهرين أساسيين من العلامات:

1. الرضا: Satisfaction

فالرضا يشمل الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن مختلف جوانب بيئة عمل الفرد: عن مشرفه، زملائه، الشركة أو المؤسسة التي يعمل لها، وظروف عمله، وساعات عمله وأجره ونوع العمل الذي يشغله كما يشمل إشباع حاجاته وتحقيق أوجه طموحه وتوقعاته، ويشمل اتفاق ميوله المهنية وميول معظم الناس الناجحين الذين يعملون مهنته.¹

2. الإرضاء: Satisfactionness

أيضا الإرضاء يعبر عنه بمدى كفاءة العامل وأهليته وكفائته وبالطريقة التي ينال بها تقدير رؤسائه وزملائه وهي التي تعبر سلبيا بتغيب العامل وتأخره عن مواعيد العمل والحوادث التي تقع منه أو يقع فيها وعدم استقراره في العمل، وهي التي تعبر عنها إيجابيا بتوافق قدراته ومهاراته مع مطالب العمل ومقتضياته.²

يتضح مما سبق أن المظهر الأساسي للتوافق المهني هو حالة الرضا عن العمل بصورة إجمالية ومن جميع الأوجه، وعن ما يحيط بالعامل من مؤثرات بحيث يشعر بالأمن، الارتياح، تحقيق الرغبات وميوله وطموحاته، وإحساسه بإحراز النجاح والذي يتمثل في حجم الإنتاج ونوعه، ويأتي الرضا في العمل نتيجة التوفيق بين فكرة الفرد عن ذاته وتقديره لقدراته، وتكيفه مع ظروفه من جهة وبين الدور المهني الذي يقوم به والذي يعتبر جزءاً من تحقيقه لذاته، قد يحدث أحيانا مختلفة عدم توافق الفرد في عمله مما يجعله غير راضٍ عنها وغير مرضي عنه ويرجع ذلك إلى أسباب تعود للعامل نفسه كعدم الشعور بالأمن والحساسية الزائدة والخوف والإرهاك والقصور الإدراكي والإكثار من الأخطاء والتمرد والإسراف في الشكوى وكذلك أسباب تعود للعمل مثل سياسة التدريب والتوظيف وشخصيات المدربين والمشرفين والرؤساء المحيطين به، وسياسة الترقى والأجور وعدم وجود تعليمات واضحة وكثرة الاحتكاك بالزملاء والرؤساء والمرؤوسين وأيضاً أسباب تعود للبيئة وتعلق بظروف البيت غير الملائمة، وسوء الحالة المالية، والسكن البعيد غير المناسب والصراعات داخل الأسرة.

1 عبد الله السماري: التوافق المهني و علاقته بضغط العمل في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة نايف للعلوم الأمنية، قسم العلوم الاجتماعية الرياض، 2006:ص 23.

2 أبو النيل محمود السيد، علم النفس الصناعي والتنظيمي، عالميا وعربيا، دار الفكر العربي القاهرة، مصر، 2005: ص 323 .

بالإضافة إلى ذلك أكد Lisa 2005 على أهمية البيئة في توافق الفرد بالإضافة إلى الأسباب السابقة ذكرها وهي:

- شخصية (طبيعة) العمل تتكون من دوافع العمل وقيمه؛
- مؤهلات العمل تتكون من المهارات والمتطلبات الوظيفية للعمل؛
- أهداف العمل تتكون من مدى قدرة الفرد على اتخاذ قرار مهني¹.

ثالثا: تعريف سوء التوافق المهني

بتمثل سوء التوافق المهني بمعناه العام في عجز الفرد عن إقامة علاقات راضية مرضية بينه وبين من يتعامل معهم من الناس والأشياء في بيئته الاجتماعية والمادية، أي عجزه عن حل مشكلاته اليومية على اختلافها ولسوء التوافق مجالات عديدة فهناك سوء التوافق المهني وسوء التوافق الدراسي وسوء التوافق الديني؛

ويرى سعد رياض في سوء التوافق المهني: بأنه الوجه السلبي لعملية التوافق المهني وهو نمط سلوكي غير ملائم يتمثل في عجز العامل عن التكيف السليم عن ظروف عمله المادية والاجتماعية أو الشخصية أو لهم جميعا، ولما يطرأ على هذه الظروف من تغيرات، وينشأ هذا العجز إما لنقص في اجتهاد العامل أو استعداده أو لعدم تناسب قدراته لنوع عمله، أو ينشأ عن اعتلال الصحة النفسية للعامل أو أن يكون نتيجة لهذين العاملين معا²؛

يرى القاسم " أن سوء التوافق المهني يمثل الوجه السلبي لعملية التوافق وهو نمط غير ملائم يتمثل في عجز العاملين عن التكيف السليم لظروف عملهم أو لظروفهم الشخصية أو لهما جميعا مما يجعلهم غير راضين"³.

رابعا: مظاهر سوء التوافق المهني

من الأعراض أو مظاهر سوء التوافق المهني التي تعبر عن عدم رضا العاملين أو الاستياء المهني والتي تشكل خطرا على المؤسسة وسلامتها نذكر على النحو التالي:

1. سوء إنتاج العامل من حيث الكيف وقلته من حيث الكم؛
2. كثرة الحوادث التي يتعرض لها العامل بالإضافة إلى وقوعه في أخطاء فنية كثيرة أثناء عمله؛
3. إساءة استخدام الآلات والأدوات وكثرة الفقد من المواد الخام؛

1 العطار عبد الله أحمد محمد، فضائل الدم وقيم العمل والتوافق المهني لدى العاملين في مجموعة من الوظائف المهنية في مدينة مكة المكرمة، أطروحة دكتوراه (م) في علم النفس ، تخصص توجيه تربوي ومهني ، جامعة أم القرى، 2009:ص50.

2 رياض سعد، الصحة النفسية للعامل، ط 1 ، دار الكلمة للنشر و التوزيع ، مصر، 2005 : ص78.

3 القاسم بدیع محمود، نفس المرجع السابق، 2001: ص 49.

4. تمارض العامل وكثرة غيابه عن العمل بدون عذر وتنقله من عمل لآخر؛
5. يبدو على العامل أعراض التكاسل واللامبالاة لكل ما يدور حوله بالمصنع؛
6. يصبح العامل أكثر شغبا في تعامله مع رؤسائه وزملائه؛
7. إسراف العامل في الشكوى وتبدو عليه علامات ومظاهر التمرد على اللوائح والتعليمات والرؤساء بالمصنع وعدم الانصياع لذلك؛
8. السلوك العدواني والتخريبي للعامل وتحريض زملائه في العمل على الشكوى والتمرد ضد اللوائح ونظم العمل¹.

خامساً: قياس التوافق المهني

قد يقاس التوافق المهني من خلال (القدرات و الاستعدادات) أو من خلال مظاهره (الروح المعنوية و العلاقات الاجتماعية والصحة النفسية) قد يقاس من خلال الرضا بين العامل و عمله عن طريق أحد المقاييس أو الأدوات حسب ما يستدعيه الموقف ومن أهم هذه الأدوات:

- مقياس لقياس الرضا الإجمالي عن العمل؛
- مقياس اتجاه يشمل مقاييس فرعية لقياس الاتجاهات في جوانب العمل المختلفة؛
- مقياس للرغبات؛
- مقياس لقياس الطموح؛
- بطارية قدرات؛
- مقياس للميول؛
- مقياس للإنتاجية أو الكفاية الإنتاجية؛
- مقاييس مقننة للغياب والحوادث والتنقل ومخالفات النظام والشكاوى؛
- استبيان عن التاريخ المهني: يشمل قائمة بالأعمال التي شغلها الفرد منذ بدء عمله طول الوقت مع وصف هذه الأعمال ومدة بقاءه في كل منها ومستوى كل منها وسبب تركه لكل منها ووسائله في إيجاد العمل وفترات تعطله؛
- صحيفة متابعة للفرد في العمل؛
- محك للملائمة المهنية: يمكن أن يقارن على أساسه مدى كون العامل مناسباً للعمل من حيث خصائصه كاستعداداته وميوله².

1 هشام زروقة، نفس المرجع السابق، 2017، ص 106.

2 المرجع السابق، ص 112.

سادسا: طرائق تحقيق التوافق المهني

لتحقيق التوافق المهني يعرض (ليتازت ليقى) ستة (06) مبادئ تعبر عن المتطلبات النفسية للعمال من خلال دراسته التي

أجراها وهي:

- أن يكون العمل مرغوبا ومتنوعا؛
 - أن يحتوي العمل عملية التعليم المستمر؛
 - أن يشترك العمال في عملية صنع القرار؛
 - أن يحتوي العمل على التدعيم الاجتماعي والمعرفة؛
 - أن ترتبط الحياة المهنية بالحياة الخاصة والاجتماعية للعمال؛
 - أن يؤدي العمل كمستقبل يرحوه العامل.
- كما يمكن الحد من المشكلات الناتجة عن سوء توافق العمال بالوسائل التالية:

- إتباع الطرق العلمية في الاختيار والتوجيه والتدريب؛
- توفير الأخصائيين للقيام بالخدمات الإرشادية؛
- تزويد العمال بالخدمات الاستشارية؛
- توفير بيئة مناسبة للعمل¹.

1 هشام زروقة، نفس المرجع السابق، 2017، ص 118.

المطلب الثالث: أداء العاملين

تمهيد

تسعى المؤسسة لتحقيق أهدافها من خلال متابعة وتحسين أدائها وهذا من أجل البقاء والاستمرارية، لكن يميز مفهومه الالتباس والغموض لاختلاف اتجاهات المفكرين لذا أردنا أن يكون موضوع هذا الفصل توضيح هذا المصطلح من خلال التطرق إلى عدد من التعاريف التي قدمها الباحثون، ثم إلى المفاهيم الأخرى التي تقترب في معناها من مصطلح الأداء، و بعد ذلك إلى أبعاد ومصادر الأداء، كما سنركز دراستنا حول أداء العاملين بالمؤسسة وكذا طبيعة عملية تقييم أداء العاملين من خلال تعريفها وتحديد مفهومها وأهدافها وفوائدها والوقوف على خصائصها وشروط أدائها بالإضافة إلى مراحلها.

الفرع الأول: مفهوم الأداء في المؤسسة

أولاً: مدخل إلى أداء المؤسسة

يحتل مفهوم الأداء بأهمية كبرى في تسيير المؤسسات، لذا ينال اهتمام كبير من طرف الباحثين والمفكرين في مجال الإدارة، حيث يعتبر الأداء الهدف الرئيسي لوجود المؤسسة، كما يعتبر العامل الأكثر إسهاماً في تحقيق هدفها ألا وهو البقاء والاستمرارية.

1- تعريف أداء المؤسسة:

أ- التعريف الأول: (P. Druker) : ينظر دراكر الى الأداء على أنه "قدرة المؤسسة على الاستمرارية والبقاء محققة حسب التوازن بين رضا المساهمين والعمال" نستنتج من هذا التعريف أن الأداء يعد مقياساً للحكم على مدى تحقيق المؤسسة لهدفها الرئيسي، وهو البقاء في السوق و استمرارية النشاط في ظل التنافس، ومن ثم تتمكن المؤسسة من المحافظة على التوازن في مكافأة كل من المساهمين و العمال.

ب- التعريف الثاني:

أداء المؤسسة هو المقارنة بين النتائج العددية أو الرقمية المحققة والمحددة كجزء من الاستراتيجية و تقييمها من قبل جميع الأطراف أصحاب المصلحة (المساهمين والعملاء والموظفين).
من خلال التعريفين السابقين يمكن أن نستنتج التعريف الآتي:

الأداء هو "قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها المسطرة في صورة نتائج فعلية وذلك من خلال الاستغلال الأمثل لمواردها في ظل ظروف بيئتها الخارجية¹".

1 خالد رجم، أثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين دراسة حالة مؤسسة شي علي، مذكرة ماجستير، (غير منشورة)، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة الجزائر، 2012، ص 4.

ثانياً: أبعاد الأداء

ويتمثل في بعدين:¹

1- البعد التنظيمي للأداء: يقصد بالأداء التنظيمي الطرق والكيفيات التي تعتمد عليها المؤسسة في المجال التنظيمي بغية تحقيق أهدافها، ومن ثم يكون لدى مسيري المؤسسة معايير يتم على أساسها قياس فعالية الإجراءات التنظيمية المعتمدة وأثرها على الأداء، مع الإشارة إلى أن هذا القياس يتعلق مباشرة بالهيكل التنظيمية وليس بالنتائج المتوقعة ذات الطبيعة الاجتماعية الاقتصادية، وهذا يعني أنه بإمكان المؤسسة أن تصل إلى مستوى فعالية آخر ناتج عن المعايير الاجتماعية والاقتصادية يختلف عن ذلك المتعلق بالفعالية التنظيمية.

إذا نستنتج مما سبق أن هذه المعايير المعتمدة في قياس الفعالية التنظيمية تلعب دوراً هاماً في تقييم الأداء، حيث تتيح للمؤسسة إدراك الصعوبات التنظيمية في الوقت الملائم من خلال مظاهرها الأولى، قبل أن يتم إدراكها من خلال تأثيراتها الاقتصادية.

2- البعد الاجتماعي للأداء: يشير البعد الاجتماعي للأداء إلى مدى تحقيق الرضا عند أفراد المؤسسة على اختلاف مستوياتهم، لأن مستوى رضا العاملين يعتبر مؤشراً على ولاء الأفراد لمؤسستهم وتتجلى أهمية ودور هذا الجانب في كون أن الأداء الكلي للمؤسسة قد يتأثر سلباً على المدى البعيد إذا اقتصر على تحقيق الجانب الاقتصادي، وأهملت الجانب الاجتماعي لمواردها البشرية، فكما هو معروف في أدبيات التسيير أن جودة التسيير في المؤسسة ترتبط بمدى تلازم الفعالية الاقتصادية مع الفعالية الاجتماعية، لذا ينصح بإعطاء أهمية معتبرة للمناخ الاجتماعي السائد داخل المؤسسة، أي لكل ما له صلة بطبيعة العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة (صراعات، أزمات،... الخ).

ثالثاً: مكونات الأداء

1- الكفاءة (Efficacité): يتميز مصطلح الكفاءة شأنه شأن أغلب مصطلحات العلوم الإنسانية والاجتماعية بعدم الاتفاق بين الكتاب والباحثين حول تعريفه، ومن ثم فلا غرابة أن وقفنا على حالة التقاطع بين هذا المصطلح وبعض المصطلحات الأخرى المستخدمة في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير مثل: الانتاجية، المردودية، الأمثلية،... الخ.

وعرفها (Vincent Plauchet): الكفاءة هي "القدرة على القيام بالعمل المطلوب بقليل من الامكانيات، والنشاط الكفء هو النشاط الأقل تكلفة". نستنتج أن الكفاءة ترتبط بتحقيق ما هو مطلوب بشرط تدنية التكاليف (أي استخدام مدخلات أقل) كما تعرف الكفاءة على أنها "الاستخدام الأمثل للموارد المؤسساتية بأقل تكلفة ممكنة دون حصول أي هدر يذكر"².

يتضح لنا من هذا التعريف أن الكفاءة صفة ملازمة لكيفية استخدام المؤسسة لمدخلاتها من الموارد مقارنة بمخرجاتها، حيث ينبغي أن يكون هناك استغلال عقلائي ورشيد، القيام بعملية مزج عوامل الإنتاج بأقل تكلفة ممكنة، وهناك تعريف آخر ينظر

1 الشيخ الداوي، نفس المرجع سابق، ص 219.

2 خالد رجم، نفس المرجع سابق، 2012، ص 5.

الأدبيات النظرية والتطبيقية لأثر التوافق المهني على أداء العاملين بمؤسسة سونلغاز ورقلة

للكفاءة على أنها " :الحصول على ما هو كثير نظير ما هو أقل أي إبقاء التكلفة في حدودها الدنيا والأرباح في حدودها القصوى، وهي مفهوم يقتصر على استخدام الموارد الإنتاجية المتاحة للمؤسسة، أي يرتبط بالدرجة الأولى بعنصر التكلفة والعلاقة بين المدخلات والمخرجات"

2- الفعالية (Efficiency) : الفعالية ترتبط بالأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، ومن ثم فالفعالية تتجسد في "قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية من نمو مبيعات وتعظيم حصتها السوقية مقارنة بالمنافسة... الخ" اذا نستنتج مما سبق أن الفعالية تعني عمل الأشياء الصحيحة، كما يمكن من جهة أخرى ربط الفعالية بمخرجات المؤسسة.

جدول رقم: 1-1 مقارنة بين الفعالية والكفاءة

معايير القياس	تحلل	تعالج	تتم	
المدخلات مثل: العمل، المعلومات، المواد، المعدات... الخ	كيفية الوصول	الموارد	بالوسيلة	الكفاءة
المخرجات مثل: الأرباح، العائد، رقم الأعمال... الخ	نقطة الوصول	النتائج	بالهدف	الفعالية

المصدر: رجم خالد، أثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين دراسة حالة مؤسسة شي علي، مذكرة ماجستير، غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة الجزائر، 2012: ص 5.

رابعا : مصادر الأداء في المؤسسة

تتكون المؤسسة من عدة مكونات: بشرية، مالية، مادية، تنظيمية وهي كلها تساهم في الأداء بدرجات متفاوتة دون أن ننسى ما للبيئة الخارجية من تأثير على أداء المؤسسة، لذلك تشكل العناصر السابقة مصدرا للأداء وفق التقسيم التالي¹:

1 الصالح جيلح، أثر القيادة الإدارية على أداء العاملين، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 2006: ص 134.

1- الأداء الظاهري : Performance extrinsèque

نقول أن أداء المؤسسة ظاهري إذا كان نتيجة فرص وفرها المحيط الخارجي تم استغلالها من طرف المؤسسة، من هذه الفرص نذكر: ظهور فرص تسويقية، إمكانية ابتلاع مؤسسات أخرى، براءات اختراع يتم استثمارها، أزمات تعاني منها مؤسسات منافسة، دعم من الدولة من خلال قوانين أو مساعدات... الخ، هذه الفرص مع أنه لا يمكن إسنادها أساساً لأداء المؤسسة (أداء داخلي (لأنه ليس للمنظمة دور في خلقها، ولهذا يطلق عليه أداء ظاهري، ورغم ذلك فإن مبادرة المؤسسة باكتشاف هذه الفرص واستغلالها يدل على أداء داخلي (ذاتي)، أما قدرة المؤسسة على تجنب التهديدات التي تظهر في البيئة الخارجية فيدل على أداء داخلي بفعل العمل الذي تقوم به المؤسسة لمواجهةها.

2- الأداء ذاتي: Performance intrinsèque

في هذه الحالة يمثل الأداء الذاتي توليفة من الأداء نتيجة الجهود المبذولة من طرف الإدارة من خلال الاستغلال الأمثل للموارد (بشرية، مالية، مادية...) ونذكر أنواع الأداء الذاتي فيما يلي:

أ- الأداء المالي:

يظهر الأداء المالي من خلال كفاءة الوظيفة المالية في المؤسسة في توفير الموارد المالية بالتكلفة والوقت المناسب وتوظيفها واستغلالها، وتعتبر نسب التحليل المالي ومؤشر التوازنات المالية من أبرز مؤشرات الأداء المالي؛

ب- الأداء التجاري

يصف الأداء التجاري فعالية وكفاءة الوظيفة التجارية أو التسويقية في تحقيق أعلى مبيعات وتحقيق رضا الزبائن وتعتبر: رقم الأعمال، المر دودية، عدد الزبائن، معدل شراء منتجات وخدمات المؤسسة من أبرز مؤشرات الأداء التجاري للمنظمة؛

ت- الأداء التقني

يتمثل الأداء التقني في قدرة المؤسسة على استخدام واستغلال تجهيزات الإنتاج (الاستثمارات) في العملية الإنتاجية وكذلك صيانتها، وتعتبر كمية الإنتاج، نسبة استخدام الطاقة الإنتاجية، من أبرز مؤشرات الأداء التقني للمنظمة؛

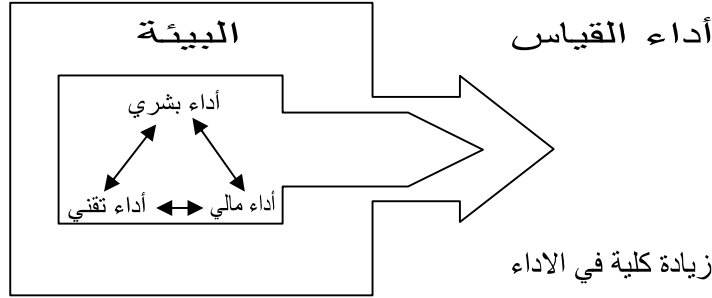
ث- الأداء التمويني

يظهر الأداء التمويني من خلال كفاءة وفعالية وظيفة التوريد او التموين، الشراء، النقل، التخزين لتزويد المؤسسة بالمواد الأولية، المعدات والتجهيزات الإنتاجية بالتنوع والكمية المناسبة وفي الوقت المناسب، ويعتبر معدل تلف المخزون، زمن وصول الطلبية من أبرز مؤشرات الأداء التمويني؛

ج- الأداء البشري

يتمثل الأداء البشري في أداء العاملين بالمؤسسة حيث أنه عصب أو العنصر الرئيسي المحرك و المحدد لمختلف الأداء السابقة مهما كان موقعهم ومستواهم الوظيفي(قيادات عليا، إدارة وسطى، مشرفين منفذين)، حيث لا يمكننا أن نتصور أي أداء بدون أفراد، ولذلك نخصص الفرع التالي لأداء العاملين.

الشكل رقم: (1-1) مصادر الأداء في المنظمة



المصدر: الصالح جيلح، أثر القيادة الإدارية على أداء العاملين، مذكرة ماجستير، غير منشورة، جامعة الجزائر، 2006:ص136 .

من الشكل نستنتج أن الأداء الكلي للمؤسسة هو جملة من الأداءات المختلفة من خلال تفاعل موارد المؤسسة بشرية كانت أم تقنية أم مالية بالإضافة إلى البيئة الخارجية (فرص وتحديات).

الفرع الثاني: أداء العاملين في المؤسسة

بعد أن تعرضنا في المبحث السابق لمفهوم الأداء في المؤسسة، وعند تحديد مصادره وجدنا أن العنصر البشري هو أحد أهم مصادر الأداء في المؤسسة باعتبار أن الفرد هو أهم مواردها على الإطلاق، إذ لا معنى للموارد الأخرى سواء كانت مالية، تكنولوجية، أو تنظيمية إذا غاب عنها أداء العنصر البشري سواء في المستوى الإداري أو التنفيذي، وانطلاقا من أهمية تحليل أداء العاملين سوف نتطرق بداية إلى مفاهيم عامة حول إدارة الموارد البشرية بعدها نتطرق إلى مفهوم أداء الفرد، علاقته بالرضا عن العمل إلى جانب محددات الأداء.

أولاً: مفهوم أداء العاملين

سنتطرق للمفهوم من خلال التعاريف التالية¹:

انطلاقا من التعريف اللغوي للأداء بأنه "إنجاز عمل ما" فان مفهوم أداء العامل هو إنجاز العامل لهدف أو مجموعة من الأهداف خلال فترة زمنية معينة.

1 إيمان قصاب، أثر تطبيق سياسات ادارة الموارد البشرية في رفع كفاءة أداء العاملين في القطاع المصرفي، مذكرة ماجستير، غير منشورة، جامعة حلب، 2008: ص82 .

ويرى بعض الباحثين أن أداء العامل هو عبارة عن حصيلة الجهد المبذول من قبل فرد معين، والنتائج عن ثلاثة عوامل وهي دافعية الفرد وقدراته ومستوى إدراكه، كما انه مدى مساهمة الفرد في انجاز الأعمال والواجبات الموكلة إليه بشكل فعال.

ويتجه كثير من الباحثين إلى التمييز بين السلوك والانجاز والأداء، ويرون أن السلوك يعبر عما يقوم به الفرد من أعمال في المؤسسة التي يعمل بها. أما الانجاز فهو ما يبقى من أثر أو ناتج بعد أن يتوقف الفرد عن العمل. في حين أن أداء العامل هو التفاعل بين السلوك والانجاز معا.

وفي الأخير، يمكن القول بأن الأداء هو عبارة عن مجموعة من الأنشطة التي يؤديها الفرد، والتي تعبر عن مستوى كفاءته في انجاز المهام والواجبات الموكلة له.

ثانياً: معايير أداء العاملين

تعتبر معايير أداء العاملين مهمة من خلال معرفة الطريق المناسب للوصول إلى أفضل مستوى للأداء وفي نفس الوقت التعرف على أوجه القصور التي تشوب الأداء وتنحصر أهم معايير أداء العاملين فيما يلي¹:

1. الجودة: تمثل جودة الأداء مدى مطابقة أداء العامل لما هو منتظر منه (مستوى أداء العامل) وتنعكس أيضاً إلى مدى تلبية رغبات العملاء؛
2. الكمية: يقصد بها حجم العمل المنجز، حيث يتم مقارنة كمية أو حجم العمل المنجز مع ما هو مستهدف وذلك بعد تحديد كمية العمل المطلوبة من العامل، حيث يجب أن تكون الكمية المستهدفة متوافقة وقدرات العامل؛
3. الوقت: يمثل الوقت أحد أهم موارد المؤسسة (الموارد، المعلومات، الأفراد، الموارد المالية، الوقت) وما يميزه أنه غير متجدد وغير قابل للتعويض مما يتطلب تحديد الوقت المناسب والكافي لكل نشاط حتى يتم استغلاله أحسن استغلال؛
4. الإجراءات: هي خطوات أداء العامل الضرورية للنشاط أو المهمة، لذلك يجب الاتفاق على الطرق والأساليب المسموح بها والمصرح باستخدامها لتحقيق الأهداف.

ثالثاً: العوامل المحددة لأداء العاملين

يتأثر أداء الفرد بجملة متعددة من العوامل المختلفة والمتشابكة التي يصعب عملياً تحديدها وتمييزها حيث يقول BAJT.A:² "تكاد لا توجد ظاهرة في الحياة الاجتماعية أو الاقتصادية، أو الحياة عموماً لا تؤثر على الأداء"، وإلى جانب تعدد واختلاف العوامل المؤثرة على الأداء، فإنها تختلف باختلاف الزمان والمكان ومرحلة حياة الفرد وكذلك العوامل الفيزيائية، كما أن الاختلاف يلاحظ في شدة تأثيرها فبعض هذه العوامل تؤدي إلى رفع الأداء في حين يؤدي البعض الآخر إلى خفضه، كما أن

1 محمد بن علي المانع، تقنيات الاتصال ودورها في تحسين الأداء، مذكرات ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2006: ص. 73، 75. (المانع، 2006)

2 خالد رجم، نفس المرجع سابق، ص 9.

لل بعض منها تأثيرا مباشرا على الأداء بينما للبعض الآخر تأثيرا غير مباشر عليه، وبغرض التبسيط يمكننا تقسيم هذه المحددات إلى نوعين هما:

العوامل الخارجية: Les facteurs extrinsèques

تتعلق محددات الأداء الخارجية ببيئة العمل في المؤسسة، والبيئة الخارجية العامة بمتغيراتها السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية بشكل عام، إلا أن أهم عواملها¹:

أ- ظروف العمل المادية:

تتمثل ظروف العمل المادية في مناخ العمل بالمؤسسة مثل: الإضاءة، التهوية، الفوضى، الرطوبة، الحرارة، النظافة، ترتيب الآلات، الوجبات الغذائية وغيرها، وهي ذات تأثير كبير على الصحة البدنية والنفسية للفرد، لما لها من دور في توفير جو عمل آمن ومريح، لذلك فلها تأثير هام على الأداء العاملين.

ب- العوامل الفنية:

تتمثل العوامل الفنية في نوعية الآلات والمعدات وأساليب العمل المستخدمة وهي تعني التكنولوجيا المستعملة في العمل والإنتاج حيث يكون لها دور حاسم في أداء الأفراد في بعض الحالات ودور ثانوي في حالات أخرى لأن ذلك يتوقف على طبيعة وخصائص النشاط الذي يمارسه الفرد.

ت- العوامل الاجتماعية:

في ثلاثينات القرن Hawthorne تتمثل العوامل الاجتماعية في ظروف العمل الاجتماعية التي أثبتت تجارب هاوثورن الماضي أثرها الهام على أداء الفرد، ولعل من أهمها التنظيم الغير الرسمي لجماعات العمل، نمط القيادة والإشراف، والعلاقات الرسمية داخل جماعة العمل.

1 الصالح جيلج، مرجع سابق، ص 138 .

1. - العوامل الجوهرية-ذاتية- : Les factures intrinsèques

وهي العوامل التي ترتبط بسلوك الفرد في العمل الذي يمثل أداءه الوظيفي، هذا الأخير ينتج من تفاعل القدرة على العمل والدافعية للعمل لدى الفرد في ظل البيئة أو الظروف التي يمارس فيها العمل، وهو ما يمكن أن نعبر عنه بالعلاقة التالية¹

$$\text{الأداء} = \text{القدرة} \times \text{الدافعية} \times \text{الجهد}$$

أ- القدرة على العمل:

تتمثل القدرة على العمل في قدرات الفرد الشخصية التي تحدد درجة فعالية وكفاءة الجهد الذي يبذله في العمل، ويمكن تقسيم هذه القدرات إلى:

- قدرات فطرية أو موروثية: وهي قدرات يمتلكها الفرد أصلا ويجلبها إلى الوظيفة معه، لذلك تسمى بالاستعدادات، وهي إما أن تكون بدنية مثل الصحة، اللياقة، حدة السمع والبصر أو شخصية مثل ضبط النفس، المبادرة، حسن الخلق وغيرها.
- القدرات المكتسبة: وهي قدرات يحصل عليها الفرد بالممارسة والتدريب والتعلم وتتمثل في المؤهلات العلمية، الخبرات العملية، ومعرفة الفرد كيف ينبغي أن يمارس دوره في المؤسسة، لذلك يطلق عليها مهارات إدراك الدور الوظيفي الذي قد يعتبره البعض منفصلا عن القدرة.

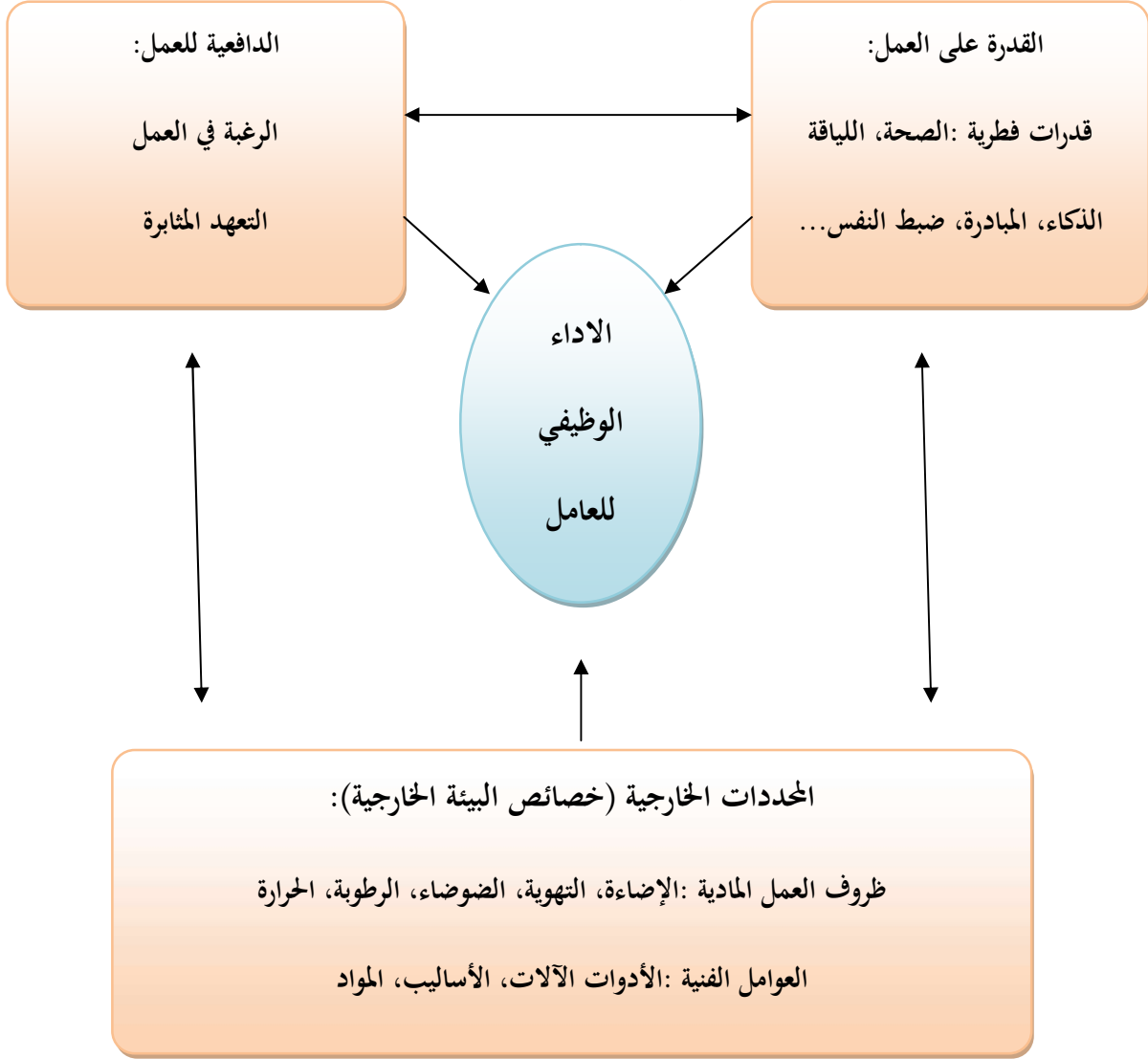
ب- الدافعية للعمل:

تشير الدافعية إلى " الطاقة الكامنة داخل الفرد والتي تحركه وتوجهه للتصرف بطريقة معينة، كما تمثل قوة الحماس التي يتصف بها الفرد للقيام بمهام العمل"، أي أنها قوة تدفع الفرد لإعطاء اتجاه لحاجاته، وهي تعبر عن الرغبة في العمل وتنعكس في شكل جهد يبذله الفرد في العمل وفي درجة مثابته واستمراره فيه، بمعنى آخر الدافعية تحدد مدى استخدام الفرد لقدراته في العمل.

مما سبق نستنتج أنه من خلال تفاعل العوامل السالفة الذكر يظهر مستوى أداء العامل كما أن لهذه العوامل تأثيرات متفاوتة على الأداء، إضافة إلى تأثيرها في بعضها البعض، فارتفاع القدرات مثلا قد يزيد من دافعية أو رغبة الفرد في العمل، كما أن الدافعية قد تجعل الفرد يسعى لتطوير وتنمية قدراته، مما يتطلب منا أن ننظر إلى هذه المحددات نظرة شاملة وفق المقاربة النظامية، والشكل التالي يوضح العوامل المحددة أو المؤثرة على أداء الفرد:

1 نفس المرجع سابق، ص 139.

الشكل رقم: (1-2) العوامل المؤثرة على أداء الفرد



المصدر: الصالح جيلح، أثر القيادة الإدارية على أداء العاملين، مذكرة ماجستير، غير منشورة، جامعة الجزائر، 2006، ص 140.

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لأثر التوافق المهني على أداء العاملين

المطلب الأول: الدراسات العربية المحلية

1- بوعيط سفيان، رسالة ماجستير، 2007، طبيعة الإشراف و علاقتها بالتوافق المهني - دراسة ميدانية بمركب ميتال

ستيل - عناية، جامعة منتوري قسنطينة، كلية الانسانية الاجتماعية/قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا؛

الأهداف التي أقيمت لأجلها الدراسة وتمثل أهداف دراستنا هذه فيما يلي:

- ✓ يتحدد هدف الدراسة العام في التعرف على طبيعة العلاقة الكائنة بين نمط الإشراف، السائد داخل المؤسسة محل الدراسة وتوافق عمالها مهنيًا؛
- ✓ محاولة التعرف على الأهمية النسبية لعنصر السلوك الإشرافي داخل المؤسسة؛
- ✓ لفت انتباه المسؤولين والقائمين على شؤون العمل إلى أهمية السلوك الإشرافي وانعكاساته ؛
- ✓ على شخصية العامل في حالة ثبوت العلاقة بين متغيري الدراسة؛
- ✓ إلقاء نظرة حول واقع الإشراف في المؤسسة الجزائرية؛
- ✓ التعرف على مستوى التوافق المهني لدى العاملين بمركب ميتال ستيل بعناية؛
- ✓ الكشف عن أنجع أنواع الإشراف الذي يحقق التوافق المهني و بالتالي الفعالة داخل المؤسسة؛
- ✓ معرفة ما إذا التوافق المهني يتأثر بالخصائص الذاتية للعمال؛
- ✓ مدى تطابق ما جاءت به الدراسات التي أجريت حول الإشراف مع الإشراف المعمول به في المؤسسة الجزائرية؛
- ✓ التعرف على العلاقة بين نمط الإشراف السائد في المؤسسة محل الدراسة ومستوى التوافق المهني لدى عمالها؛
- ✓ وضع مجموعة من الاقتراحات التي يمكن أن تأخذها المؤسسة بعين الاعتبار في محاولة لتحسين سياستها الإشرافية.

2- مكناسي محمد، رسالة ماجستير منشورة في علم النفس (تخصص علم النفس العمل والتنظيم) 2007، التوافق المهني

وعلاقته بضغوط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية، جامعة منتوري ، قسنطينة. الجزائر.

دراسة ميدانية على أعوان السجون بمؤسسة إعادة التأهيل بقسنطينة.

وتهدف الدراسة إلى:

- التعرف على درجة التوافق المهني لدى أعوان السج ون بمؤسسة إعادة التأهيل بقسنطينة .
- التعرف على مستوى ضغوط العمل من خلال الأعراض الجسدية والنفسية والسلوكية الناتجة عنها لدى أعوان السجون العاملين بمؤسسة إعادة التأهيل بقسنطينة.
- التعرف على العلاقة الموجودة بين درجة التوافق المهني ومستوى ضغوط العمل من خلال أعراضها لدى أعوان السجون بمؤسسة إعادة التأهيل بقسنطينة.
- التعرف على العلاقة الموجودة بين درجة التوافق المهني وبعض المتغيرات الوسيطة: السن وسنوات الخبرة.

- التعرف على العلاقة الموجودة بين مستوى ضغوط العمل وبين المتغيرات الوسيطة: السن وسنوات الخبرة.

كما جاءت فرضيات الدراسة على النحو التالي:

الفرضية الأولى:

- توجد هناك علاقة ارتباطية بين درجة التوافق المهني ومستوى ضغوط العمل من خلال الأعراض الجسدية والنفسية والسلوكية التي يعاني منها أعوان السجون العاملين بمؤسسة إعادة التأهيل بقسنطينة

الفرضية الثانية:

- توجد هناك علاقة ارتباطية بين درجة التوافق المهني وكل من متغيري السن والخبرة .

الفرضية الثالثة:

- توجد هناك علاقة ارتباطية بين مستوى ضغوط العمل من خلال أعراضها وكل من متغيري السن وسنوات الخبرة.

يتألف مجتمع الدراسة من أعوان السجون العاملين بمؤسسة إعادة التأهيل بقسنطينة وعددهم (176) عون، وطبق الباحث دراسته الميدانية على جميع أفراد المجتمع الأصلي للدراسة من أعوان السجون العاملين بمؤسسة إعادة التأهيل بقسنطينة المقدر عددهم (176) عون مستبعدا الإناث لقلّة عددهم حيث يمثلون ما نسبته (1.13%)

كما استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، كما قام الباحث بتصميم استمارة تتكون من ثلاثة أجزاء والجزء الثاني فيها يتعلق بمحور التوافق المهني حيث يشمل (38) عبارة ويمثل (10) أبعاد مصححة وفق مقياس ليكرت خماسي. واعتمد الباحث على الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص أفراد العينة وتحديد استجابات الأفراد نحو محاور الدراسة، كما استخدم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري بالإضافة إلى معامل الارتباط بيرسون. بالنسبة للنتائج المتوصل إليها في الدراسة جاءت كما يلي:

-هناك علاقة ارتباطية بين أبعاد التوافق المهني ومتغير ضغوط العمل من خلال الأعراض الجسدية و النفسية والسلوكية.

-للتوافق المهني علاقة ارتباط دالة إحصائيا مع كل من العمر وسنوات الخبرة، مما يعني أن درجة التوافق المهني تتأثر بمتغيري

العمر وسنوات الخبرة.

-أوضحت الدراسات أنه لا توجد علاقة ارتباط دالة إحصائيا بمعنى أن مستوى ضغوط العمل لا يتأثر بكل من العمر وسنوات

الخبرة.

3- رجم خالد، 2012، أثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين بسطيف CHIALI دراسة حالة مؤسسة

شيعلي، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة؛

أهداف البحث:

أ- تهدف إلى إبراز أهمية مخرجات عملية تقييم أداء العاملين في استخدامها في تفعيل القرارات المتخذة على مستوى المورد البشري من تدريب وترقيات؛

ب- إبراز علاقة نظام معلومات الموارد البشرية بعملية تقييم أداء العاملين في المؤسسة ودوره في تحسين أداء هذا الأخير؛

ت- محاولة الاطلاع على واقع نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية ومدى تأثيره على أداء العاملين.

وخلصت نتائج الدراسة إلى النتائج التالية:

1- تسعى المؤسسة إلى رفع أدائها للتكيف مع التغيرات البيئية بالإضافة إلى تعزيز مكانتها التنافسية مقارنة بالمنافسين وهذا لا يتحقق إلا بتحسين ورفع أداء المورد البشري الذي يعتبر الدعامة الأساسية للأداء وهذا عبر إتباع تقنيات ووسائل حديثة في إدارته وأهمها نظام معلومات الموارد البشرية؛

2- إن الموارد البشرية في المؤسسات تمثل جوهر العملية أو النشاط الإنتاجي، وتشتد الحاجة لهذه الموارد لرسم الخطط واستراتيجيات واتخاذ القرارات الفاعلة التي تؤدي إما إلى نجاح المؤسسة، و تحقيق النمو و الازدهار، أو تؤدي إلى الفشل والانهيار؛

3- بينت الدراسة اعتماد المؤسسة على هيكل تنظيمي وظيفي يتناسب مع حجمها، ويضم الوظائف الأساسية التي تضمن للمؤسسة القيام بنشاطاتها والاستمرار في العملية الإنتاجية، مع وجود مصلحة للإعلام الآلي تسهر على ضمان سير نظام المعلومات المطبق؛

4- تتمتع المؤسسة بإمكانيات مالية معتبرة، بالإضافة إلى علاقاتها الجيدة مع البنوك، والذي يسمح لها بالحصول على التمويلات اللازمة للقيام بمختلف الاستثمارات، خاصة تلك المتعلقة بتكنولوجيا ونظم المعلومات المستخدمة في التسيير؛

5- من خلال تشخيصنا لواقع نظام المعلومات المعتمد بالمؤسسة محل الدراسة، تبين أن النظام يشتمل على العناصر الأساسية؛ الشبكة المعلوماتية، شبكة الانترنت، قاعدة البيانات، بالإضافة إلى (Sage) والمتمثلة في عتاد الحاسوب وبرمجياته (برنامج 100 العنصر البشري المستخدم للنظام؛

6- بالرغم من فعالية نظام معلومات المؤسسة من خلال قدرته على توفير المعلومات الملائمة للمستخدمين إلا أن الإدارة تحملت تكاليف كبيرة في سبيل بناءه، خاصة من ناحية التكنولوجيا الحديثة التي يتوفر عليها، كما أن الجانب البشري في النظام تنقصه الكفاءة والخبرة التي تسمح له بالتحكم الجيد في استخدام التكنولوجيات الحديثة، خاصة في ظل عدم استفادة معظم الأفراد من برامج تكوينية فيما له علاقة بمجال نظم أو تكنولوجيا المعلومات الحديثة المستخدمة في التسيير؛

7- توصلنا كذلك من خلال هذه الدراسة، إلى أن تبني نظام للمعلومات بالمؤسسة هو بغرض تحقيق جملة من الأهداف الجوهرية؛ فبالإضافة إلى الهدف المتعلق بتحسين التسيير وتحسين اتخاذ القرارات، فإن هناك أهدافاً أخرى هامة؛ فوجود مثل هذا النظام يكسب المؤسسة ميزة تنافسية، كما يجعلها على ارتباط أكبر ببيئتها، زيادة على مساهمته في تعليم المستخدمين ورفع مستوى معارفهم وخبراتهم وغيرها؛

إن استخدام نظام معلومات الموارد البشرية يؤدي إلى تسيير الفعال للموارد البشرية في المؤسسة حيث يساهم بشكل فعال في تحسين ورفع أداء العاملين بالمؤسسة من خلال التسيير الكفؤ والفعال للموارد البشرية بالإضافة إلى كفاءة القرارات المتخذة بشأنه المتمثلة في قرارات التدريب، الترقية، الحوافز، تقييم الأداء التي تحقق الرضا لدى الفرد مما ينعكس إيجاباً على أداء الفرد وهو ما يساهم في تحقيق أهداف المنظمة.

4- بوعطيط سفيان، أطروحة دكتوراه علوم منشورة في علم النفس (تخصص علم النفس العمل والتنظيم 2012، القيم

الشخصية في ظل التغير الاجتماعي وعلاقتها بالتوافق المهني، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.

تهدف الدراسة إلى:

- التعرف على طبيعة العلاقة بين القيم الشخصية: (القيم الدينية، القيم النظرية، القيم الاجتماعية، القيم الاقتصادية، القيم السياسية، القيم الجمالية) ومستوى التوافق المهني لأفراد عينة الدراسة.
- التعرف على دلالة الفروق في درجات القيم الشخصية: (القيم الدينية، القيم النظرية، القيم الاجتماعية، القيم الاقتصادية، القيم السياسية، القيم الجمالية) بين أفراد عينة الدراسة والتي تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية المذكورة سلفاً.
- التعرف على ترتيب القيم الشخصية: (القيم الدينية، القيم النظرية، القيم الاجتماعية، القيم الاقتصادية، القيم السياسية، القيم الجمالية) لدى أفراد عينة الدراسة ذوي مستوى التوافق المهني المرتفع.
- الكشف عن أي من القيم من خلالها تتحقق أعلى مستوى من التوافق المهني.
- معرفة ما إذا كان التوافق المهني يتأثر بالخصائص الديمغرافية: الجنس، السن، الحالة المدنية الاختصاص، الخبرة.

أما فرضياتها فجاءت على النحو التالي:

الفرضية العامة:

توجد علاقة بين القيم الشخصية والتوافق المهني.

الفرضيات الفرعية:

- 1- توجد علاقة إيجابية بين القيم الدينية والتوافق المهني ؛
- 2- توجد علاقة إيجابية بين القيم النظرية والتوافق المهني ؛
- 3- توجد علاقة إيجابية بين القيم الاجتماعية والتوافق المهني ؛
- 4- توجد علاقة سلبية بين القيم الاقتصادية والتوافق المهني ؛
- 5- توجد علاقة سلبية بين القيم السياسية والتوافق المهني ؛

6 - توجد علاقة سلبية بين القيم الجمالية والتوافق المهني؛

7 - لا يوجد تأثير للمتغيرات الديمغرافية للفرد : (الجنس، الحالة المدنية، الاختصاص، الخبرة) على القيم الشخصية لديه؛

8 - لا يوجد تأثير للمتغيرات الديمغرافية للفرد : (الجنس، الحالة المدنية، الاختصاص، الخبرة) على مستوى التوافق المهني لديه.

واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، كما طبق على مجتمع الدراسة على أساتذة قسم علم النفس والعلوم

الاقتصادية بجامعة 20 أوت 1955 بسكيكدة، وأساتذة العلوم السياسية بجامعة عنابة وقد كان عددهم الإجمالي (235) أستاذا.

وقد قام الباحث باختيار العينة بطريقة عشوائية والتي تكونت هي الأخرى من 80 أستاذا أي بنسبة % (34.04)

استخدم الباحث أداة الاستمارة المتمثلة في استبانة القيم، وقسمها الباحث إلى ثلاثة محاور :

أما الأول:

فيتعلق بالبيانات الشخصية، وأما المحور الثاني: فتعلق بمحور القيم، وأما المحور الثالث: فيتعلق بالتوافق المهني من العبارة،

معتمدا على الأبعاد التالية: الرضا عن الاعتراف والتقدير، الرضا عن فرص التقدم والنمو، الرضا عن الأنظمة والإجراءات، الرضا عن

الإشراف، الرضا عن موائمة ظروف العمل، الرضا عن الجوانب الشخصية والاجتماعية، الرضا عن ضمانات الوظيفة، الرضا على

العلاقات مع الرؤساء والزملاء، الرضا عن مسؤوليات العمل، الرضا عن إنجازات العمل.

بالإضافة إلى استخدام أداة المقابلة، ومستخدما سلم ليكرت الخماسي المتدرج.

استخدم الباحث الأساليب الإحصائية التالية لمعالجة البيانات: النسب المئوية، المتوسط الحسابي ومعامل الارتباط بيرسون، الانحراف

المعياري، اختبار الدلالة كا².

وجاءت نتائج الدراسة كالتالي:

- بالنسبة للسؤال الأول: جاء ترتيب القيم الشخصية لدى مجموعة أفراد عينة الدراسة وفقا للمتوسطات الحسابية كالتالي:

1 القيم الدينية 38.35 ، 2 القيم النظرية 37.79 ، 3 القيم الاجتماعية 33.35،

4 القيم-الاقتصادية 28.58، 5 القيم السياسية 23.51 ، 6 القيم الجمالية 9.91

التساؤل الثاني: على الرغم من التقارب الكبير بين متوسطات الموافقة بشدة والموافقة من ناحية ثانية ومتوسطات المعارضة والمعارضة

بشدة من ناحية أخرى، إلا أنه يمكننا أن نلخص إلى أن النسبة الغالبة من أفراد عينة الدراسة تعاني من سوء التوافق.

❖ ما مستوى التوافق المهني لدى مجموعة أفراد عينة الدراسة؟

بالنسبة للفرضية العامة:

- يوجد ارتباط موجب بين متغيري الدراسة ورغم أنه ضعيف إلا أنه موجب وجاء ب: 0.17.

بالنسبة للفرضيات الفرعية فجاءت:

1 -توجد علاقة إيجابية بين القيم الدينية والتوافق المهني جاء معامل الارتباط ب: 0.18؛

2 -توجد علاقة إيجابية بين القيم النظرية والتوافق المهني لدى هيئة التدريس الجامعي وجاء معامل الارتباط ب: 0,15؛

3 -توجد علاقة إيجابية بين القيم الاجتماعية والتوافق المهني وجاءت قيمة الارتباط ب: 0,21؛

4- توجد علاقة موجبة بين القيم الاقتصادية والتوافق المهني وجاءت قيمة الارتباط فيها ب: 0,15 بالتالي نرفض الفرضية الجزئية الرابعة ؛

5- توجد علاقة سلبية بين القيم السياسية والتوافق المهني كما جاء معامل الارتباط فيها سالب ب: 0,0005 بالتالي نقبل الفرضية الجزئية الخامسة؛

6- توجد علاقة سلبية بين القيم الجمالية والتوافق المهني وجاء معامل الارتباط ضعيف لكنه موجب بين القيم الجمالية والتوافق المهني وجاء ب: 0,03 ، بالتالي نقبل الفرضية. أما بالنسبة للفرضيات الصفرية:

1 -لا توجد فروق دالة إحصائية في القيم الشخصية تعزى لمتغير الجنس، الحالة المدنية، الاختصاص الأقدمية، نظرا لأن الفرضية غير محققة بالتالي فلا بد من قبول الفرضية البديلة.

2 -توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير: الجنس، الاختصاص الخبرة إذا فهي غير محققة بالتالي رفضت وقبلت الفرضية البديلة، أما بالنسبة لمتغير الحالة المدنية فهي محققة.

المطلب الثاني: الدراسات العربية الخارجية

5- د/ إسماعيل طه، د/ الطاف ياسين، الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى اساتذة الجامعة، مجلة البحوث التربوية

والنفسية، العدد الثاني عشر، جامعة بغداد، كلية التربية للبنات.

أهداف البحث: يستهدف البحث التعرف إلى:

- قياس الضغوط المهنية لدى أساتذة الجامعة؛
- قياس التوافق المهني لدى اساتذة الجامعة؛
- التعرف الى العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية والتوافق المهني.

نتائج البحث:

المهدف الاول: قياس الضغوط التي يعانيتها اساتذة الجامعة.

تشير القيمة التائية المحسوبة لدلالة الفروق بين الوسط الفرضي والوسط الحساي للعينة من اساتذة الجامعة الى وجود فروق ذات دلالة احصائية وبمقارنة الوسط الفرضي الذي بلغ (75) وسط عينة البحث الذي بلغ (95) نجد ان اساتذة الجامعة يعانون من ضغوطا مهنية، ويبدو ان الوضع الراهن بكل ما يحمل من احباطات متواصلة جعلت التدريسي الجامعي يشعر بالضغوط المهنية في عمله الذي يستلزم التفاعل مع الزملاء والطلبة.

6- فواز بن محمد صالح الشيخ، ماجستير في علم النفس تخصص توجيه تربوي ومهني، 2009، التوافق المهني والمساندة

الاجتماعية لدى عينة من العمال السعوديين العاملين في بعض المصانع بمحافظة جدة، جامعة أم القرى - المملكة العربية السعودية.

أهداف الدراسة: معرفة مدى التوافق المهني والمساندة الاجتماعية الذي يتمتع به العمال السعوديون العاملون في بعض المصانع بمحافظة جدة . ومعرفة العلاقة بين التوافق المهني والمساندة الاجتماعية والفروق بين أصحاب الإرباعي الأعلى وأصحاب الإرباعي الأدنى على درجة المساندة الاجتماعية في التوافق المهني.

إضافة إلى معرفة الفروق في التوافق المهني والمساندة الاجتماعية في ضوء متغيرات -نوع المهنة، والعمر، ومدة الخدمة، والمؤهل العلمي، ومقدار الراتب، وعدد ساعات العمل، والحالة الاجتماعية.

نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج على النحو التالي:

- أ- هناك مظاهر في أبعاد التوافق المهني يتمتع بها العمال وهي على الترتيب: المسؤولية عن العمل - ظروف العمل - العلاقة بالزملاء - العلاقة بالمشرف - نوع العمل - ظروف السوق المتغيرة والخاصة بالعمل - العلاقة بالإدارة - قيمة العمل - مددعات العمل الاقتصادي - مددعات العمل الاجتماعي؛
- ب- هناك مظاهر في أبعاد المساندة الاجتماعية يتمتع بها العمال وهي على الترتيب: المساندة الأسرية - مساندة الزملاء - مساندة الأقارب - مساندة المشرف - مساندة الإدارة؛
- ت- توجد علاقة ارتباطية دالة بين التوافق المهني والمساندة الاجتماعية لدى العمال في جميع الأبعاد ماعدا أبعاد (مددعات العمل الاقتصادي والمساندة الأسرية) وبين (ظروف العمل والمساندة الأسرية) وبين (ظروف العمل ومساندة الإدارة)؛
- ث- أولاً: توجد فروق دالة بين درجات العمال في المصانع على مقياس التوافق المهني تبعاً لنوع المهنة في بعد - المسؤولية عن العمل - ، ومدة الخدمة في أبعاد مددعات العمل الاقتصادي، ومددعات العمل الاجتماعي، والعلاقة بالمشرف، ونوع العمل، والمقياس ككل، و تبعاً للمؤهل العلمي في بعدي العلاقة بالإدارة ، والمسؤولية عن العمل ، ومقدار الراتب في بعد مددعات العمل الاجتماعي ، وساعات العمل في بعد مددعات العمل الاقتصادي ، وتبعاً للحالة الاجتماعية في بعدي مددعات العمل الاجتماعي والعلاقة بالمشرف لصالح فئة المتزوجين، بينما لم تظهر فروق دالة في باقي أبعاد مقياس التوافق المهني تبعاً لنوع المهنة ومدة الخدمة والمؤهل العلمي ومقدار الراتب وساعات العمل والحالة الاجتماعية؛

ثانياً: لا توجد فروق بين درجات العمال في المصانع على أبعاد مقياس التوافق المهني والمجموع الكلي تبعاً للعمر.

- ج- أولاً: لا توجد فروق بين درجات العمال في المصانع على أبعاد مقياس المساندة الاجتماعية والمجموع الكلي تبعاً لنوع المهنة، ومدة الخدمة، والمؤهل العلمي، ومقدار الراتب، وساعات العمل، والحالة الاجتماعية؛

ثانياً: توجد فروق دالة بين درجات العمال في المصانع على مقياس المساندة الاجتماعية تبعاً للعمر في أبعاد مساندة الأقارب، ومساندة الزملاء، والمقياس ككل، بينما لم تظهر فروقاً في باقي أبعاد المقياس.

7- سامي خليل فحجان، رسالة ماجستير، 2010، التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى

معلمي التربية الخاصة، الجامعة الإسلامية غزة، كلية التربية، قسم علم النفس؛

هدفت الدراسة إلى التعرف على التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة، كما هدفت على التعرف على مستوى تلك المتغيرات، ومدى علاقة التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية بمرونة الأنا؛

وقد أشارت النتائج إلى ما يلي:

- ان الوزن النسبي لدى العينة لمقياس للتوافق المهني بلغ 3؛73 وهذا يشير على ان هناك مستوى من التوافق المهني فوق المتوسط؛
- ان الوزن النسبي لدى العينة لمقياس المسؤولية الاجتماعية بلغ 6؛84 وهذا يشير على ان هناك مستوى عالياً للمسؤولية الاجتماعية؛
- ان الوزن النسبي لدى العينة لمقياس مرونة الأنا بلغ 75 وهذا يشير على ان هناك مستوى من مرونة الأنا فوق المتوسط؛
- ان معامل الارتباط بيرسون بين مرونة الأنا والتوافق المهني يساوي 0؛527 وهو معامل ارتباط إيجابي قوي ما يعني ان العلاقة طردية قوية، أي كلما زادت مرونة الأنا زاد التوافق المهني والعكس صحيح.

8- هدى سلام، الإدارة الصفية وعلاقتها بالتوافق المهني لأستاذة التعليم الثانوي، دراسة ميدانية، مجلة العلوم الاجتماعية

153 العدد 19 ديسمبر 2014، جامعة البشير الإبراهيمي برج بوعرريج الجزائر.

وتهدف الدراسة إلى إدراك طبيعة العلاقة بين متغيرين رئيسيين على مستوى التعليم الثانوي هما: التوافق المهني والتفاعل الصفّي.

1- التعرف على اتجاهات الأساتذة وقدرتهم على تحقيق أهداف المؤسسة التربوية، ومواقفهم اتجاه وظائفهم، وتفاعلاتهم للرفع من جودة العلاقة التفاعلية مع التلاميذ؛

2- إمداد الأساتذة بأسلوب حديث في التفاعل يساعد على تفعيل المورد البشري في المؤسسة التعليمية؛

3- إمكانية الاستفادة من استخدام بعض الأساليب الجديدة في التدريس ومعرفة مدى فاعليتها للتخفيف من مظاهر عدم التوافق المهني لدى الأساتذة؛

نتيجة الدراسة من خلال هذا العمل وسعياً نحو توفير التعلم الصفّي الفعال الذي يتأثر بعدد كبير من العوامل الذي

أوضحت النتائج الميدانية على أنه ذو علاقة-سلبية، إيجابية- بالتوافق المهني لدى هذه الفئة التربوية التعليمية على مستوى التعليم الثانوي.

9- بدرية محمد يوسف الرواحية، رسالة ماجستير، 2016، التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من

الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، جامعة نزوى، كلية العلوم والآداب/قسم التربية والدراسات الانسانية

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، حيث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (261) موظف ا وموظفة يعملون في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، ومركز التدريب التربوي ومكتب الإشراف التربوي التابعين للمديرية، والذين يشكلون (33%) من مجتمع الدراسة، واستخدمت الباحثة أداتين من إعدادها هما: مقياس التوافق المهني، ومقياس الفاعلية الذاتية المدركة، ولتحليل نتائج الدراسة تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين الثنائي ومعامل ارتباط بيرسون.

ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- بلغ مستوى التوافق المهني لدى عينة الدراسة مرتفعاً بدرجة كبيرة؛
- بلغ مستوى الفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة الدراسة مرتفعاً بدرجة كبيرة؛
- وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين التوافق المهني والفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة الدراسة؛
- لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير المؤهل الدراسي، بينما توجد فروق دالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، كما توجد فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح أكثر من (05) سنة؛
- لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الفاعلية الذاتية المدركة تعزى لمتغير الجنس، بينما توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الفاعلية الذاتية المدركة تعزى لمتغير المؤهل الدراسي لصالح الماجستير، كما توجد فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح أكثر من (05) سنة.

10- م. سحر عناوي رهيو الزبيدي، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية 2017، القوة التنظيمية ودورها في تحقيق

التوافق المهني لدى عينة من مدراء ومسؤولي الأقسام والشعب في كليات جامعة القادسية، جامعة القادسية، قسم

ادارة الاعمال

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على دور القوة التنظيمية في الاسهام الى حد ما في عملية التوافق المهني لدى عينة من مدراء ومسؤولي (الأقسام والشعب والوحدات الإدارية) في بعض كليات جامعة القادسية ، تم اعتماد الاستبانة كأداة في جمع البيانات اللازمة لاختبار فرضيات البحث ، اذ اختيرت عينة عشوائية مكونة من (52) فرد تم توزيع الاستبانات عليهم، استرد منها (48) استبانة صالحة للتحليل ، بعد ان تم عرضها على مجموعة من الخبراء ذوي الاختصاص لإضفاء صفة الصدق عليها، وتم معالجتها إحصائياً باستخدام الحزمة الإحصائية (SPSS.V.20) وافرز البحث مجموعة من الاستنتاجات أهمها وجود علاقة ارتباط معنوية بين القوة التنظيمية والتوافق المهني، فضلاً عن وجود علاقة ذات تأثير معنوي للقوة التنظيمية والتوافق المهني في المنظمات المبحوثة.

الأدبيات النظرية والتطبيقية لأثر التوافق المهني على أداء العاملين بمؤسسة سونلغاز ورقلة

على ضوء الاستنتاجات تم صياغة عدد من التوصيات لعل من أهمها استخدام القوة التنظيمية بشكل فعال بقصد تكييف الأفراد وخلق مستوى عالي من التوافق المهني للوصول الى حالة التميز في الاداء.

المطلب الثالث: المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

حاولنا تلخيص أوجه المقارنة ما بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة حيث سنوضح نقاط التشابه كما نوضح أيضا نقاط الاختلاف.

الدراسات السابقة	الدراسة الحالية	
تمت الدراسات في بيئات عربية داخل وخارج الوطن وكانت من سنوات 2007 إلى 2017 حيث شملت الدراسات الاماكن التالية: غزة فلسطين، السعودية وبغداد العراق.	انجزت دراستنا في الفترة الزمانية 2019 أما بالنسبة للحدود المكانية فكانت بمؤسسة سونلغاز ورقلة	من حيث الزمن والمكان
استخدمت اغلب الدراسات العينة العشوائية لما يتعلق الموضوع بالتوافق المهني والأداء لدى العاملين.	شملت دراستنا على عينة قدرها 81 عاملا حيث قمنا بإجراء مقابلات مع إطارات في مصلحة الموارد البشرية.	من حيث العينة
استخدمت معظم الدراسات أداتي المقابلة والاستبيان في حين اكتفت بعض الدراسات على الاستبيان فقط ومن ناحية منهج الدراسة فقد اعتمدت كل الدراسات على المنهج الوصفي والتحليلي.	حاولنا في دراستنا إسقاط الجزء النظري على الواقع حيث استخدمنا المقابلة والملاحظة إضافة إلى توزيع الاستبيان على عينة من عمال الشركة	من حيث منهج وأدوات الدراسة
تنوعت الدراسات السابقة بين القطاع الخاص والعام (الخدمية، صناعية، تجارية، إنتاجية...)	استهدفت الدراسة مؤسسة اقتصادية عمومية	من حيث نوع القطاع
خمس دراسات من الدراسات السابقة تناولت متغير التوافق المهني كمتغير ثابت في حين استخدمت ثلاث دراسات التوافق المهني كمتغير مستقل في حين استخدمت دراسة متغير أداء العاملين كمتغير ثابتاً والدراسة المتبقية اعتمدت في الدراسة التوافق المهني رفقة المسؤولية الاجتماعية مغيرات مستقلة	اعتمدنا في دراستنا على متغيرين أثبتنا مستقل وهو التوافق المهني ومتغير ثابت أداء العاملين.	من حيث المتغيرات

جدول رقم (1-2) مقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

خلاصة:

حاولنا في هذا الجزء تقديم أهم التعريفات التي قدمت في التوافق العام والتوافق المهني بالإضافة إلى مجالاته ومظاهره وقياسه وطرائق تحقيقه وكذا سوء التوافق المهني وسبل تحسينه، حيث استخلصنا أن أي سلوك يصدر عن الفرد ما هو إلا محاولة منه لتحقيق توافقه اللازم كي يحقق مصالحه ويضمن البقاء والاستقرار، فتتناسب قدرات العامل مع متطلبات العمل واحتياجاته يؤدي إلى تحقيق التوافق في أداء هذا العمل ورفع الروح المعنوية للعامل؛

ويتبين لنا من خلال معالجة موضوع التوافق المهني أن الحياة المهنية من أهم المجالات التي يجب أن يحقق فيها الفرد قدر عال من التوافق حيث أن التوافق المهني ما هو إلا انعكاس للتوافق النفسي، كما يتعلق برضا الفرد الإجمالي عن العمل والبيئة المهنية بالتالي إشباع رغباته وتلبية حاجاته وتحقيق طموحاته وتوقعاته؛

وأنه لا بد من فهم واسع لأشكال التوافق المهني لدى الموظفين للرفع من مستويات أدائهم وكذا معالجة كافة مصادر سوء التوافق لتمكين العاملين من تحقيق الاتزان والاستقرار الوظيفي في ظل اختلاف المهن وأنماطها في المنظمة الواحدة.

إضافة إلى ذلك يمكننا أن نستخلص أن حالة التوافق المهني للأفراد هي مؤشر من المؤشرات المهمة التي لها دور فعال الأفراد داخل المنظمة وعليه من الجيد أن المنظمات تولي اهتمام لهذا المؤشر كي تجعل اراد المنظمة لي استقرار وتوافق مما يعود بالنفع على تلك المنظمات.

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي لأثر التوافق المهني على أداء العاملين

تمهيد:

بعدها تم استعراض الجانب النظري لموضوع أثر التوافق المهني على أداء العاملين من خلال الفصل السابق، في هذا الفصل نحاول إجراء عملية إسقاط لأهم المفاهيم النظرية التي تم تناولها، على المؤسسة محل الدراسة والمتمثلة في مؤسسة سونلغاز بورقلة، والتي يتركز نشاطها أساسا في بيع وتوزيع الكهرباء والغاز. وبهدف القيام بهذه الدراسة التطبيقية، فقد تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين حيث خصص المبحث الأول للتعريف بالمؤسسة محل الدراسة كذلك طريقة جمع المعطيات والأدوات المستخدمة في الجمع، وفي الأخير حاولنا القيام بتشخيص وتحليل أثر التوافق المهني على أداء العاملين بالمؤسسة، أما المبحث الثاني والأخير فقد خصص لتحليل نتائج المقابلة وأسئلة الاستبيان الذي تم إعداده على عينة من عمال المؤسسة، من أجل الوقوف أكثر على الجوانب المتعلقة بموضوع الدراسة.

المبحث الأول: عينة وأدوات الدراسة

المطلب الأول: منهج الدراسة

يتضمن هذا المطلب المنهجية المتبعة في الدراسة من خلال التعريف بمجتمع الدراسة والعينة المدروسة، بالإضافة إلى استعراض بيانات الدراسة وطرق جمعها.

الفرع الأول: لمحة تاريخية عن مؤسسة سونلغاز

أولا : مؤسسة سونلغاز

هي المتعامل التاريخي في ميدان الإمداد بالطاقة الكهربائية و الغازية بالجزائر، ومهامه الرئيسية هي إنتاج الكهرباء ونقلها وتوزيعها وكذلك نقل الغاز و توزيعه عبر القنوات، أنشئت سنة 1947 من طرف فرنسا آنذاك كمؤسسة العمومية "كهرباء وغاز الجزائر" المعروفة اختصارا بـ (EGA)، و في سنة 1969 تحولت من اسم (EGA) إلى سونلغاز (الشركة الوطنية للكهرباء والغاز) طبقا للمرسوم 59-69 وما لبثت أن أضحت مؤسسة ذات حجم هام، وكان الهدف المقصود من تحويل الشركة هو إعطاء المؤسسة قدرات تنظيمية و تسيريه لكي يكون في مقدورها مرافقة و مساندة التنمية الاقتصادية في البلاد.

قامت سونلغاز في 2004 بميكلنة نفسها في شكل مؤسسات متفرعة حيث أن هذه الفروع مكلفة

بالنشاطات الأساسية للمؤسسة وهي:

- سونلغاز إنتاج الكهرباء (SPE)؛

- مسير شبكة نقل الكهرباء (GRTE)؛

- مسير شبكة التوزيع (XD)؛

وفي سنة 2005 تمت هيكلية وظيفة التوزيع في أربع شركات فرعية عبر الوطن:

- الجزائر العاصمة؛

- منطقة الوسط؛ -مديرية سونلغاز بورقلة (محل الدراسة) تابعة لها إدارياً-

- منطقة الشرق؛

الفصل الثاني : الإطار التطبيقي لأثر التوافق المهني على أداء العاملين بمؤسسة سونلغاز ورقلة

- منطقة الغرب.
- من بين هذه الفروع كانت دراستنا بالمديرية الجهوية لتوزيع الوسط سونلغاز بمركز التوزيع ورقلة، وتمثل أقسامها في:
 - الأمانة العامة؛
 - المكلف بالشؤون القانونية مكلف بكل المعاملات القضائية و القانونية للمؤسسة؛
 - المكلف بالاتصال؛
 - المكلف بالأمن؛
 - المكلف بالأمن الداخلي؛
 - قسم الدراسات وتنفيذ أشغال كهرباء والغاز؛
 - شعبة الوسائل العامة؛
 - قسم استغلال الكهرباء؛
 - قسم استغلال الغاز؛
 - قسم المالية والمحاسبة؛
 - قسم الموارد البشرية ؛
 - قسم تسيير الأنظمة المعلوماتية.

ثانياً: أهدافها

تتلخص أهدافها الشركة فيما يلي:

- الإنتاج والنقل والتوزيع والإنجاز بالكهرباء في الجزائر وخارجها؛
- التوزيع والإنجاز في الغاز عن طريق القنوات بالجزائر وخارجها؛
- التنمية بكل الوسائل وبكل النشاطات التي لها علاقة مباشرة مع تصنيع الكهرباء والغاز بشتى الطرق في الجزائر وخارجها بشراكة مؤسسات جزائرية وأخرى أجنبية؛
- سونلغاز كشركة ذات أسهم "SPA" تضمن مهمة المصلحة العمومية طبقاً للتشريعات والتنظيمات المعمول بها.

ثالثاً: التزاماتها

بالنظر لاحتكار الشركة لهذا النشاطات وجب عليها الالتزام بما يلي:

- الاستجابة في حدود الشروط المطلوبة لضمان الجودة وموصلة العمل والأمانة لكل طلبات التغذية بالكهرباء والغاز حيث توفر الشبكات؛
- ضمان التحكم الفعال في برامج التنمية والمنشآت الكهربائية والغازية خصوصاً برامج مد الكهرباء والتوزيع العمومي للغاز؛
- تطبيق شروط معروفة بصراحة المساواة في معالجة كل ما يخص بالزبون خاصة التسعير المنصوص عليها بالرسوم؛
- دفتر يتضمن البنود التي تحدد الشروط العامة لتوصيل وإنشاء الطاقة.

الفصل الثاني : الإطار التطبيقي لأثر التوافق المهني على أداء العاملين بمؤسسة سونلغاز ورقلة

الفرع الثاني: مجتمع الدراسة

يتمثل مجتمع دراستنا في جميع العاملين في مؤسسة سونلغاز بولاية ورقلة والبالغ عددهم 718 عامل بعد الإدماج حسب إحصائيات جانفي 2019 وهو رقم غير ثابت لما تعرفه المؤسسة من حركية مستمرة غير متوقفة في مواردها البشرية والموزعين على هياكل المؤسسة.

1- توزيع العاملين على هياكل المؤسسة:

تضم المديرية الجهوية لتوزيع الوسط سونلغاز -ورقلة أربعة فئات أساسية : فئة الإطارات العليا، فئة الإطارات، فئة أعوان التحكم وفئة أعوان التنفيذ . وقد شمل ميدان الدراسة كل الفئات المهنية المذكورة وهي : فئة الإطارات السامون ممثلاً بنسبة 4,32 في المائة من العدد الكلي للعمال، فئة الإطارات والتي تمثل نسبة 28,41 في المائة من العدد الكلي للعمال، فئة أعوان التحكم ويمثلون ما نسبته 40,67 في المائة من عدد العمال، أما الصنف الثالث والممثل في أعوان التنفيذ فقدرت نسبته ب 26.6 في المائة. والجدول أدناه يوضح توزيع العاملين على هياكل المؤسسة.

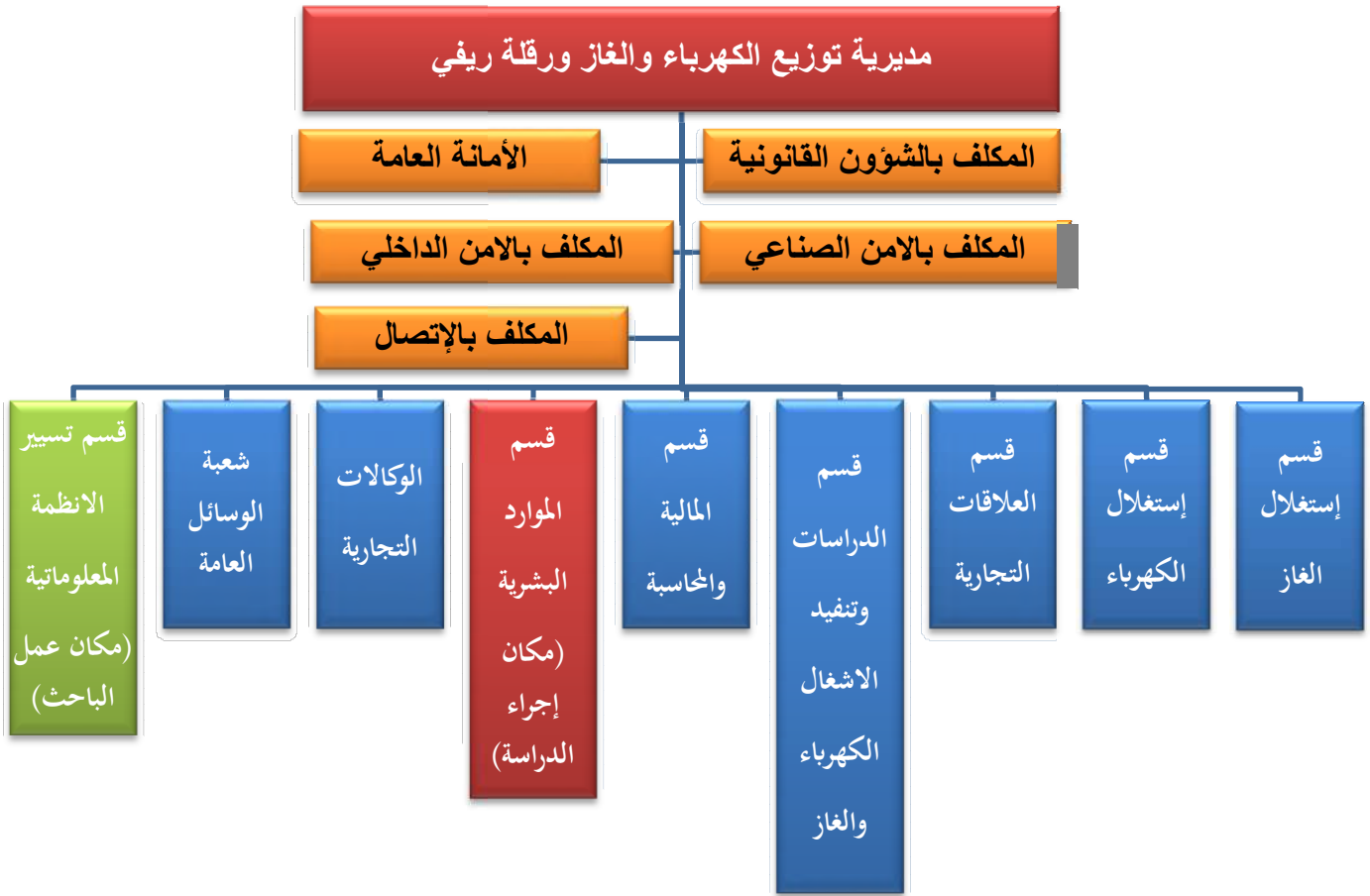
الجدول رقم (1-2) توزيع العاملين حسب المستوى الوظيفي

النسبة %	عدد العمال	الفئة
04,32 %	31	إطار سامي cadre supérieur
28,41 %	202	إطار مكلف charge d'étude
40,67 %	294	عون تحكم Agent maîtrise
26,60 %	191	عون تنفيذ Agent execution
100 %	718	المجموع

المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على وثائق المؤسسة

2- تعريف الهيكل التنظيمي لمديرية التوزيع ورقلة

يتميز الهيكل التنظيمي بمبدأ التدرج الذي يحدد العلاقات نحو الاتجاهات الأربعة، الأعلى والأسفل والجانبين وقد يظهر على أساس التسلسل القيادي وقد يكون على أساس التسلسل القيادي وقد يكون على أساس وظيفي يحدد مجال مختلف المناصب ويمكن تمثيل الهيكل التنظيمي للمؤسسة كما يلي:



الشكل رقم: (1-3) الهيكل التنظيمي لمديرية التوزيع ورقلة

الفصل الثاني : الإطار التطبيقي لأثر التوافق المهني على أداء العاملين بمؤسسة سونلغاز ورقلة

الفرع الثالث: عينة الدراسة

قمنا باختيار عينة تكونت من 81 عامل في المديرية الجهوية لتوزيع الوسط سونلغاز -ورقلة، وهذا بعدما قمنا بتصفية وفرز الاستبيانات وإلغاء بعضها لتخللها العديد من الفراغات وإجابات متناقضة، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (2-2) عدد الاستبيانات الموزعة والمسترجعة

الاستمارات الموزعة	الاستمارات المسترجعة	الاستبيانات الملغاة	الاستبيانات الصالحة	الاستمارات الغير المسترجعة	العدد
100	84	03	81	16	100
% 100	% 84	% 03	% 81	% 16	النسبة المئوية

المصدر: من إعداد الطالب

يتضح من الجدول أن نسبة الاستبيانات الصالحة كانت 81 % وهي نسبة مقبولة، حيث كانت نسبة الاستبيانات الملغاة هي 3 %، وهذا ما يعكس تجاوب العمال وفهمهم للأسئلة.

المطلب الثاني : الأدوات والبرامج الإحصائية المستعملة في الدراسة

الفرع الأول: أدوات جمع البيانات

أولا : الملاحظة

ساعدت الملاحظة على تكوين تصور حول الوقائع والظروف المحيطة بعملية التقييم، وذلك بملاحظة سلوك الأفراد وردود أفعالهم، ومدى تجاوبهم مع أسئلة البحث في فترة العمل الميداني وتوزيع الاستمارة عليهم. وتجدر الإشارة هنا إلى استعمالنا للملاحظة البسيطة لأنها تحدث بشكل تلقائي وفي ظروف عادية، حيث تمكنا من خلال المشاهدة البسيطة والاستماع إلى بعض أفراد عينة البحث من مراقبة سلوكيات وتصرفات وانفعالات بعض المبحوثين، والتعرف على موقفهم الحقيقي من موضوع البحث من خلال بعض ردود الأفعال عند سماعهم لبعض الأسئلة التي وردت في استمارة البحث.

ثانياً: الاستبيان

يمثل الاستبيان مجموعة من الأسئلة تم تصميمها بناء على الدراسات السابقة والمماثلة لموضوع أثر التوافق المهني على أداء العاملين (أنظر الملحق 01)، و تم تقسيمه إلى قسمين:

القسم الأول: يحتوي على الخصائص الديمغرافية والبيانات الشخصية الخاصة بالعاملين ؛

القسم الثاني: يحتوي على مجموعة من الفقرات الاستقصائية حول متغيري التوافق المهني و كذا أداء العاملين وتم

تقسيمه إلى محورين كالتالي:

الفصل الثاني : الإطار التطبيقي لأثر التوافق المهني على أداء العاملين بمؤسسة سونلغاز ورقلة

✓ **المحور الأول:** تناول متغير التوافق المهني حيث احتوى على بعدين (الرضا والإرضاء)، كل بعد به الفقرات الخاصة به، توزع الفقرات من 1 إلى 29 لكلا البعدين؛

✓ **المحور الثاني:** تناول متغير أداء العاملين واحتوى على مجموعة فقرات خاصة بالمحور تقدر بـ 10 فقرات موزعة من 30 إلى 29.

ثالثاً: المقابلة

استخدمت المقابلة كأداة مساعدة في تحليل نتائج الاستبيان، وهي أداة هامة من أدوات البحث العلمي قمنا باستخدامها للحصول على معلومات حول أقسام ومصالح المؤسسة، نشاطها، نظامها وعن كيفية التواصل في المؤسسة، حيث قمنا بإجراء مقابلات مع رؤساء أقسام وبعض المصالح كقسم علاقات الزبائن **DRC**، قسم المالية والمحاسبة **DFC**، ورئيس قسم تسيير الموارد البشرية **DRH**، تضمنت كل مقابلة مجموعة من الأسئلة لها علاقة مباشرة بمحاور المغيرات (المستقل والتابع) ومقارنتها عن ما ستفر عنه نتائج الاستبيان المزمع إجراءه خلال الدراسة. والتركيز على نظرة الرؤساء ومدى تأثير التوافق المهني على أداء العاملين لدى عمال الشركة بمختلف طبقاتهم.

إلى جانب هذه المقابلات قمنا بمقابلة رؤساء مصالح مديرية الموارد البشرية من أجل للحصول على المعلومات حول:

- النشاطات التي تقوم بها هاته المصالح.
- محاولة أخذ صورة شاملة عن التوافق المهني الظاهر على العمال من وجهة نظر المسؤولين.
- الحديث عن جودة أداء العمال من خلال ما توفره الإدارة (خوافز، تدريب، ترقية،.....).

بالإضافة إلى ذلك قمنا بمقابلة بعض المرؤوسين للحصول على معلومات حول:

- مدى رضائهم عن العمل في المؤسسة؛
- مدى اهتمام الإدارة بهم؛
- مدى تأثير القرارات المتخذة الخاصة بهم؛
- مدى اتصالحهم واطلاعتهم على كل ما هو جديد أنظر الملحق رقم (1).

الفرع الثاني : البرامج والأدوات الإحصائية

أولاً : البرامج الإحصائية

بعد استرداد الاستبيانات من العينة المستجوبة، قمنا بترميزها ثم تفرغها في برنامج EXCEL 2007 ، ثم نسخها في

البرامج التطبيقية الإحصائية SPSS V22 بغرض المعالجة الإحصائية للبيانات.

ثانياً : الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة بشكل أساسي على استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss v22) (في معالجة وتحليل البيانات التي تم الحصول عليها من خلال أداة الدراسة، حيث تم استخدام الأساليب الوصفية لوصف خصائص أفراد العينة واستخراج التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وذلك بهدف تحديد مستوى الإجابة عليها من قبل

الفصل الثاني : الإطار التطبيقي لأثر التوافق المهني على أداء العاملين بمؤسسة سونلغاز ورقلة

- أفراد العينة، بالإضافة لاستخدام الأساليب الإحصائية الاستدلالية من اختبارات إحصائية بغرض التحقق من صحة فرضيات الدراسة والإجابة عليها، وفيما يلي أهم الأساليب الوصفية الإحصائية التي تم استخدامها والتي تتمثل في:
- التكرارات والنسب المئوية: التي تم استخدامها بشكل أساسي في وصف البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة؛
 - معامل ألفا كرونباخ: لقياس الثبات في بيانات أداة الدراسة؛
 - استخدام المتوسط الحسابي المرجح: لمعرفة اتجاهات أفراد الدراسة نحو كل فقرة أو بعد من فقرات وأبعاد الدراسة، حيث يقدم لنا ترتيب الفقرات حسب أعلى متوسط مرجح لمعرفة الفقرات أو الأبعاد المهمة؛
 - الانحرافات المعيارية: للتعرف على مدى انحراف استجابات مفردات الدراسة لكل فقرة من الفقرات عن وسطها الحسابي إلى جانب المحاور الرئيسية؛
 - مصنوفة الارتباط لبيرسون Pearson: لغرض اختبار العلاقة بين أثر التوافق المهني وأداء العاملين؛
 - مصنوفة الارتباط لبيرسون Pearson: لغرض اختبار العلاقة بين أثر أبعاد التوافق المهني وأداء العاملين؛
 - اختبار One Way Anova : بين فروق إجابات عينة الدراسة حول أداء العاملين حسب المتغيرات الشخصية.

ثالثا : ثبات أداة الدراسة:

يقيس الثبات مدى استقرار أداة الدراسة وعدم تناقضها، حيث يوضح ما إذا كانت قائمة الاستقصاء ستعطي نفس النتائج باحتمال مساوي لقيمة المعامل المحسوب في حالة ما إذا تم إعادة توزيعها على نفس أفراد العينة، وتم الاعتماد في هذه الدراسة على معامل الثبات ألفا كرونباخ والذي يعتبر أحد أهم طرق قياس الثبات الداخلي، والجدول أدناه يوضح معامل الثبات لأبعاد ومتغيرات الدراسة.

الجدول رقم (2-3) معاملات ثبات الأداة حسب المعامل (ألفا كرونباخ)

عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ بعد التحكيم
39	0,89

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS V22

من خلال الجدول يتضح لنا أن معامل ألفا كرونباخ بلغ حوالي 89 % وهو مقبول إحصائياً، مما يعني ثبات أداة الدراسة وصلاحيته للإجابة على الأسئلة واختبار الفرضيات.

الفصل الثاني : الإطار التطبيقي لأثر التوافق المهني على أداء العاملين بمؤسسة سونلغاز ورقلة

الفرع الثالث : الطريقة المستخدمة في القياس

لتحليل البيانات والمعطيات المجمعة بالاعتماد على مقياس ليكرت الثلاثي اعتمدنا على حساب التكرارات النسبية

والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية المرجحة والانحرافات المعيارية.

وقد تم الاعتماد على مقياس ليكرت الثلاثي الذي يعبر عن الخيارات (موافق، محايد، غير موافق) وهو مقياس ترتيبي،

والجدول التالي يوضح درجات الموافقة حسب جدول ليكرت:

الجدول رقم (2-4) توزيع عبارات ليكرت (likert) الثلاثي

العبارات	غير موافق	محايد	موافق
الأوزان	1	2	3

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على الدراسات السابقة

درجات مقياس ليكرت التي قد تم إدخالها في برنامج Spss على الجدول أعلاه، حيث أعطينا كل إجابة درجة.

ومن أجل تحديد الاتجاه أعطينا لاحتمالات الإجابات الثلاثة السابقة أوزان محددة كالتالي :

- موافق درجة 3؛
- محايد درجة 2؛
- غير موافق درجة 1.

كما يبينه الجدول أعلاه، وبعد ذلك يتم حساب المتوسط الحسابي المرجح لتحديد الاتجاه العام للإجابات

والذي يحدد من مجال وقوع قيمة المتوسط المرجح كما يوضحه الجدول أدناه.

الجدول رقم (2-5) توزيع درجات ليكرت (likert) الثلاثي

المتوسط المرجح	(01,66 - 01,00)	(02,33 - 01,67)	(03,00 - 02,34)
الاتجاه	غير موافق	محايد	موافق

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على الدراسات السابقة

خلاصة:

لقد تم في هذا المبحث عرض لمجمل الإجراءات المنهجية المستخدمة في هذه الدراسة بدءا بالمنهج المتبع ثم حدود الدراسة، ومجتمع البحث وعينته وأدوات جمع البيانات وكذا الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات الدراسة.

الفصل الثاني : الإطار التطبيقي لأثر التوافق المهني على أداء العاملين بمؤسسة سونلغاز ورقلة

المبحث الثاني : النتائج والمناقشة

بعد قيامنا بتفريغ الاستبيانات المسترجعة والصالحة للدراسة في برنامج SPSS، سنعرض فيما يلي مختلف النتائج المتحصل عليها وخاصة بالعينة المستجوبة والتي شملت 81 عامل من المديرية الجهوية لتوزيع الوسط سونلغاز-ورقلة.

المطلب الأول : نتائج الدراسة

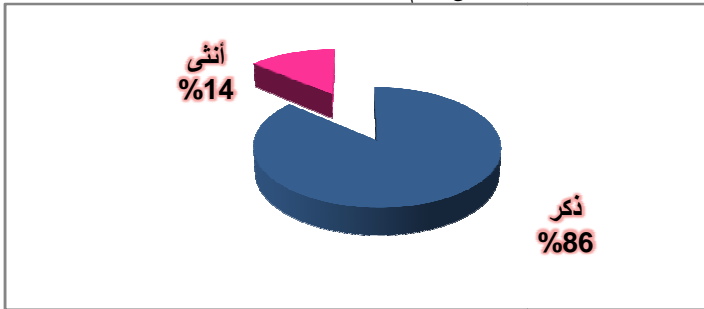
الفرع الأول: تحليل نتائج المتغيرات الشخصية

سنعرض خصائص العينة المستجوبة وذلك من خلال متغيرات: الجنس، السن، المستوى الدراسي، المسمى الوظيفي، الحالة المدنية وسنوات الخبرة.

أولاً: الجنس

يوضح الجدول التالي توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً إلى متغير الجنس

الشكل رقم (1-2) الجنس



المصدر: من إعداد الطالب بناء على EXCEL

الجدول رقم (2-6) حسب الجنس

النسبة %	التكرار	
% 86,40	70	ذكر
% 13,60	11	أنثى
% 100	81	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بناء على SPSS

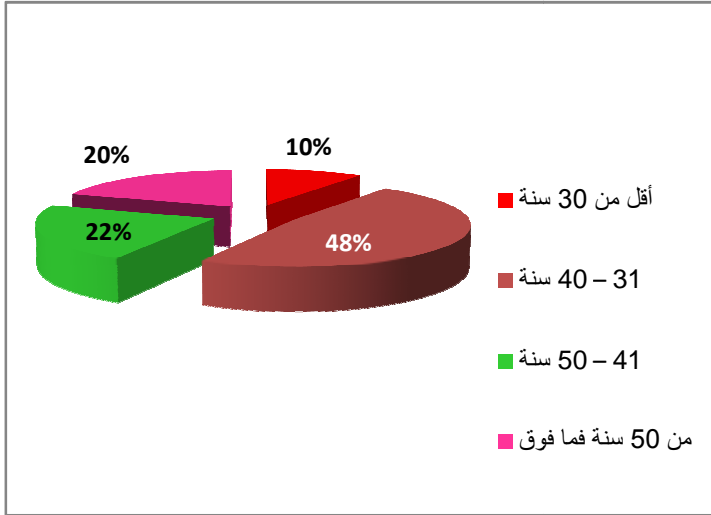
يتضح من الجدول والشكل أعلاه أن نسبة الرجال غالبية على نسبة الإناث في العينة، حيث تقدر نسبة الرجال في عينة الدراسة 86,40 بالمائة، أي ما يعادل 70 رجل. في حين بالمقابل قدرت نسبة النساء 13,60 في المائة وهي تمثل نسبة ضئيلة مقارنة بنسبة الرجال، وهذا ما يفسر التركيبة البشرية في المؤسسة حيث نسجل غياب الإناث في بعض الأقسام بصفة كلية.

الفصل الثاني : الإطار التطبيقي لأثر التوافق المهني على أداء العاملين بمؤسسة سونلغاز ورقلة

ثانياً: السن

لقد اشتمل البحث على أفراد في مراحل عمرية مختلفة جاء في مقدمتها الأفراد الذين تتراوح أعمارهم من 31-40 سنة كما هو مبين في الشكل أدناه.

الشكل رقم (2-2) السن



جدول رقم (2-7) حسب السن

السن	التكرار	النسبة %
أقل من 30 سنة	08	09,90 %
30 - 40 سنة	39	48,10 %
40 - 50 سنة	18	22,20 %
من 50 سنة فما فوق	16	19,80 %
المجموع	81	100 %

المصدر: من إعداد الطالب بناء على EXCEL

المصدر: من إعداد الطالب بناء على SPSS

إن الملاحظ للشكل والجدول أعلاه يجد أن ما يعادل 48,10 في المائة من أفراد العينة التي تمتد أعمارهم من 31 إلى 40 سنة، تليها الفئة العمرية من 40 إلى 50 سنة بنسبة 22,20 في المائة، التي تقل أعمارهم عن 30 سنة وهي بنسبة 34 في المائة، بمعنى أن غالبية أفراد العينة تقل أعمارهم عن 41 سنة وهو السن الذي يكون فيه الفرد في أعلى نشاطه ودفاعيته، والذي يعود بالنفع على المؤسسة.

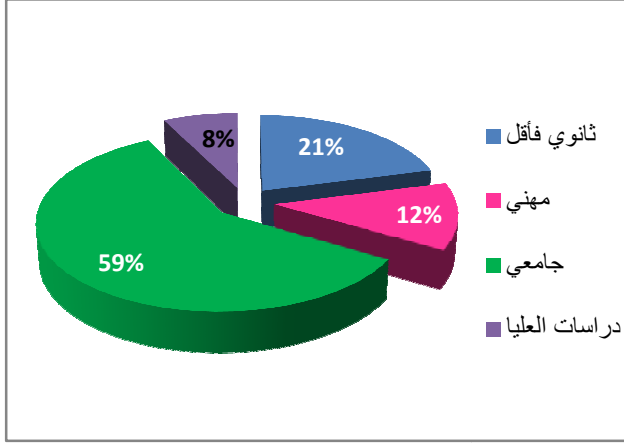
أما بالنسبة للعمال الذين أعمارهم من 41 فأكثر فنلاحظ أن نسبتهم قليلة نوعاً ما مقارنة بالفئات العمرية الأخرى.

الفصل الثاني : الإطار التطبيقي لأثر التوافق المهني على أداء العاملين بمؤسسة سونلغاز ورقلة

ثالثاً: المستوى التعليمي

يؤثر المستوى التعليمي في اتجاهات الأفراد نحو بعض الأشياء لأن العلم يكسب الأفراد قيم خبرات تسهم إلى حد كبير في تكوين اتجاهات إيجابية أو سلبية نحو موضوع معين يوضح الجدول أدناه توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً إلى المستوى التعليمي.

الشكل رقم (2-3) المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالب بناء على EXCEL

جدول رقم (2-8) المستوى التعليمي

المستوى	التكرار	النسبة %
ثانوي فأقل	17	21,00%
مهني	10	12,30%
جامعي	48	59,30%
دراسات العليا	06	07,40%
المجموع	81	100%

المصدر: من إعداد الطالب بناء على SPSS

يتضح من الجدول والشكل أعلاه أن أكثر من نصف أفراد العينة أي ما نسبته 59 في المائة من العمال يملكون مستويات جامعية، ما يعادل 48 عامل كلهم إطارات وأعاون تحكم DEUA جامعيين يمثلون الركيزة الأساسية في المؤسسة، ثم تليها فئة الأقل من الثانوي و المهنيين بـ 17 و 10 على التوالي وجلهم هم العمال القدامى الذين جرى توظيفهم دون مستوى دراسي عالي في مناصب تنفيذية، أما بالنسبة لفئة العمال ذوي مستوى دراسي عالي فهم يمثلون الفئة القليلة بنسبة 07,40 في المائة حوالي 06 أشخاص من العينة المدروسة، ومن هنا نرى ان خيار مؤسسة سونلغاز في توظيف الموارد البشرية يستهدف الفئة الجامعية أكثر من الفئات الأخرى.

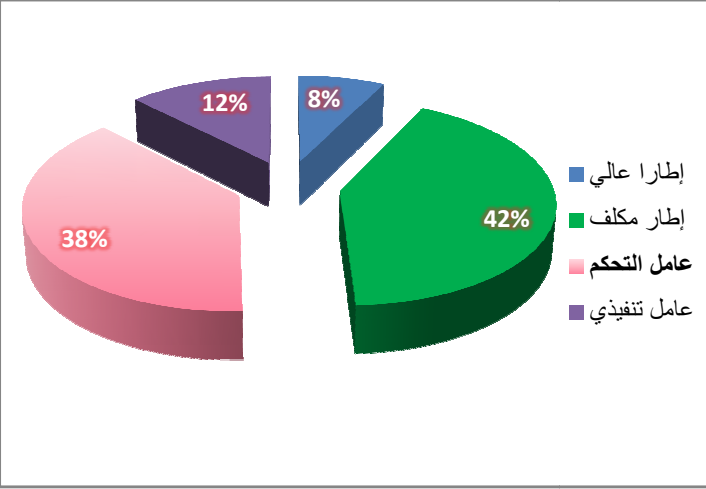
الفصل الثاني : الإطار التطبيقي لأثر التوافق المهني على أداء العاملين بمؤسسة سونلغاز ورقلة

رابعاً: المسمى الوظيفي

يوضح الجدول أدناه توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً إلى متغير نوع الوظيفة.

الشكل رقم (2-4) المسمى الوظيفي

جدول رقم (2-9) المسمى الوظيفي



المسمى الوظيفي	التكرار	النسبة %
إطارا عالي	06	07,40 %
إطار مكلف	34	42,00 %
عامل التحكم	31	38,30 %
عامل تنفيذي	10	12,30 %
المجموع	81	100 %

المصدر: من إعداد الطالب بناءً على EXCEL

المصدر: من إعداد الطالب بناءً على SPSS

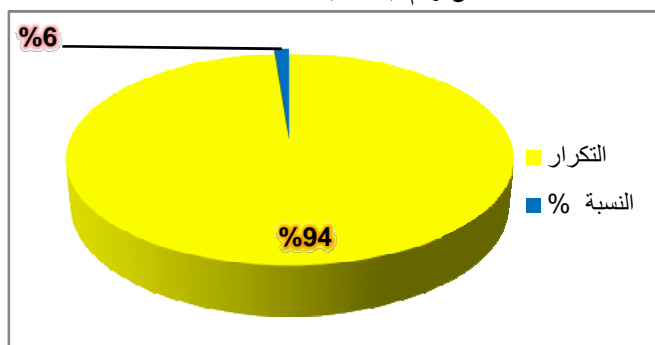
على خلاف ما ذكرنا سابقاً-المستوى التعليمي- فإن عمال المستوى الجامعي يشغلون الحيز الأكبر في تركيبة الموارد البشرية بنسبة تقارب 60 في المائة، إلا أنه في توزيع العينة حسب المسمى الوظيفي لانجد كل الجامعيين في تصنيف إطارات بل توجد شريحة جد معتبرة من الجامعيين مستغلة في تصنيف عون تحكم وهذا ما ترجمه نسب الإطارات وأعاون التحكم المتقاربة 42 و 38 في المائة على التوالي، ، يليها أعوان التنفيذ بنسبة 12,30 في المائة من أفراد عينة الدراسة، وأقل نسبة كانت للإطارات العليا بنسبة 7,40 في المائة.

الفصل الثاني : الإطار التطبيقي لأثر التوافق المهني على أداء العاملين بمؤسسة سونلغاز ورقلة

خامساً: الحالة العائلية

قد تؤثر الحالة المدنية للفرد (أعزبا أو متزوجا) على اتجاهاته فيما يخص مواضيع عديدة، قد يكون منها موضوع دراستنا، وعليه شملت دراستنا هاته الفئتين وذلك كما هو موضح في الجدول رقم(06).

الشكل رقم (2-5) الحالة العائلية



المصدر: من إعداد الطالب بناء على EXCEL

جدول رقم (2-10) الحالة العائلية

الحالة المدنية	التكرار	النسبة %
أعزب/ أعزباء	05	06,20%
متزوج (ة)	76	93,80%
المجموع	81	100%

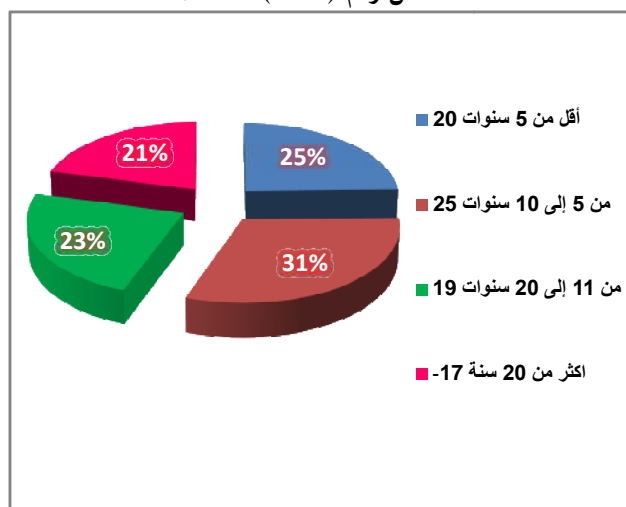
المصدر: من إعداد الطالب بناء على SPSS

يظهر من الجدول أعلاه أن غالبية أفراد عينة الدراسة متزوجون، حيث بلغت نسبة المتزوجين 93,80 في المائة، في حين بلغت نسبة غير المتزوجين 06,20 في المائة فقط.

سادساً - الأقدمية:

لا شك أن الأقدمية من أكثر العوامل المؤثرة في اتجاهات الأفراد نحو الأشياء لأن خبرات الفرد المتراكمة عبر تجاربه تسهم إلى حد كبير في تكوين اتجاهات إيجابية أو سلبية نحو موضوع معين، وقد اشتملت الدراسة على أفراد ذات خبرات متفاوتة حسب ما هو مبين في الجدول رقم (2-11).

الشكل رقم (2-6) الأقدمية



المصدر: من إعداد الطالب بناء على EXCEL

جدول رقم (2-11) الأقدمية

الأقدمية	التكرار	النسبة %
أقل من 5 سنوات	20	24,70%
من 5 إلى 10 سنوات	25	30,90%
من 11 إلى 20 سنوات	19	23,50%
أكثر من 20 سنة	17	21,00%
المجموع	81	100%

المصدر: من إعداد الطالب بناء على SPSS

الفصل الثاني : الإطار التطبيقي لأثر التوافق المهني على أداء العاملين بمؤسسة سونلغاز ورقلة

يتضح من الجدول رقم (2-11) وفيما يتعلق بمتغير الخبرة كانت النسب المئوية شبه متقاربة، حيث تحصلت فئة من 5 الى 10 سنوات (أعلى نسبة وتقدر ب 30,90 في المائة، يلي ذلك فئة (أقل من 05 سنوات) بنسبة 24,70 في المائة من أفراد عينة الدراسة، في حين تحصلت فئة (من 11 إلى 20 سنة) وفئة (الأكثر من 20 سنة) كلاهما على نسب 23,50 و 21 في المائة على التوالي.

الفرع الثاني: التحليل الإحصائي لنتائج محاور الاستبيان

سيتم حساب كل من المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتحديد الدرجة التي تتوافق مع المتوسط الحسابي في ضوء طريقة القياس التي تم الإشارة إليها سابقا.

أولا : النتائج الخاصة بالمحور الأول

البعد الأول : الرضا

الجدول رقم (2 - 12): نتائج إجابات المستجوبين الخاصة بالبعد الأول الرضا

الرقم	العبارات	الترتيب	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الإتجاه
01	أنا راض على وظيفتي في هذه المصلحة (لا ارجب في التحويل الى مصلحة اخرى)	8	2,17	0,905	متوسط
02	أشارك في اتخاذ القرار في المؤسسة على مسوى المصلحة التي اعمل بها	5	2,20	0,797	متوسط
03	أحض بالتقدير من طرف رؤسائي	2	2,60	0,683	مرتفع
04	أشعر بالتقدير الذاتي من خلال إنجاز العمل	1	2,80	0,510	مرتفع
05	أجد سهولة في ممارسة أعمالي اليومية	3	2,31	0,861	متوسط
06	مهامي ومسؤولياتي متطابقة وبطاقة المنصب (لا اقوم بمهام اخرى خارجة عن بطاقة المنصب)	17	1,63	0,813	منخفض
07	بطاقة المنصب واضحة وتناسب والوظيفة التي اشغلها (مهام ومسؤوليات واضحة)	16	1,72	0,810	متوسط
08	تنتهج الإدارة طرق معاملة محترمة مع العمال	13	1,89	0,775	متوسط
09	أجد فرصاً في التجديد و الابتكار بالعمل	14	1,73	0,742	متوسط
10	أحض بمساعدة مستولي في مواقف العمل الصعبة	6	2,20	0,843	متوسط
11	توفر المؤسسة خدمات اجتماعية للعمال	7	2,20	0,872	متوسط
12	تؤمّن جهة العمل إجراءات النقل في العمل (للذين يبعدون عن مكان العمل)	18	1,47	0,709	منخفض
13	فرص اكتساب الخبرة بالعمل متاحة	4	2,27	0,837	متوسط

الفصل الثاني : الإطار التطبيقي لأثر التوافق المهني على أداء العاملين بمؤسسة سونلغاز ورقلة

متوسط	0,935	2,11	10	لدي مدة كافية للتواجد مع أسرتي (نظام العمل يتيح لي ذلك)	14
متوسط	0,775	1,73	15	توفر المؤسسة بيئة مادية ملائمة (الإضاءة، التكييف، عتاد... الخ)	15
متوسط	0,798	1,96	12	تتبع الإدارة اجراءات ادارية واضحة ومفهومة	16
متوسط	0,828	2,04	11	يسعى الرئيس المباشر لنقل المعارف إلينا	17
متوسط	0,872	2,12	9	نظام الدوام مقبول (ساعات العمل، أوقات الدخول و الخروج...)	18
متوسط	0,394	2,06		البعد الأول: الرضا	

المصدر: من إعداد الطالب بناءً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن جل عبارات بعد الرضا جاءت بتوجه متوسط، وهذا ما يوضحه لنا المتوسط الإجمالي لإجابات أفراد العينة والذي كان (2,06)، بانحراف معياري 0,394. كما نلاحظ أن العبارة رقم (04) تحصلت على أكبر نسبة مرتفع بمتوسط حسابي (2,80) وهو أعلى من المتوسط الكلي وانحراف معياري قدره (0,510) والتوجه كان مرتفع. وتحصلت العبارة رقم (12) التي نصت (تؤمن جهة العمل إجراءات النقل في العمل-للذين يبعدون عن مكان العمل) على أدنى قيمة للمتوسط الحسابي بلغ (1,47) وهو أقل من المتوسط الكلي (2,06) والانحراف المعياري يقدر (0,709) والتوجه كان متوسط.

البعد الثاني : الإرضاء

الجدول رقم (2 - 13): نتائج إجابات المستجوبين الخاصة بالبعد الثاني الإرضاء

الرقم	العبارات	الترتيب	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه
19	علاقتي حسنة مع زملاء العمل	1	2,94	0,242	مرتفع
20	علاقتي حسنة مع رؤسائي في العمل	2	2,57	0,706	مرتفع
21	أحصل على مزايا وظيفية نتيجة الجهد الذي أقوم به في العمل	11	1,63	0,732	منخفض
22	لدي الوقت الكافي لإتمام عملي بكفاءة	3	2,43	0,741	مرتفع
23	تدفع المعلومة في المؤسسة جيد (وصول المعلومة في الوقت المناسب)	8	1,86	0,802	متوسط
24	فرص الترقية متاحة لي في العمل	10	1,64	0,763	منخفض

الفصل الثاني : الإطار التطبيقي لأثر التوافق المهني على أداء العاملين بمؤسسة سونلغاز ورقلة

متوسط	0,763	1,77	9	أستحسن الأسلوب الذي يتبعه الرئيس في حل مشاكل العمل	25
متوسط	0,823	2,15	4	يتلاءم العمل الذي اشغله وميولي المهنية	26
متوسط	0,818	2,14	5	تتلاءم الوظيفة التي اشغلها و كفاءاتي و طموحاتي	27
متوسط	0,780	1,94	7	إجراءات الأمن من الحوادث في المؤسسة جيدة	28
متوسط	0,798	1,99	6	أشعر بالثقة في الإدارة التي أعمل معها	29
متوسط	0,440	2,10	البعد الثاني: الإرضاء		
متوسط	0,387	2,08	المحور الأول: التوافق المهني		

المصدر: من إعداد الطالب بناءً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

بين الجدول أعلاه أن المتوسط العام لبعد الإرضاء كان (2,10) وانحراف معياري (0,440) والتوجه كان متوسطاً. كما نلاحظ أن العبارة رقم (21) والتي نصت على (أحصل على مزايا وظيفية نتيجة الجهد الذي أقوم به في العمل) تحصلت على أدنى نسبة موافقة بمتوسط حسابي (1,63) وهو أقل من المتوسط الكلي وانحراف معياري قدره (0,732) والتوجه كان منخفض.

وتحصلت العبارة رقم (19) والتي نصت على (علاقتي حسنة مع زملاء العمل) على أكبر قيمة للمتوسط الحسابي بلغ (2,94) وهو أكبر من المتوسط الكلي (2,10) بانحراف معياري قدره (0,242) والتوجه كان مرتفع.

كحصيللة لما سبق وبناء على المتوسط العام للمحور الأول والذي بلغ (2,08) والانحراف المعياري (0,387) وتوجه متوسط. إذن يمكننا قول أنه يوجد توافقاً مهنياً لدى العمال في المؤسسة بدرجة متوسطة وهذا بناء على المتوسط العام.

الفصل الثاني : الإطار التطبيقي لأثر التوافق المهني على أداء العاملين بمؤسسة سونلغاز ورقلة

ثانياً: النتائج الخاصة بالبحور الثاني

الجدول رقم (2 - 14): نتائج إجابات المستجوبين الخاصة بالبحور الثاني أداء العاملين

الرقم	العبارات	الترتيب	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه
30	أواظب على أوقات العمل الرسمي دون أي تأخير	7	2,62	0,644	مرتفع
31	أواجه مشاكل تعيق أدائي الوظيفي	9	2,17	0,834	متوسط
32	أقوم بانجاز الأعمال التي كلفت بها في وقتها	5	2,74	0,543	مرتفع
33	لا أجد مشكلة في أداء العمل حين انتقالي من قسم إلى آخر	8	2,42	0,756	مرتفع
34	أملك القدرة والمهارة على التكيف مع الحالات الطارئة	6	2,65	0,574	مرتفع
35	أتواصل مع الزملاء وأستشيرهم لأداء العمل بكفاءة	2	2,85	0,450	مرتفع
36	أنا راض عن طريقة تقييم الأداء في المؤسسة	10	1,63	0,749	منخفض
37	أحرص على تحسين مستوى أدائي	3	2,85	0,422	مرتفع
38	لدي الاستعداد لتحمل المسؤولية الناتجة عن تصرفاتي	4	2,81	0,477	مرتفع
39	أقدم يد العون والمساعدة لزملائي لتنفيذ الأعمال	1	2,90	0,374	مرتفع
	المحور الثاني: أداء العاملين		2,57	0,267	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالب بناءً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

من الجدول أعلاه يتضح بأن المتوسطات الحسابية لمحور أداء العاملين كانت مرتفعة، فقد حصلت العبارة العاشرة (أقدم يد العون والمساعدة لزملائي لتنفيذ الأعمال) على أعلى ترتيب بمتوسطها الحسابي مقدارها (2,90) وهو أعلى من المتوسط الكلي (2,57)، بانحراف معياري قدره (0,374) والتوجه كان مرتفعاً.

أما بالنسبة للعبارة التي حصلت على أدنى ترتيب فكانت العبارة السابعة (أنا راض عن طريقة تقييم الأداء في المؤسسة) بمتوسط حسابي منخفض (1,63)، وانحراف معياري بلغ (0,749).

وكحصيللة لما سبق يمكننا قول أنه يوجد أداء العاملين في المؤسسة بدرجة مرتفعة وهذا بناءً على المتوسط العام للمحور والذي بلغ (2,57) والانحراف المعياري (0,367).

الفصل الثاني : الإطار التطبيقي لأثر التوافق المهني على أداء العاملين بمؤسسة سونلغاز ورقلة

الفرع الثالث : تحليل معامل الارتباط

أولاً: معامل الارتباط التوافق المهني وأداء العاملين

يبين الجدول التالي مصفوفة الارتباط ما بين التوافق المهني وأداء العاملين في مؤسسة سونلغاز ورقلة:

الجدول رقم (2 - 15): معامل الارتباط ما بين التوافق المهني وأداء العاملين

		التوافق المهني	أداء العاملين
التوافق المهني	Pearson Correlation	1	,486**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	81	81
أداء العاملين	Pearson Correlation	,486**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	81	81

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

هناك ارتباط عند القيمة sig تساوي 0,01

المصدر: من إعداد الطالب بناءً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

من خلال القيمة الاحتمالية sig تساوي 0.01 أقل من مستوى المعنوية 0.05 ، يتبين وجود دلالة إحصائية لتأثير التوافق المهني على أداء العاملين في مؤسسة سونلغاز ورقلة، حيث كان r معامل ارتباط، يساوي $0,486^{**}$ أي أنه يوجد ارتباط خطي موجب بنسبة 48,60 بالمائة، بمعنى أنه توجد علاقة طردية متوسطة موجبة بين التوافق المهني وأداء العاملين، أي أنه كلما كان التوافق المهني جيد كلما كان أداء العاملين أحسن، وهو يعني أن أداء العاملين يتأثر بنسبة 48,60 بالمائة بمتغير التوافق المهني، أما 51,40 بالمائة المتبقية فهي عوامل أخرى تؤثر في أداء العاملين.

الفصل الثاني : الإطار التطبيقي لأثر التوافق المهني على أداء العاملين بمؤسسة سونلغاز ورقلة

ثانياً: معامل الارتباط لأبعاد التوافق المهني وأداء العاملين

في هذا الاختبار نحاول هنا إيجاد علاقة الارتباط ما بين أبعاد التوافق المهني وأداء العاملين في مؤسسة سونلغاز ورقلة كما هو موضح في نتائج الجدول التالي:

الجدول رقم (2 - 16): معامل الارتباط ما بين أبعاد التوافق المهني وأداء العاملين

	أداء العاملين	الرضا	الإرضاء
Pearson Correlation	1	,381**	,567**
أداء العاملين Sig. (2-tailed)		,000	,000
N	81	81	81
Pearson Correlation	,381**	1	,757**
الرضا Sig. (2-tailed)	,000		,000
N	81	81	81
Pearson Correlation	,567**	,757**	1
الإرضاء Sig. (2-tailed)	,000	,000	
N	81	81	81

** هناك ارتباط عند القيمة sig تساوي 0,01

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed) المصدر: من إعداد الطالب بناءً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

من خلال القيمة الاحتمالية sig تساوي 0.01 أقل من مستوى المعنوية 0.05 ، يتبين وجود دلالة إحصائية لتأثير بعد الرضا على أداء العاملين في مؤسسة سونلغاز ورقلة، حيث كان r معامل ارتباط، يساوي $0,381^{**}$ أي أنه يوجد ارتباط خطي موجب بنسبة 38,10 بالمائة، بمعنى أنه توجد علاقة طردية ضعيفة موجبة بين الرضا وأداء العاملين، أما بالنسبة لبعد الإرضاء فإنه يوجد دلالة إحصائية لتأثير بعد الإرضاء على أداء العاملين في مؤسسة سونلغاز ورقلة، حيث كان r معامل ارتباط، يساوي $0,567^{**}$ أي أنه يوجد ارتباط خطي موجب بنسبة 56,70 بالمائة، هنا نجد أنه توجد علاقة طردية متوسطة موجبة بين الإرضاء وأداء العاملين، أي أنه كلما كان بعد الإرضاء جيد كلما كان أداء العاملين أحسن، وهو يعني أن أداء العاملين يتأثر بنسبة 56,70 بالمائة لمتغير بعد الإرضاء أكثر من بعد الرضا، في حين أعطتنا نتائج اختبار بيرسون ما بين بعدي المحور الأول (الرضا والإرضاء) أنه يوجد دلالة إحصائية لتأثير بعد الرضا على بعد الإرضاء أو العكس في مؤسسة سونلغاز ورقلة، بمعامل ارتباط

الفصل الثاني : الإطار التطبيقي لأثر التوافق المهني على أداء العاملين بمؤسسة سونلغاز ورقلة

يساوي $0,757^{**}$ أي أنه يوجد ارتباط خطي موجب بنسبة 75,70 بالمائة، هنا نجد أنه توجد علاقة طردية قوية موجبة بين بعدي الرضا والإرضاء، أي أنه كلما كان بُعد الرضا جيد كلما كان بُعد الإرضاء جيد والعكس صحيح.

الفرع الرابع: اختبار One Way Anova

أولاً: اختبار Anova بالنسبة للمتغيرات الشخصية على محور أداء العاملين

H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو أثر التوافق على أداء والعاملين تعزي للمتغيرات الشخصية؛

H_1 : -توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو أثر التوافق على أداء والعاملين تعزي للمتغيرات الشخصية.

الجدول رقم (2 - 17): فروق إجابات عينة الدراسة حول أداء العاملين حسب المتغيرات الشخصية

القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	
قبول الفرضية العدمية	,954	,394	,025	11	,277	بين المربعات
			,064	69	4,414	داخل المربعات
				80	4,691	المجموع
قبول الفرضية العدمية	,382	1,090	,918	11	10,100	بين المربعات
			,842	69	58,123	داخل المربعات
				80	68,222	المجموع
قبول الفرضية العدمية	,749	,684	,592	11	6,509	بين المربعات
			,865	69	59,664	داخل المربعات
				80	66,173	المجموع
قبول الفرضية العدمية	,847	,569	,393	11	4,324	بين المربعات
			,691	69	47,676	داخل المربعات
				80	52,000	المجموع
قبول الفرضية العدمية	,653	,785	,946	11	10,410	بين المربعات
			1,205	69	83,145	داخل المربعات
				80	93,556	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بناءً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

من خلال الجدول (2 - 17) نجد إن قيم مستوى الدلالة المحسوبة (sig.) لكل المتغيرات الشخصية كلها أكبر من المعتمدة (0,05) وبالتالي نقبل H_0 ونرفض الفرضية البديلة H_1 وهذا يعني لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو أثر التوافق المهني وأداء والعاملين تعزي لجميع المتغيرات الشخصية.

الفصل الثاني : الإطار التطبيقي لأثر التوافق المهني على أداء العاملين بمؤسسة سونلغاز ورقلة

ثانياً: اختبار **Anova** بالنسبة للمتغيرات الشخصية على محور التوافق المهني

H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو أثر التوافق على أداء العاملين تعزي للمتغيرات الشخصية؛

H1: -توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو أثر التوافق على أداء العاملين تعزي للمتغيرات الشخصية.

الجدول رقم (2 - 18): فروق إجابات عينة الدراسة حول التوافق المهني حسب المتغيرات الشخصية

القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات		
قبول الفرضية العدمية	,169	1,354	,068	37	2,525	بين المربعات	الحالة الاجتماعية
			,050	43	2,167	داخل المربعات	
				80	4,691	المجموع	
قبول الفرضية العدمية	,594	,924	,817	37	30,222	بين المربعات	العمر
			,884	43	38,000	داخل المربعات	
				80	68,222	المجموع	
رفض الفرضية العدمية	,048	1,695	1,061	37	39,256	بين المربعات	المستوى التعليمي
			,626	43	26,917	داخل المربعات	
				80	66,173	المجموع	
رفض الفرضية العدمية	,001	2,635	,975	37	36,083	بين المربعات	المسمى الوظيفي
			,370	43	15,917	داخل المربعات	
				80	52,000	المجموع	
قبول الفرضية العدمية	,531	,973	1,152	37	42,639	بين المربعات	سنوات الخبرة
			1,184	43	50,917	داخل المربعات	
				80	93,556	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالب بناءً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

من خلال الجدول (2 - 18) نجد إن قيم مستوى الدلالة المحسوبة (sig.) للمتغيرات الشخصية (الحالة الاجتماعية، العمر، وسنوات الخبرة) أكبر من المعتمدة (0,05) وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية H_0 ونرفض الفرضية البديلة H_1 وهذا يعني أنه لا توجد فروقات في إجابات أفراد العينة تعزي لهاته المتغيرات الشخصية.

في حين نجد قيمة مستوى الدلالة المحسوبة (sig.) لمتغيري (المستوى التعليمي و المسمى الوظيفي) أقل من المعتمدة (0,05) بقيم قدرت بـ: (0,001 و 0,048) على التوالي وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 ومنه نقول أن المتغيران (المستوى التعليمي والمسمى الوظيفي) دالان إحصائياً أي انه هناك فروقات في إجابات أفراد العينة يعزى الى نوعية المنصب والمستوى التعليمي.

الفصل الثاني : الإطار التطبيقي لأثر التوافق المهني على أداء العاملين بمؤسسة سونلغاز ورقلة

ثالثاً: اختبار **Anova** بالنسبة للمتغيرات الشخصية على بعد الرضا من محور التوافق المهني

H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو أثر بعد الرضا للتوافق المهني على أداء والعاملين تعزي للمتغيرات الشخصية؛

H1: -توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو أثر بعد الرضا للتوافق المهني على أداء والعاملين تعزي للمتغيرات الشخصية.

الجدول رقم (2-19): فروق إجابات عينة الدراسة حول بعد الرضا حسب المتغيرات الشخصية

القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات		
قبول الفرضية العدمية	,944	,568	,039	27	1,052	بين المربعات	الحالة الاجتماعية
			,069	53	3,639	داخل المربعات	
				80	4,691	المجموع	
قبول الفرضية العدمية	,366	1,108	,912	27	24,617	بين المربعات	العمر
			,823	53	43,606	داخل المربعات	
				80	68,222	المجموع	
قبول الفرضية العدمية	,525	,967	,809	27	21,840	بين المربعات	المستوى التعليمي
				53	44,333	داخل المربعات	
			,836	80	66,173	المجموع	
قبول الفرضية العدمية	,552	,945		27	16,900	بين المربعات	المسمى الوظيفي
			,626	53	35,100	داخل المربعات	
			,662	80	52,000	المجموع	
رفض الفرضية العدمية	,024	1,890		27	45,889	بين المربعات	الخبرة سنوات
			1,700	53	47,667	داخل المربعات	
				80	93,556	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالب بناءً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

من خلال الجدول (2 - 19) نجد إن قيم مستوى الدلالة المحسوبة (sig.) للمتغيرات الشخصية (الحالة الاجتماعية، العمر، المستوى التعليمي والمسمى الوظيفي) أكبر من المعتمدة (0,05) وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية H_0 ونرفض الفرضية البديلة H_1 وهذا يعني أنه لا توجد فروقات في إجابات أفراد العينة تعزي لهاته المتغيرات الشخصية.

في حين نجد قيمة مستوى الدلالة المحسوبة (sig.) لمتغير المستوى التعليمي أقل من المعتمدة (0,05) قدرت ب: 0,024 وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 ومنه نقول أن سنوات الخبرة دالة إحصائياً أي انه هناك فروقات في إجابات افراد العينة يعزى الى الخبرة.

الفصل الثاني : الإطار التطبيقي لأثر التوافق المهني على أداء العاملين بمؤسسة سونلغاز ورقلة

رابعاً: اختبار **Anova** بالنسبة للمتغيرات الشخصية على بعد الإرضاء من محور التوافق المهني

H₀: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو أثر ببعيد الإرضاء للتوافق المهني أداء والعاملين تعزي على للمتغيرات الشخصية؛
H₁: -توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو أثر ببعيد الإرضاء للتوافق المهني على أداء والعاملين تعزي للمتغيرات الشخصية.

الجدول رقم (2 - 20): فروق إجابات عينة الدراسة حول بعد الإرضاء حسب المتغيرات الشخصية

القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات		
قبول الفرضية العدمية	,280	1,212	,068	18	1,221	بين المربعات	الحالة الاجتماعية
			,056	62	3,470	داخل المربعات	
				80	4,691	المجموع	
قبول الفرضية العدمية	,677	,814	,724	18	13,038	بين المربعات	العمر
			,890	62	55,185	داخل المربعات	
				80	68,222	المجموع	
رفض الفرضية العدمية	,036	1,869	1,293	18	23,278	بين المربعات	المستوى التعليمي
			,692	62	42,895	داخل المربعات	
				80	66,173	المجموع	
قبول الفرضية العدمية	,351	1,126	,712	18	12,810	بين المربعات	المسمى الوظيفي
			,632	62	39,190	داخل المربعات	
				80	52,000	المجموع	
قبول الفرضية العدمية	,965	,460	,613	18	11,028	بين المربعات	الخبرة سنوات
			1,331	62	82,527	داخل المربعات	
				80	93,556	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالب بناءً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

من خلال الجدول (2 - 20) نجد إن قيم مستوى الدلالة المحسوبة (sig.) للمتغيرات الشخصية (الحالة الاجتماعية، العمر، المسمى الوظيفي وسنوات الخبرة) أكبر من المعتمدة (0,05) وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية **H₀** ونرفض الفرضية البديلة **H₁** وهذا يعني أنه لا توجد فروقات في إجابات أفراد العينة تعزي لهاته المتغيرات الشخصية.

في حين نجد قيمة مستوى الدلالة المحسوبة (sig.) لمتغير المستوى التعليمي أقل من المعتمدة (0,05) وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية **H₀** ونقبل الفرضية البديلة **H₁** ومنه نقول أن المستوى التعليمي دال إحصائياً أي انه هناك فروقات في إجابات افراد العينة يعزى الى التعلم.

الفصل الثاني : الإطار التطبيقي لأثر التوافق المهني على أداء العاملين بمؤسسة سونلغاز ورقلة

المطلب الثاني: مناقشة النتائج

بعد تحليل الاستبيان واختبار فرضيات الدراسة بالأساليب الإحصائية المناسبة، وكذلك إجراء المقابلة الشخصية مع بعض العاملين والإطارات في شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة من أجل تحليل بعض المتغيرات تم التوصل إلى النتائج التالية:

فيما يخص واقع متغيرات الدراسة:

كما أسلفنا الذكر أن متغيرات الدراسة هي التوافق المهني كمتغير مستقل و أداء العاملين كمتغير تابع.

أ- نسب التوافق المهني وأداء العامل في الشركة

المتوسط العام للتوافق المهني كان متوسط مما يدل على النظرة الإيجابية للعمال لأبعاد هذا المحور حيث كانت نظرهم توجي إلى أن المتوسطات الحسابية لأبعاد المقياس قد تراوحت بين (2,10 و 2,06) حيث حصل البعد الارضاء على أعلى متوسط حسابي بنسبة 2,10 ، بدرجة متوسطة أعلى من البعد الأول (الرضا) حصل على أدنى متوسط حسابي بنسبة (2,06)، وكانت درجته متوسطة أيضاً، ومنه كان مستوى التوافق المهني ككل متوسط كما هو مبين في الجدول رقم (2 - 13).

يتضح من خلال عرض نتائج السؤال الأول أن مستوى التوافق المهني جاء متوسطاً قدر بـ: (2,08) لدى الموظفين في مؤسسة سونلغاز، على عكس نتائج دراسة سامي خليل فحجان (2010) واتفقت مع نتائج دراسة سفيان بوعطيط (2012) ومنه يرى الباحث في ان عدم ارتفاع نسبة التوافق المهني لدى العمال برغم الارتفاع في نسبة أداء العاملين والتي قدرت بـ(2,57) من خلال عملية المقابلة مع العمال راجع إلى الضغط المهني الذي تعاني منه نسبة معتبرة من أفراد العينة خاصة فئة أعوان التحكم وإطارات المكلفين وفي نفس الوقت نجد أن ضغط العمل نفسه يعطي دفعا للقيام بالأعمال دون توقف حيث وتنصف هاته الأعمال بالروتينية الغير المتوقفة ولهذا انعكس نتيجة نسبة المتوسطات بالإيجاب أداء العاملين حيث سجلت بنسبة مذكورة سلفاً بأنها مرتفعة.

وهذا ما توصل إليه الباحث من خلال المقابلات مع أفراد عينة الدراسة في مؤسسة سونلغاز أنهم ليسوا على توافق مهني بشكل عام، في حين أكدت العينة المستجوبة نسبة عالية في أدائهم، وهذا ما أكدته نتائج الاستبيان.

ب- العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة

من خلال الجدول رقم (2-15) الذي يوضح العلاقة الارتباطية بين متغير التوافق المهني ومتغير أداء العاملين يتضح بان العلاقة الارتباطية دالة إحصائيا وعند مستوى إيجابي بين المتغير المستقل التوافق المهني وأداء العاملين كمتغير تابع، وقد بلغت القيمة الإجمالية للعلاقة الارتباطية بين التوافق المهني وأداء العاملين ككل (48,60%) وهي قيمة إيجابية ولكن متوسطة، تؤكد وجود علاقة طردية متوسطة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، ومنه نستنتج ان التوافق المهني هو أحد أهم المتغيرات الأساسية المستقلة إن لم نقل اقواهم لما له صلة مباشرة بالموارد البشري.

الفصل الثاني : الإطار التطبيقي لأثر التوافق المهني على أداء العاملين بمؤسسة سونلغاز ورقلة

ت-معامل الارتباط لأبعاد التوافق المهني وأداء العاملين

من خلال الجدول رقم (2-16) الذي يوضح العلاقات الارتباطية بين أبعاد متغير التوافق المهني ومتغير أداء العاملين وما بين أبعاد التوافق المهني نفسها، يتضح بأن جميع العلاقات الارتباطية دالة إحصائياً وعند مستويات إيجابية بين أبعاد المتغير المستقل التوافق المهني وأداء العاملين كمتغير تابع كل متغير على حدى، حيث أنه من خلال القيمة الاحتمالية sig تساوي 0.01 أقل من مستوى المعنوية 0.05، يتبين وجود دلالة إحصائية لتأثير بعد الرضا على أداء العاملين في مؤسسة سونلغاز ورقلة، وكان معامل ارتباط، يساوي $0,381^{**}$ أي أنه يوجد ارتباط خطي موجب بنسبة 38,10 بالمائة، بمعنى أنه توجد علاقة طردية ضعيفة موجبة بين الرضا وأداء العاملين، ونفس الشيء بالنسبة لبعده الإرضاء فإنه يوجد دلالة إحصائية لتأثير بعد الإرضاء على أداء العاملين في مؤسسة سونلغاز ورقلة، و كان r معامل ارتباط يساوي $0,567^{**}$ أي أنه يوجد ارتباط خطي موجب بنسبة أكبر قدرت 56,70 بالمائة، هنا نجد أنه توجد علاقة طردية متوسطة موجبة بين الإرضاء وأداء العاملين، أي أنه كلما كان بعد الإرضاء جيد كلما كان أداء العاملين أحسن، وهو يعني أن أداء العاملين يتأثر بنسبة 56,70 بالمائة لمتغير بعد الإرضاء أكثر من بعد الرضا، ومنه نجد ما بين أبعاد التوافق المهني أن بعد الإرضاء له علاقة أقوى بأداء العاملين منه على بعد الرضا وهذا ما نفسره في التعامل المستمر للأفراد مع بيئتهم أثناء تأدية مهامهم في العمل وهذا ما يفسر النسبة المرتفعة للمتوسط الحسابي المسجلة في أداء العاملين، في حين أعطتنا نتائج اختبار بيرسون ما بين بعدي المحور الأول (الرضا والإرضاء) أنه يوجد دلالة إحصائية لتأثير بعد الرضا على بعد الإرضاء أو العكس في مؤسسة سونلغاز ورقلة، بمعامل ارتباط يساوي $0,757^{**}$ أي أنه يوجد ارتباط خطي موجب بنسبة 75,70 بالمائة، هنا نجد أنه توجد علاقة طردية قوية موجبة بين بعدي الرضا والإرضاء أي أنه كلما كان بُعد الرضا جيد كلما كان بُعد الإرضاء جيد والعكس صحيح.

اختبارات Anova بالنسبة للمتغيرات الشخصية على المحورين

إختبار وتحليل الفرضيات الفرعية المنبثقة منها: من خلال مطالعتنا لنتائج الحاسوب في الجداول (2-17) و(2-18) و(2-19) و(2-20).

إختبار الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد فروق إجابات عينة الدراسة حول أداء العاملين حسب المتغيرات الشخصية نجد إن قيم مستوى الدلالة المحسوبة (sig.) لكل المتغيرات الشخصية كلها أكبر من المعتمدة (0,05) وبالتالي نقبل H_0 ونرفض الفرضية البديلة H_1 وهذا يعني لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو أثر التوافق المهني وأداء العاملين تعزي لجميع المتغيرات الشخصية.

إختبار الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد فروق إجابات عينة الدراسة حول التوافق المهني حسب المتغيرات الشخصية

من خلال الجدول (2-18) نجد إن قيم مستوى الدلالة المحسوبة (sig.) للمتغيرات الشخصية (الحالة الاجتماعية، العمر، وسنوات الخبرة) أكبر من المعتمدة (0,05) وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية H_0 ونرفض الفرضية البديلة H_1 وهذا يعني أنه لا توجد فروقات في إجابات أفراد العينة تعزي لهاته المتغيرات الشخصية.

الفصل الثاني : الإطار التطبيقي لأثر التوافق المهني على أداء العاملين بمؤسسة سونلغاز ورقلة

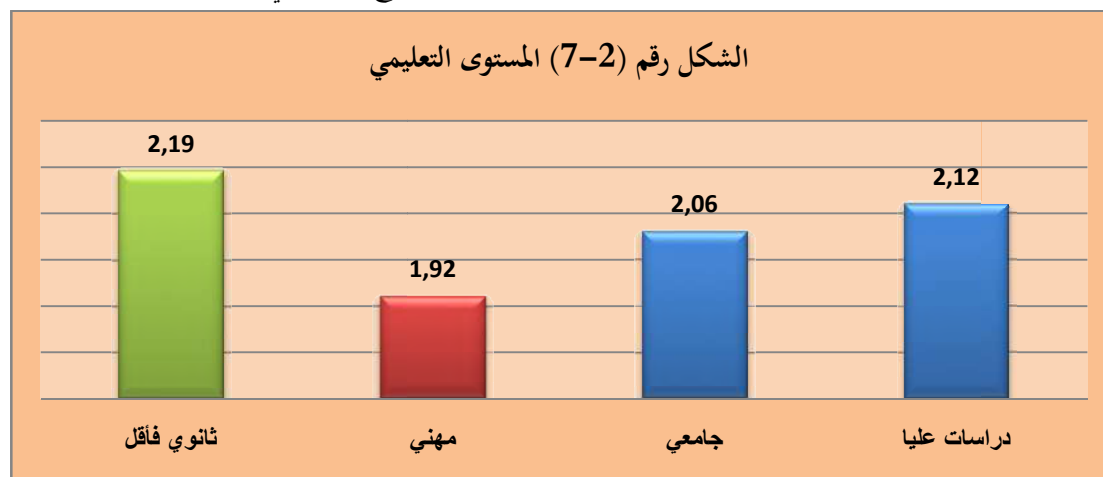
في حين نجد قيمة مستوى الدلالة المحسوبة (sig.) لمتغيري (المستوى التعليمي و المسمى الوظيفي) أقل من المعتمدة (0,05) بقيم قدرت ب: (0,048 و 0,001) على التوالي وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية H0 ونقبل الفرضية البديلة H1 ومنه نقول أن المتغيرات (المستوى التعليمي والمسمى الوظيفي) دالتان إحصائيا أي انه هناك فروقات في إجابات افراد العينة يعزى الى نوعية المنصب والمستوى التعليمي.

ولمعرفة سبب الفروقات تم اختبار الفروقات البعدية (شفييه) multipls compaire (test de scheffe) والرسومات البيانية توضح سبب وماهية الفروق الدالة من خلال ترتيب المتوسطات الحسابية للمتغيرات بالنسبة للمستوى التعليمي والمسمى الوظيفي على التوالي.

الجدول رقم (2-21): ترتيب المتوسطات الحسابية لعينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

Maximum	Minimum	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Erreur standard	Ecart type	Moyenne	N	
		Borne supérieure	Borne inférieure					
2,83	1,41	2,4325	1,9529	,11310	,46632	2,19	17	ثانوي فأقل
2,79	1,34	2,2830	1,5583	,16018	,50654	1,92	10	مهني
2,66	1,38	2,1551	1,9670	,04676	,32396	2,06	48	جامعي
2,62	1,69	2,5241	1,7172	,15695	,38445	2,12	6	دراسات عليا
2,83	1,34	2,1613	1,9903	,04295	,38658	2,08	81	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بناءً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS



المصدر: من إعداد الطالب بناءً على EXCEL

من خلال الجدول والشكل يتضح أن المتوسط الحسابي لإجابات ثانوي فأقل قد بلغ 2.19 بانحراف معياري 0.47 ويليه إجابات دراسات عليا فقد بلغ متوسطها الحسابي 2.12 بانحراف معياري 0.38 ثم إجابات الجامعيين قد بلغ متوسطها الحسابي 2.06 بانحراف معياري 0.32 وهنا نشير إلى تقارب أثر التوافق المهني على أداء العاملين تعزى لمتغير المستوى التعليمي ولعل

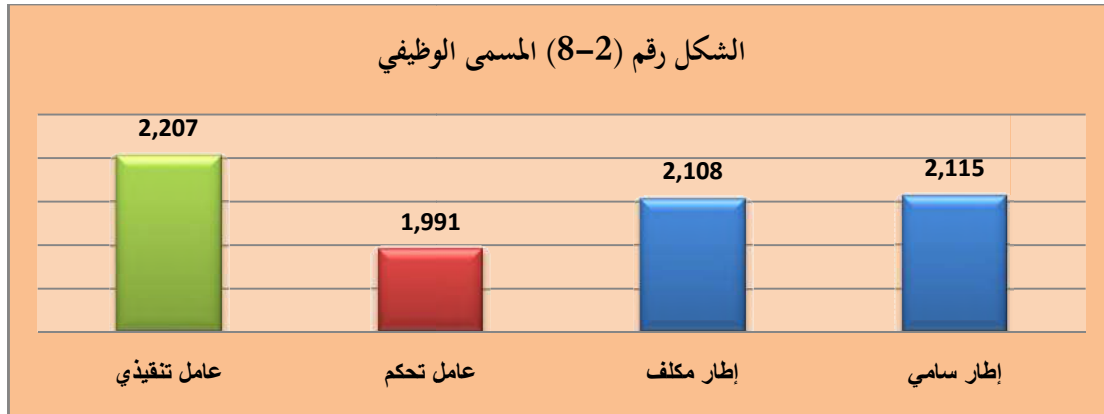
الفصل الثاني : الإطار التطبيقي لأثر التوافق المهني على أداء العاملين بمؤسسة سونلغاز ورقلة

السبب في ذلك تحمل مسؤوليات تنفيذ المهام لا يتحملها أصحاب المستويات أقل من الثانوي كونهم عمال تنفيذيون فقط بعيدين عن ضغط تحمل المسؤولية لدى تجدهم أكثر الناس توافق مقارنة مع الفئات المتبقية.
اما بالنسبة للمسمى الوظيفي:

الجدول رقم (2-22): ترتيب المتوسطات الحسابية لعينة الدراسة حسب متغير المسمى الوظيفي

Maximum	Minimum	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Erreur standard	Ecart type	Moyenne	N	
		Borne supérieure	Borne inférieure					
2,83	1,41	2,5542	1,8596	,15352	,48549	2,207	10	عامل تنفيذي
2,79	1,34	2,1378	1,8444	,07185	,40006	1,991	31	عامل تحكم
2,66	1,38	2,2253	1,9897	,05792	,33773	2,108	34	إطار مكلف
2,62	1,52	2,5429	1,6870	,16649	,40781	2,115	6	إطار سامي
2,83	1,34	2,1613	1,9903	,04295	,38658	2,08	81	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بناءً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS



المصدر: من إعداد الطالب بناءً على EXCEL

من خلال الجدول والشكل يتضح أن المتوسط الحسابي لإجابات العمال التنفيذيين قد بلغ 2.21 بانحراف معياري 0.48 وتليه إجابات الإطارات السامية فقد بلغ متوسطها الحسابي 2.11 بانحراف معياري 0.41 ثم إجابات الإطارات المكلفة فقد بلغ متوسطها الحسابي 2.06 بانحراف معياري 0.34 وهنا نشير أيضا إلى تقارب أثر التوافق المهني على أداء العاملين تعزي لمتغير المسمى الوظيفي ويرجع السبب إلى نفس الأسباب المذكورة لدى عينات المستوى التعليمي في حين نجد أن فئة أعوان التحم في المرتبة الأخيرة وبالتالي أقل الفئات توافقاً كما هو موضح في الأشكال (2-7) و (2-8) لما يعانيه من ضغوط وتحمل للمسؤوليات في أداء مهامهم ويعزو الباحث ذلك لسبب وجيه وقوي هو انه توجد نسبة جد معتبرة من أعوان التحكم ذوا مستوى جامعي حاملي شهادة DEUA توظفهم المؤسسة بنفس رتبة حاملي شهادة تقني سامي وهم ليسوا جامعيين مما جعلهم يشعرون بعدم الرضا عن النفس وعدم احساسهم بتقدير الذات من طرف المؤسسة ومن طرفهم هم انفسهم لذلك سجل الباحث أكبر النسب المتدنية للتوافق المهني لدى هاته الشريحة من العمال والأشكال المذكورة في التحليل تظهر ذلك جلياً.

الفصل الثاني : الإطار التطبيقي لأثر التوافق المهني على أداء العاملين بمؤسسة سونلغاز ورقلة

إختبار الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد فروق إجابات عينة الدراسة حول بعد الرضا من محور التوافق المهني حسب المتغيرات

الشخصية

من خلال الجدول (2 - 19) نجد إن قيم مستوى الدلالة المحسوبة (sig.) للمتغيرات الشخصية (الحالة الاجتماعية، العمر، المستوى التعليمي والمسمى الوظيفي) أكبر من المعتمدة (0,05) وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية H_0 ونرفض الفرضية البديلة H_1 وهذا يعني أنه لا توجد فروقات في إجابات أفراد العينة تعزي لهاته المتغيرات الشخصية.

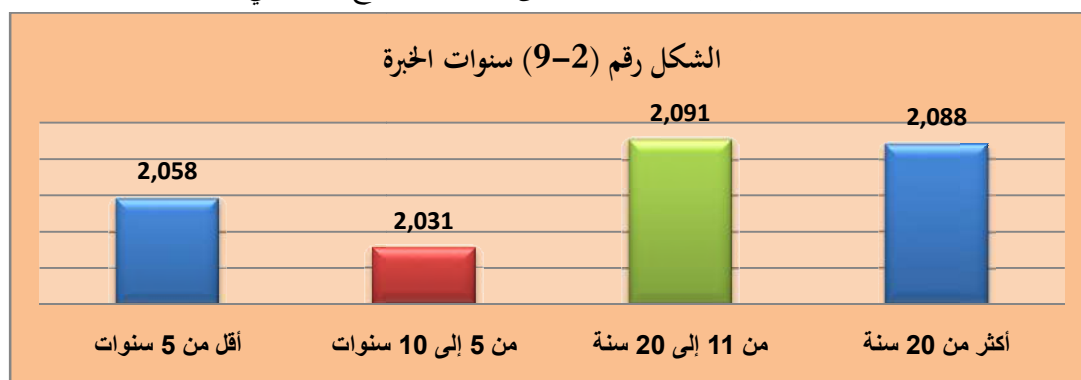
في حين نجد قيمة مستوى الدلالة المحسوبة (sig.) لمتغير المستوى التعليمي أقل من المعتمدة (0,05) قدرت ب: 0,024 وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 ومنه نقول أن سنوات الخبرة دالة إحصائيا أي انه هناك فروقات في إجابات افراد العينة يعزى الى سنوات الخبرة.

ولمعرفة سبب الفروقات تم اختبار الفروقات البعدية (شفييه) (test de scheffe) multiples compare والرسومات البيانية توضح سبب وماهية الفروق الدالة من خلال ترتيب المتوسطات الحسابية للمتغيرات بالنسبة لسنوات الخبرة.

الجدول رقم (2-23): ترتيب المتوسطات الحسابية لعينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة

Maximum	Minimum	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Erreur standard	Ecart type	Moyenne	N	
		Borne supérieure	Borne inférieure					
2,61	1,22	2,2607	1,8560	,09669	,43239	2,058	20	أقل من 5 سنوات
2,61	1,28	2,1953	1,8669	,07955	,39774	2,031	25	من 5 إلى 10 سنوات
2,72	1,56	2,2654	1,9159	,08317	,36251	2,091	19	من 11 إلى 20 سنة
2,72	1,39	2,2977	1,8788	,09879	,40733	2,088	17	أكثر من 20 سنة
2,72	1,22	2,1509	1,9767	,04378	,39402	2,06	81	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بناءً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS



المصدر: من إعداد الطالب بناءً على EXCEL

الفصل الثاني : الإطار التطبيقي لأثر التوافق المهني على أداء العاملين بمؤسسة سونلغاز ورقلة

من خلال الجدول والشكل يتضح أن المتوسط الحسابي لإجابات العمال أصخبرات من 11 إلى 20 سنة قد بلغ 2.09 بانحراف معياري 0.36 وتليها وينسب جد متقاربة إجابات فئة اصحاب خبرة من 20 سنة فأكثر فقد بلغ متوسطها الحسابي 2.08 بانحراف معياري 0.40 ثم إجابات فئة الخيرات الدنيا فقد بلغ متوسطها الحسابي 2.05 بانحراف معياري 0.43 وتليها الفئة الثانية ذواو الخبرات من 5 إلى 10 سنوات حيث سجلت أدنى مستويات المتوسطات الحسابية قدرت بـ: 2.03 بانحراف معياري قدر بـ: 0.39 وهنا نشير أن أصحاب الخبرات هم أكثر توافقا عن غيرهم نظرا للمهارات الخبرات المكتسبة تجنبهم الوقوع في عدم التوافق المهني في حين وخلاف لما شرح الباحث عن علاقة التوافق المهني مع سنوات الخبرة وجد ان اصحاب الفئة الاولى أقل من 5 سنوات اكثر توافقا من الفئة الثانية (من 5 إلى 10 سنوات) ومن خلال المقابلات التي اجراها الباحث وجد أن أصحاب الفئة الأولى أغلبهم حديثي العمل في المؤسسة وبالتالي أغلبهم يكونون في مرحلة التكوين والتدريب وحينما تسلم لهم المهام يكونون تحت رقابة ومسؤولية ممن هم أقدم منهم إذن فهم معفيون من جيع المسؤوليات ولن يحاسبوا لأنهم في المراحل التجريبية بعد التنصيب أو في مراحل لتدريب لذلك لن تجدهم يعملون تحت ضغط خلافا بما هو عليه في الفئة الثانية فهم في أول مراحل تحمل مسؤوليات مهامهم وتحمل تبعات أعمالهم لذلك تجدهم اكقر الناس عرضة للضغط وعدم التوافق نظرا لمحدودية الخبرة لديهم كما هو واضح في الشكل 2-9.

إختبار الفرضية الفرعية الرابعة: لا توجد فروق إجابات عينة الدراسة حول بعد الإرضاء من محور التوافق المهني حسب

المتغيرات الشخصية

من خلال الجدول (2 - 20) نجد إن قيم مستوى الدلالة المحسوبة (sig.) للمتغيرات الشخصية (الحالة الاجتماعية، العمر، المسمى الوظيفي وسنوات الخبرة) أكبر من المعتمدة (0,05) وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية H_0 ونرفض الفرضية البديلة H_1 وهذا يعني أنه لا توجد فروقات في إجابات أفراد العينة تعزى لهاته المتغيرات الشخصية.

في حين نجد قيمة مستوى الدلالة المحسوبة (sig.) لمتغير المستوى التعليمي أقل من المعتمدة (0,05) قدرت بـ: 0.036 وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 ومنه نقول أن المستوى التعليمي دال إحصائيا أي انه هناك فروقات في إجابات افراد العينة يعزى الى المستوى التعليمي.

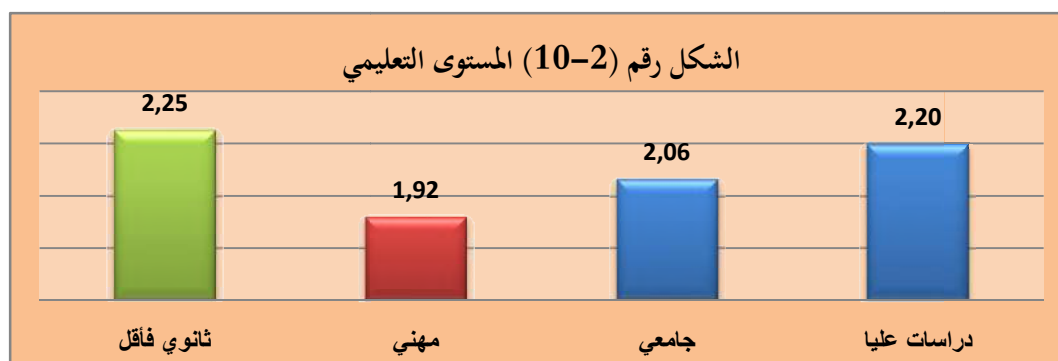
ولمعرفة سبب الفروقات تم اختبار الفروقات البعدية (شفييه) (test de scheffe) multiples compaire والرسومات البيانية توضح سبب وماهية الفروق الدالة من خلال ترتيب المتوسطات الحسابية للمتغيرات بالنسبة لسنوات الخبرة.

الفصل الثاني : الإطار التطبيقي لأثر التوافق المهني على أداء العاملين بمؤسسة سونلغاز ورقلة

الجدول رقم (2-24): ترتيب المتوسطات الحسابية لعينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

Maximum	Minimum	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne		Erreur standard	Ecart type	Moyenne	N	
		Borne supérieure	Borne inférieure					
2,83	1,41	2,4325	1,9529	,11310	,46632	2,19	17	ثانوي فأقل
2,79	1,34	2,2830	1,5583	,16018	,50654	1,92	10	مهني
2,66	1,38	2,1551	1,9670	,04676	,32396	2,06	48	جامعي
2,62	1,69	2,5241	1,7172	,15695	,38445	2,12	6	دراسات عليا
2,83	1,34	2,1613	1,9903	,04295	,38658	2,08	81	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بناءً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS



المصدر: من إعداد الطالب بناءً على EXCEL

من خلال الجدول والشكل يتضح أن المتوسط الحسابي لإجابات ثانوي فأقل قد بلغ 2.19 بانحراف معياري 0.47 و يليه إجابات دراسات عليا فقد بلغ متوسطها الحسابي 2.12 بانحراف معياري 0.38 ثم إجابات الجامعيين قد بلغ متوسطها الحسابي 2.06 بانحراف معياري 0.32 وهنا نشير إلى تقارب أثر التوافق المهني على أداء العاملين تعزي لمتغير المستوى التعليمي والسبب المذكور سلفاً في تحليل اختبار النظرية الفرعية الثانية، (لا توجد فروق إجابات عينة الدراسة حول التوافق المهني حسب المتغيرات الشخصية).

الخاتمة

في ظل التغيرات الاقتصادية الحالية، أدرك الباحثون أن للموارد البشرية أهمية كبيرة في أي مؤسسة بما فيها المؤسسات الخاصة والإقتصادية والتي لها أثر واضح على نشاطها وعلى تحسين أدائها وتحقيق أهدافها، فالتوافق المهني في هذا النوع من المؤسسات يلعب دورا كبيرا وأساسيا في تحسين ورفع من الأداء فيها، إذا تعمل على تحويل العاملين لديها إلى ثروة متميزة قادرة على مواجهة التحديات، من خلال إشباع رغبات وحاجات العمال وأيضا توفير معدات السلامة المهنية لهم لتحسيس العاملين بالأمان ليساعدهم على الرفع من معنوياتهم مما يؤدي زيادة الكفاءة والخبرة المهنية لديهم وبالتالي يكون نتاجها إضافة ميزة تنافسية للمؤسسة، وعلى إثر هذا جاءت هذه الدراسة للتعرف على اثر التوافق المهني على أداء العاملين وذلك عبر الإجابة عن التساؤلات التي تمثل إشكالية البحث، وللإجابة عليها قمنا بتقسيم بحثنا إلى قسمين رئيسين الأول الجانب النظري الذي تطرقنا فيه إلى الأدبيات النظرية التوافق المهني وأداء العاملين، وبعض الدراسات السابقة التي تندرج تحت سياق هذا الموضوع، أما القسم الثاني فخصص للدراسة التطبيقية فقد أردنا دعم مضمون هذا البحث و التعمق في إشكاليته المتمثلة في: ما مدى تأثير التوافق المهني على أداء العاملين؟ و الإحاطة بما من جوانبها المختلفة من خلال الدراسة الميدانية حالة شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة.

من خلال الدراسة توصل الباحث الى النتائج التالية:

- ✓ وجود مستوى تقدير متوسط لمستوى التوافق المهني في مؤسسة سونلغاز حيث أشارت النتائج الى أن كافة أبعاد التوافق المهني كانت على درجة متوسطة من التقدير، حيث حصل بعد الإرضاء على الدرجة الأولى بين بعدي المحور الأول ثم تلاه بعد الرضا.
- ✓ وجود مستوى تقدير عالٍ لمستوى أداء العاملين، حيث أشارت النتائج الى وجود التزام بقوانين وأنظمة وتعليمات العمل، ووجود القدرة على التكيف عند حدوث حالات طارئة في العمل، يتم انجاز الاعمال بشكل تام حتى لو تضمن مهام ليست ضمن مهام العامل، وبدقة وفي الوقت المحدد، كما يسعى الموظفون الى زيادة الإنتاجية بشكل مستمر.
- ✓ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتوافق المهني بمتغيراته (الرضا والإرضاء) وأداء العاملين؛
- ✓ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين متغيرات التوافق المهني (الرضا والإرضاء)؛
- ✓ لا يوجد فروق إجابات عينة الدراسة حول أداء العاملين حسب المتغيرات الشخصية لدى موظفي المؤسسة ميدان الدراسة؛
- ✓ يوجد فروق إجابات عينة الدراسة حول التوافق المهني حسب المتغيرات الشخصية على أداء العاملين لدى موظفي المؤسسة ميدان الدراسة؛
- ✓ يوجد فروق إجابات عينة الدراسة حول الرضا حسب المتغيرات الشخصية على أداء العاملين لدى موظفي المؤسسة ميدان الدراسة؛
- ✓ يوجد فروق إجابات عينة الدراسة حول الإرضاء حسب المتغيرات الشخصية على أداء العاملين لدى موظفي المؤسسة ميدان الدراسة.

ثانياً: الاقتراحات والتوصيات

على ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية ، والتي أظهرت بوجود أثر للتوافق المهني على أداء العاملين لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري ، ولهذا نوصي بجملة من الاقتراحات التالية:

- ✓ العمل على تحسين أوضاع العمل إلى الأفضل.
 - ✓ اهتمام بالعنصر البشري لأنه هو الأساس الذي تقوم عليه أي مؤسسة.
 - ✓ العمل على تلبية حاجيات العمال داخل بيئة العمل.
 - ✓ الأخذ بعين الاعتبار أجور العامل بما يتناسب مع الجهد الذي يقوم به العامل من أعمال شاقة ومتعبة ومهددة بالخطر.
 - ✓ تحقيق العدالة في منح الترقيات و المكافآت.
 - ✓ توفير وتطبيق أساليب تنمي التوافق المهني لدى العمال.
 - ✓ التعمق في دراسة موضوع أثر التوافق المهني على أداء لعاملين وذلك لعدم وجود دراسة سابقة بنفس العنوان وإضافة متغيرات أخرى جديدة من شأنها الرفع من نسيه الترابط المتعلق بأداء العاملين.
 - ✓ توفير الظروف المناسبة والمريحة والمكيفة للجو الداخلي للعمال وذلك من أجل تحقيق التوافق المهني.
 - ✓ عدم التخلي عن الخبرات المكتسبة لدى العمال القدامى في التطور المتسارع والسريع لأهم الوظائف الإدارية في ظل تبنى أنظمة برامج ال(ERP).
 - ✓ تصميم برامج كمي يقوم بترجمة جميع المؤشرات الخاصة والمتعلقة بالموارد البشري مثلاً:
 - يقوم بقياس جميع مؤشرات المتعلقة بالموارد البشري كقياس نسبة التوافق المهني حسب شرائح العمالية للشركة.
 - حساب مستوى أنداءات العاملين وفق جميع المتغيرات الفاعلة والمؤثرة فيه.
 - التقييم الآلي للعاملين على أسس القوانين المتفق عليها في القانون الداخلي للمؤسسة دون تدخل العنصر البشري في ذلك.
 - إستشعار والتحسس لمؤشرات وعوامل الضغوط المهنية التي تؤثر بالسلب على العمال، نظراً لطبيعة عمل المؤسسة.
- إن أهم ميزة لهذا البرنامج (هو برنامج داعم للقرارات بإمتياز).

المراجع

قائمة المراجع والمصادر

المراجع العربية

1. أشرف مُجَّد عبد الغني شربت، صبره مُجَّد علي. (2004). سيكولوجية الصناعة، أسسه وتنظيماته. الأزاريطة، مصر: دار المعرفة الجامعية .
2. الأمانة أسعد. (2005). التوافق المهني انعكاس للتوافق النفسي. الحوار المثمن، العدد: 1324 .
3. الخالدي أديب مُجَّد. (2009). المرجع في الصحة النفسية، نظرية جديدة. عمان، الأردن: دار وائل للنشر.
4. الداهري صالح أحمد حسين. (2008). أساسيات التوافق النفسي و الاضطرابات السلوكية والانفعالية، الأسس و النظريات. عمان، الأردن: دار صفاء للنشر و التوزيع.
5. الشاذلي عبد الحميد مُجَّد. (2001). الصحة النفسية وسيكولوجية الشخصية، ط 2. الأ زاريطة الإسكندرية، مصر: المكتبة الجامعية.
6. الشيخ الداوي. (2010). تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء. مجلة الباحث العدد 07. ورقلة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
7. الصالح جيلح. (2006). أثر القيادة الإدارية على أداء العاملين. مذكرة ماجستير، غير منشورة. جامعة الجزائر.
8. العطاس عبد الله أحمد مُجَّد. (2009). فصائل الدم وقيم العمل والتوافق المهني لدى العاملين في مجموعة من الوظائف المهنية في مدينة مكة المكرمة. أطروحة دكتوراه (م) في علم النفس تخصص توجيه تربوي ومهني. جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.
9. القاسم بديع محمود. (2001). علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، ط 1. عمان، الأردن: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع .
10. المهنا إبراهيم بن مهنا. (2001). العلاقة بين الاتجاه نحو التقنية الحديثة و التوافق المهني لدى العاملين في القطاع الحكومي و القطاع الخاص. الإسكندرية، مصر: مكتبة الإسكندرية.
11. النبيل محمود السيد. (2005). علم النفس الصناعي والتنظيمي، عالميا وعربيا. مصر: دار الفكر العربي القاهرة .
12. ايمان قصاب. (2008). أثر تطبيق سياسات ادارة الموارد البشرية في رفع كفاءة أداء العاملين في القطاع المصرفي. مذكرة ماجستير، غير منشورة. حلب، جامعة حلب، سوريا.

المراجع

13. بالراح مُجّد. (2011). التكيف المهني. وهران، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
14. بطرس حافظ بطرس. (2008). التكيف والصحة النفسية للطفل، ط 1. عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر و التوزيع.
15. حسين أحمد حشمت، مصطفى حسين باهي. (2006). التوافق النفسي والتوازن الوظيفي، ط 1. مصر: دار العالمية للنشر و التوزيع .
16. رياض سعد. (2005). الصحة النفسية للعمال، ط 1. مصر: دار الكلمة للنشر و التوزيع.
17. عبد الله السماري. (2006). التوافق المهني و علاقته بضغوط العمل في الأجهزة الأمنية. رسالة ماجستير (غير منشورة) . جامعة نايف للعلوم الأمنية، قسم العلوم الاجتماعية الرياض، الرياض، المملكة العربية السعودية.
18. عبد الله مجدي أحمد مُجّد. (2012). الصحة النفسية و دينامياتها بين الفرد و المجتمع. الإسكندرية، مصر: دار المعرفة الجامعية.
19. عثمان سعيد مُجّد. (2002). دراسات في علم النفس الصناعي، سيكولوجية التوافق المهني للعامل. الإسكندرية، مصر: دراسة ميدانية، مؤسسة شباب الجامعة.
20. علي صبره و شريت مُجّد. (2004). الصحة النفسية و التوافق النفسي. الإسكندرية، مصر: دار المعرفة الجامعية.
21. مُجّد بن علي المانع. (2006). تقنيات الاتصال ودورها في تحسين الأداء. مذكرة ماجستير . جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
22. هشام زروقة. (2017). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني دراسة ميدانية على موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر - فرع بسكرة. أطروحة دكتوراه . بسكرة، جامعة مُجّد خيضر، الجزائر.

- 1- Duffy, M. (2010). Effects of a House Wide Hospital Registered Nurse Float Pool on Nurse Job Satisfaction, M.A. Dissertation. Northern Kentucky University. ProQuest Dissertations Publishing
- 2- Jean-Paul BAILLY, COMMENT ACCROÎTRE LES PERFORMANCES PAR UN MEILLEUR MANAGEMENT, FNEP, Pangloss n°35, 2005 : p28.

الملاحق

الملاحق



جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير



قسم علوم التسيير

السادة والسيدات إيطارات، موظفو المؤسسة: يشرفني أن أتقدم إلى سيادتكم المحترمة بهذه الاستمارة التي تدخل ضمن متطلبات انجاز مذكرة ماستر في علوم التسيير تحت عنوان **أثر التوافق المهني على أداء العاملين لعمال مؤسسة سونلغاز وأعلمكم أن الإجابات المقدمة من طرفكم سوف تحضي بالأهمية البالغة لدينا ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.**

نشكركم جزيلًا على مساهمتكم الجادة بالإجابة على العبارات المرفقة وبصراحة تامة.

إشراف: د. خالد رجم

من إعداد الطالب: ناقص حسان nakes.hassan@gmail.com

ضع علامة x في الخانة المناسبة وشكراً

معلومات الشخصية:

الجنس:	ذكر: <input type="checkbox"/>	أنثى: <input type="checkbox"/>		
العمر:	أقل من 30 سنة <input type="checkbox"/>	30 – 40 سنة <input type="checkbox"/>	41 – 50 سنة <input type="checkbox"/>	أكثر من 50 سنة <input type="checkbox"/>
المستوى التعليمي:	ثانوي فأقل <input type="checkbox"/>	مهني <input type="checkbox"/>	جامعي <input type="checkbox"/>	دراسات عليا <input type="checkbox"/>
المسمى الوظيفي:	عامل تنفيذي <input type="checkbox"/>	عامل تحكم <input type="checkbox"/>	إطار مكلف <input type="checkbox"/>	إطار سامي <input type="checkbox"/>
الخبرة:	أقل من 5 سنوات <input type="checkbox"/>	5 – 10 سنوات <input type="checkbox"/>	11 – 20 سنة <input type="checkbox"/>	أكثر من 20 سنة <input type="checkbox"/>
الحالة العائلية:	أعزب <input type="checkbox"/>	متزوج <input type="checkbox"/>	مطلق <input type="checkbox"/>	أرمل <input type="checkbox"/>

المحور الأول: التوافق المهني

الرقم	عبارات بعد الرضا	غير موافق	محايد	موافق
01	أنا راض على وظيفتي في هذه المصلحة (لا ارجب في التحويل الى مصلحة اخرى)			

الملاحق

			أشارك في اتخاذ القرار في المؤسسة على مستوى المصلحة التي اعمل بها	02
			أحض بالتقدير من طرف رؤسائي.	03
			أشعر بالتقدير الذاتي من خلال إنجاز العمل.	04
			أجد سهولة في ممارسة أعمالي اليومية.	05
			مهامي ومسؤولياتي متطابقة وبطاقة المنصب (لا أقوم بمهام أخرى خارجة عن بطاقة المنصب)	06
			بطاقة المنصب واضحة وتناسب والوظيفة التي اشغلها (مهام ومسؤوليات واضحة)	07
			تنتهج الإدارة طرق معاملة محترمة مع العمال.	08
			أجد فرصاً في التجديد و الابتكار بالعمل.	09
			أحض بمساعدة مسؤولي في مواقف العمل الصعبة.	10
			توفر المؤسسة خدمات اجتماعية للعمال.	11
			تؤمن جهة العمل إجراءات النقل في العمل (للذين يبعدون عن مكان العمل)	12
			فرص اكتساب الخبرة بالعمل متاحة.	13
			لدي مدة كافية للتواجد مع أسرتي (نظام العمل يتيح لي ذلك)	14
			توفر المؤسسة بيئة مادية ملائمة (الإضاءة، التكييف، عتاد... الخ).	15
			تتبع الإدارة اجراءات ادارية واضحة ومفهومة	16
			يسعى الرئيس المباشر لنقل المعارف إلينا	17
			نظام الدوام مقبول (ساعات العمل، أوقات الدخول و الخروج...)	18
موافق	محايد	غير موافق	عبارات بعد الإرضاء	الرقم
			علاقتي حسنة مع زملاء العمل.	19
			علاقتي حسنة مع رؤسائي في العمل.	20

الملاحق

			أحصل على مزايا وظيفية نتيجة الجهد الذي أقوم به في العمل.	21
			لدي الوقت الكافي لإتمام عملي بكفاءة.	22
			تدقق المعلومة في المؤسسة جيد (وصول المعلومة في الوقت المناسب)	23
			فرص الترقية متاحة لي في العمل.	24
			أستحسن الأسلوب الذي يتبعه الرئيس في حل مشاكل العمل.	25
			يتلاءم العمل الذي اشغله وميولي المهنية.	26
			تتلاءم الوظيفة التي اشغلها وكفاءاتي و طموحاتي	27
			إجراءات الأمن من الحوادث في المؤسسة جيدة.	28
			أشعر بالثقة في الإدارة التي أعمل معها.	29

الملاحق

المحور الثاني: أداء العاملين

الرقم	العبارات	غير موافق	محايد	موافق
30	أواظب على أوقات العمل الرسمي دون أي تأخير			
31	أواجه مشاكل تعيق أدائي الوظيفي			
32	أقوم بإنجاز الأعمال التي كلفت بها في وقتها			
33	لا أجد مشكلة في أداء العمل حين انتقالني من قسم إلى آخر			
34	أملك القدرة والمهارة على التكيف مع الحالات الطارئة			
35	أتواصل مع الزملاء وأستشيرهم لأداء العمل بكفاءة			
36	أنا راض عن طريقة تقييم الأداء في المؤسسة.			
37	أحرص على تحسين مستوى أدائي			
38	لدي الاستعداد لتحمل المسؤولية الناتجة عن تصرفاتي			
39	أقدم يد العون والمساعدة لزملائي لتنفيذ الأعمال			

شكرا لتعاونكم

الملحق رقم (02) قائمة الاساتذة المحكمين

الرقم	الاسم	جهة العمل
01	مزهودة نور الدين	أستاذ محاضر كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرباح ورقلة
02	رشيد مناصرية	أستاذ محاضر كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرباح ورقلة
03	أسماء يوسف	أستاذة محاضرة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرباح ورقلة
04	عرابة الحاج	أستاذ محاضر كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرباح ورقلة

أسئلة المقابلات

أسئلة عامة

1. ما هي وظائف ادارة الموارد البشرية عموما بالمؤسسة؟
 2. الأجور (سياسة الأجور، الترقيات.....) الأمور المتعلقة بالتكوين السياسات عدد التكوينات أماكن التكوين)
 3. توصيف المناصب (اسئلة حول مرجعية توصيف المناصب وما مدى معرفة العامل بما لحظة توظيفه؟)
 4. مصادر المعلومات المتدفقة من وإلى مصلحة ادارة الموارد البشرية؟
 5. كيف يتم تقييم أداء العاملين بالمؤسسة؟ وماهي طرق جمع المعلومات؟
- ملاحظات مباشرة، تقرير حول الأداء، الانحرافات عما هو مخطط، ضوابط قانونية، تقنيات أخرى يرجى ذكرها.

أسئلة الرضا

6. هل ترى ان المؤسسة حريصة على تلبية حاجيات العمال؟
7. حال التدريب والتكوين بالمؤسسة
8. هل فرص الترقية متاحة للجميع في العمل وماهية معاييرها؟

أسئلة الإرضاء

9. هل تثنم المؤسسة اجتهادات العمال؟
10. ماهية أليات التحفيز في ال التي تعمل على
11. هل تستثمر المؤسسة في طاقات العمال المبدعة والمبتكرة؟

أسئلة الأداء

12. تولى المؤسسة اهمية كبيرة لعملية تقييم أداء العاملين
13. تتابع المؤسسة أداء الفرد من خلال المقارنة بين الاداء السابق و الاداء الحالي
14. تستخدم نتائج التقييم في الترقيات
15. هل يستخدم ويستغل نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء العمال؟

سؤال عام موجه لمسؤول قسم الموارد البشرية او أحد إطارات القسم الساميين: تسعى المؤسسة لتلبية حاجيات العمال وتحفيزهم بغية توفير جو ملائم لهم للقيام بواجباتهم في العمل ومنه الوصول إلى اقصى درجات أداء العاملين بنسب مثاليه.

هل يمكن هنا وصف العمال بأنهم في حالة توافق مهني؟

وهل تستطيع المؤسسة قياس التوافق المهني لدى العمال بصفة فردية او جماعية؟ (لو نعم ماهية المعايير التي تعتمد عليها المؤسسة في قياس التوافق المهني لدى الفرد والمجموعة على حد سواء؟)

الفهرس

ب	إهداء
	شكر
	ملخص
	قائمة المحتويات
	قائمة الجداول
ح	قائمة الأشكال
ب	أ- توطئة:
ب	ب- مشكلة الدراسة:
ب	ت- أسئلة الدراسة:
ج	ث- أهمية الدراسة:
ج	ج- أهداف الدراسة:
	ح- فرضيات الدراسة: ج
د	خ- مبررات اختيار الموضوع:
د	د- حدود الدراسة:
د	ذ- منهج الدراسة والأدوات المستخدمة:
د	ر- صعوبات الدراسة
د	ز- هيكل الدراسة:
1	الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لأثر التوافق المهني على أداء العاملين
2	المبحث الأول: الإطار النظري لأثر التوافق المهني على أداء العاملين
2	المطلب الأول: التوافق المهني
2	الفرع الأول: التوافق
2	أولاً- مفهوم التوافق
4	ثانياً: خصائص التوافق
5	ثالثاً: أبعاد التوافق ومجالاته:
8	المطلب الثاني: التوافق المهني
10	رابعاً: مظاهر سوء التوافق المهني
11	خامساً: قياس التوافق المهني

12	سادسا: طرائق تحقيق التوافق المهني
13	المطلب الثالث: أداء العاملين
13	الفرع الأول: مفهوم الأداء في المؤسسة
13	أولاً: مدخل إلى أداء المؤسسة
14	ثانياً: أبعاد الأداء
14	ثالثاً: مكونات الأداء
15	رابعا : مصادر الأداء في المؤسسة
17	الفرع الثاني : أداء العاملين في المؤسسة
17	أولاً : مفهوم أداء العاملين
18	ثانياً : معايير أداء العاملين
18	ثالثاً : العوامل المحددة لأداء العاملين
22	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لأثر التوافق المهني على أداء العاملين
22	المطلب الأول: الدراسات العربية المحلية
27	المطلب الثاني: الدراسات العربية الخارجية
31	المطلب الثالث : المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية
32	خلاصة:
33	الفصل الثاني: الإطار التطبيقي لأثر التوافق المهني على أداء العاملين
34	المبحث الأول: عينة وأدوات الدراسة
34	المطلب الأول: عينة الدراسة
34	الفرع الأول: لحة تاريخية عن مؤسسة سونلغاز
36	الفرع الثاني: مجتمع الدراسة
38	الفرع الثالث: عينة الدراسة
38	المطلب الثاني : الأدوات والبرامج الإحصائية المستعملة في الدراسة
38	الفرع الأول : أدوات جمع البيانات
39	الفرع الثاني : البرامج والأدوات الإحصائية
41	الفرع الثالث : الطريقة المستخدمة في القياس
42	المبحث الثاني : النتائج والمناقشة
42	المطلب الأول : نتائج الدراسة
42	الفرع الأول: تحليل نتائج المتغيرات الشخصية

الفهرس

47	الفرع الثاني: التحليل الإحصائي لنتائج محاور الاستبيان
51	الفرع الثالث: تحليل معامل الارتباط
53	الفرع الرابع: اختبار One Way Anova
57	المطلب الثاني: مناقشة النتائج
64	الخاتمة
68	قائمة المراجع والمصادر
69	الملاحق