

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



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاجتماعية

الشعبة: علم النفس

التخصص: علم النفس العمل والتنظيم

من إعداد الطالبة :

زروقي صباح

بعنوان:

**المناخ التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني
لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري
دراسة ميدانية بمدينة ورقلة**

نوقشت يوم : 27 / 05 / 2015

تناقش أمام اللجنة :

الدكتورة : وازي طاوس (جامعة قاصدي مرباح) رئيسا

الدكتورة : غربي صبرينة (جامعة قاصدي مرباح) مشرفا ومقررا

الدكتور: قوارح محمد (جامعة قاصدي مرباح) مناقشا

السنة الجامعية: 2015/2014

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين وصلي اللهم على خير البشر والمبعوث رحمة للعالمين سيدنا
ونبينا محمد عليه أفضل الصلاة وأتم التسليم أما بعد .

فإني أشكر الله القدير أولا وأخيرا على توفيقه لي بإتمام هذه المذكرة المتواضعة ، فهو
عز وجل أحق بالشكر والثناء وأولى بهما ، ومن ثم أتوجه بوافر من الشكر والتقدير
لأستاذة الفاضلة ،

الدكتورة صبرينة غربي التي كانت عوننا وسندا لي ، ونبعا علميا نُهلّت من صافي علمها
القيم ، حيث بفضل الله تعالى ثم بفضل جهدها المتواصل ، وتوجيهاتها السديدة ورحابة
صدرها أثناء فترة الإشراف أتممت هذه الرسالة ، وأسأل الله أن يجازيها خير الجزاء .
كما أتقدم بفائق الاحترام والتقدير إلى كل أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية وخاصة
رؤساء الأقسام الذين لم يبخلوا عليا بأي معلومة فلهم الشكر الكثير .

كما أتقدم بالشكر الجزيل لأساتذتي أعضاء لجنة المناقشة الموقرين للعناء الذي تكبدوه .

كما أتوجه بالشكر الجزيل إلى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري .

كما يطيب لي أن أشكر جميع زملائي ممن ساهموا بكلمة أو رأي ساعدني في هذا العمل

وفي النهاية يسرني أن أشكر كل من قدم لي يد العون من بعيد أو من قريب لإنجاز هذه
الرسالة على ما هي عليه .

ملخص الدراسة :

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف عن العلاقة بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى عينة من عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز الحضري لمدينة ورقلة ومنه تم طرح التساؤلات التالية :

التساؤل العام :

- هل توجد علاقة بين المناخ التنظيمي بأبعاده (إتخاذ القرار ، نمط الإشراف ، العمل الجماعي) والتوافق المهني بأبعاده (طبيعة وظروف العمل ، الراتب والترقية ، العلاقة مع المسؤولين والإدارة ، العلاقة مع زملاء العمل) لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري ؟

والتساؤلات الفرعية :

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري بعد عزل متغير الجنس ؟

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري بعد عزل متغير المؤهل العلمي ؟

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري بعد عزل متغير الخبرة ؟

وللإجابة على تساؤلات الدراسة تم صياغة الفرضيات التالية :

الفرضية العامة :

- توجد علاقة بين المناخ التنظيمي بأبعاده (إتخاذ القرار ، نمط الإشراف ، العمل الجماعي) والتوافق المهني بأبعاده (طبيعة وظروف العمل ، الراتب والترقية ، العلاقة مع المسؤولين والإدارة ، العلاقة مع زملاء العمل) لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري .

الفرضيات الجزئية :

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري بعد عزل متغير الجنس .

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري بعد عزل متغير المؤهل العلمي .

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري بعد عزل متغير الخبرة .

وقد تم إجراء الدراسة ميدانيا حيث إعتدنا على المنهج الوصفي ، وكان إختيار العينة عشوائية بسيطة على عينة بلغ 100 عامل وعاملة في شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري ، وقد تم جمع البيانات حول الدراسة بإستخدام أداتين جاهزتين ، الإستبيان الأول لقياس المناخ التنظيمي وتمحور على ثلاث أبعاد (إتخاذ القرار ، نمط الإشراف ، العمل الجماعي) والإستبيان الثاني لقياس التوافق المهني وتمحور على أربعة أبعاد (طبيعة وظروف العمل ، الراتب والترقية ، العلاقة مع المسؤولين والإدارة ، العلاقة مع زملاء العمل) ، وطبقت الأداةين بعد دراسة بعض الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) لتطبيقها على العينة الأساسية ، وبعد جمع البيانات وتفرغها تمت المعالجة الإحصائية باستخدام البرنامج الإحصائي في العلوم الإجتماعية (spss) نسخة (19) .

وتوصلنا إلى النتائج التالية :

- توجد علاقة بين المناخ التنظيمي بأبعاده (إتخاذ القرار ، نمط الإشراف ، العمل الجماعي) والتوافق المهني بأبعاده (طبيعة وظروف العمل ، الراتب والترقية ، العلاقة مع المسؤولين والإدارة ، العلاقة مع زملاء العمل) لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري .

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري بعد عزل متغير الجنس .

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري بعد عزل متغير المؤهل العلمي .

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري بعد عزل متغير الخبرة .

Résumé :

Cette étude vise à connaître la relation entre le climat organisationnel et l'ajustement psychologique chez les fonctionnaires de SONELGAZ au niveau de la ville de OUARGLA .

L'étude a été appliquée sur un échantillon de 100 travailleurs ,qui ont été sélectionnés d'une manière aléatoire ou on a fait appel à deux outils de recherche : test de climat organisationnel et test de l'ajustement psychologique .

Les résultats de cette étude ont démontrés que :

– il existe une corrélation entre :

Le climat organisationnel et l'ajustement psychologique.

– il existe des différences significatives entre le climat organisationnel et l'ajustement selon le sexe ,le grade scientifique et l'ancienneté .

فهرس المحتويات	
	كلمة شكر
	ملخص الدراسة
	فهرس المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الملاحق
أ	مقدمة
الجانب النظري	
الفصل الأول : موضوع الدراسة وأهميتها	
07	1 - مشكلة الدراسة
15	2 - تساؤلات الدراسة
16	3 - فرضيات الدراسة
16	4 - أهمية الدراسة
17	5 - أهداف الدراسة
17	6 - التعاريف الإجرائية
الفصل الثاني: المناخ التنظيمي	
20	تمهيد
20	1 - مفهوم المناخ التنظيمي
21	2 - أنواع المناخ التنظيمي
22	3 - أبعاد المناخ التنظيمي
23	4 - عناصر المناخ التنظيمي
25	5 - العوامل المؤثرة في المناخ التنظيمي
26	خلاصة
الفصل الثالث : التوافق المهني	
28	تمهيد

28	1 - مفهوم التوافق المهني
29	2 - مظاهر التوافق المهني
29	3 - شروط التوافق المهني
30	4 - العوامل المؤثرة في التوافق المهني
31	5 - محددات وأبعاد التوافق المهني
36	6 - سوء التوافق المهني
36	خلاصة
الجانب الميداني	
الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية	
38	تمهيد
38	1 - منهج الدراسة
39	2 - الدراسة الاستطلاعية
42	3 - أدوات جمع البيانات
44	4 - الدراسة الأساسية
45	5 - الأساليب الإحصائية
45	خلاصة الفصل
الفصل الخامس : عرض وتحليل نتائج الفرضيات	
47	تمهيد
49	1 - عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة
49	2 - عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى
50	3 - عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية
50	4 - عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة
50	خلاصة
الفصل السادس : مناقشة وتفسير نتائج الدراسة	
52	تمهيد

52	1 - مناقشة وتفسير نتائج الفرضية العامة
53	2 - مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى
54	3 - مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية
55	4 - مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة
56	خلاصة الدراسة
57	الإقتراحات
59	قائمة المراجع
	الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول
1	يوضح صدق المقارنة الطرفية لأداة المناخ التنظيمي
2	يوضح قيمة معامل الارتباط التجزئة النصفية لحساب الثبات لأداة المناخ التنظيمي
3	يوضح صدق المقارنة الطرفية لأداة التوافق المهني
4	يوضح قيمة معامل الارتباط التجزئة النصفية لحساب الثبات لأداة التوافق المهني
5	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس والمؤهل العلمي والخبرة
6	يوضح المتوسطات والانحراف المعياري لأبعاد المناخ التنظيمي
7	يوضح المتوسطات والانحراف المعياري لأبعاد التوافق المهني
8	يوضح نتائج دلالة الفرضية العامة
9	يوضح نتائج دلالة الفرضية الجزئية الأولى
10	يوضح نتائج دلالة الفرضية الجزئية الثانية
11	يوضح نتائج دلالة الفرضية الجزئية الثالثة

قائمة الملاحق

الرقم	العنوان
1	يوضح أسماء الأساتذة المحكمين وتخصصهم ودرجتهم العلمية
2	يوضح أدوات القياس في صورتهم الأولية (إستمارة صدق التحكيم)
3	يوضح أدوات القياس في صورتهم النهائية (الإستبيان)
4	يوضح نتائج دلالة صدق المقارنة الطرفية لأداة المناخ التنظيمي
5	يوضح نتائج ثبات التجزئة النصفية لأداة المناخ التنظيمي
6	يوضح نتائج دلالة صدق المقارنة الطرفية لأداة التوافق المهني
7	يوضح نتائج ثبات التجزئة النصفية لأداة التوافق المهني
8	يوضح نتائج الفرضية العامة
9	يوضح نتائج الفرضية الجزئية الأولى
10	يوضح نتائج الفرضية الجزئية الثانية
11	يوضح نتائج الفرضية الجزئية الثالثة

مقدمة

مقدمة :

تقوم المؤسسات الاقتصادية أو غيرها على أساس تحقيق أهدافها وغايتها المستقبلية والإنتاجية ، ولكي تصل لهذا الهدف يجب عليها أن تحافظ على الفرد العامل بداخل هذه المؤسسة ، لأنه الركيزة والدعم الأساسية لنجاحها ، وذلك بشعور العامل بالرضا والتوافق المهني ، وهذا الأخير يعد مؤشر نجاح في أي مهنة ، وهو أمر ضروري لقيام الفرد لمهام عمله على أكمل وجه فهو يشير إلى قدرة العامل على التلاؤم مع عمله الذي يستطيع أن يؤديه بنجاح لأنه يتناسب مع ذكائه وقدراته ومهاراته . والتوافق المهني كما يرى " فاروق اللقاني " حيث يعرفه بأنه : « العملية الدينامكية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلازم بينه وبين البيئة المهنية والمادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلازم » (بشير لعريط،1996، 13) وإن غاية كل منظمة تحقيق التوافق المهني بين العامل ومهنته ، وللتوافق المهني شروط ومصادر و عوامل تحققه ومن أهم هذه المصدر والعوامل هي توفير مناخ تنظيمي ملائم يتكيف مع البيئة المهنية التي يتواجد فيها العامل ، والمناخ التنظيمي ما هو إلا محصلة الظروف الداخلية للعمل والمريحة والمناسبة لتحقيق رضا العامل وتوافقه مهنيا ، لذلك فإن شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري تسعى جاهدة لتحقيق التوافق المهني لعمالها اتجاه مهنتهم ، وذلك بتوفير كل الظروف والعوامل التي تؤدي لتوافق العامل في مهنته .

وهذا ما حاولت دراستنا تسليط الضوء عليه وهو محاولة معرفة المناخ التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني .

حيث قسمت الدراسة إلى جانبين الجانب النظري والجانب التطبيقي .

أما الجانب النظري فقد احتوى على ثلاث فصول هي :

الفصل الأول : يحتوي على إشكالية الدراسة وتساؤلاتها وفرضياتها ، مع تحديد الأهمية والأهداف التي

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيقها وتعريف الإجراءات لمتغيرات الدراسة .

أما الفصل الثاني : فقد كان حول المناخ التنظيمي والذي احتوى على مفهوم المناخ التنظيمي وأنواعه وأبعاده وعناصره .

أما الفصل الثالث : فقد تناولنا فيه مفهوم التوافق المهني ومظاهر التوافق المهني وشروطه ثم العوامل المؤثرة فيه ومحدداته وأبعاده وسوء التوافق المهني .

أما عن الجانب التطبيقي فقسم إلى ثلاثة فصول هي :

الفصل الرابع : وتطرقنا في هذا الفصل إلى الإجراءات المنهجية والتي تضم منهج الدراسة ثم الدراسة

الاستطلاعية والتي شملت عينة الدراسة وميدان الدراسة وبعدها التطرق إلى الدراسة الأساسية وإجراءاتها وأخيرا انتقلنا إلى الأساليب الإحصائية .

أما الفصل الخامس : فقد خصص لعرض وتحليل النتائج التي توصلت لها الدراسة من خلال عرض جداول لنتائج الفرضيات .

أما الفصل السادس : فقد تضمن تفسير ومناقشة نتائج الدراسة ، وذلك انطلاقا من الجانب النظري والدراسات السابقة .

وفي الأخير خلصت الدراسة إلى خلاصة عامة وجملة من الاقتراحات كما احتوت على قائمة المراجع والملاحق .

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

1. مشكلة الدراسة
2. تساؤلات الدراسة
3. فرضيات الدراسة
4. أهمية الدراسة
5. أهداف الدراسة
6. التعاريف الإجرائية

المشكلة :

تسعى التطورات الحاصلة في عالمنا اليوم إلى المساس بكل مجالات الحياة ، وهذا ما جعل من المؤسسات الاقتصادية وغيرها إلى تطوير نفسها وتحقيق أهدافها المنشودة وذلك بالحفاظ على المورد البشري الذي هو الأداة الحقيقية لتحقيق أهدافها ومبتغياتها ، لأنه لا يمكنها الازدهار والتطور إلا بمساعدته، فنجاحها يعتمد على ما يبذله الفرد من جهد تجاه عمله ، إذ بدونه لا يمكن للعناصر الأخرى أن تعمل .

ولهذا يجب على المنظمة تحقيق كل ما يرغب به العامل في عمله لتحقيقه التكيف والرضا عن العمل وتوافقه المهني ، حيث يتأثر العامل بكثير من العوامل داخل بيئة عمله تؤدي به إلى تغيير إنتاجه وعطائه بالزيادة أو النقص ، وهذا ما يجعله غير متوافق مهنيا لأن توافقه يدفعه إلى الزيادة في الإنتاج وتحقيق أهداف المنظمة .

والتوافق المهني يمثل نمط الحياة وصورته الذاتية والموضوعية لدى الأفراد العاملين في مؤسسات الدولة أو غيرها، فهو عملية ديناميكية مستمرة يقوم بها الفرد لتحقيق التكيف والانسجام بينه وبين البيئة المهنية التي يعمل بها مثل ما جاء في (دراسة سعيد محمد المهنا 2002 ، دراسة رويم فايزة 2005 ، دراسة بوعطيط سفيان 2006) فمجال العمل مجالاً واسعاً ومعقداً ، تكثر فيه طموحات الفرد ، ويسعى للتخفيف من المشاكل الموجودة في مجال العمل والصراعات التي قد تصادفه وهذا ما أكدته (دراسة مكناسي محمد 2007) وجميع الأفراد الأسوياء في مجال العمل يسعون لتحقيق هذا النوع من التوافق. فالعامل المتوافق مهنياً يكون أقدر على العطاء من حيث أن مستوى التركيز والاهتمام بمختلف مهامه يكون أعلى وبالتالي يستطيع التفتن إلى مواطن الضعف والخلل الذي يحدث بها، ولا شك أن العامل الذي يعاني سوء التوافق المهني تضطرب لديه القدرة على الانتباه والتذكر وتخفض طاقته النفسية وبالتالي تنخفض فعالية أدائه مما يسبب فشلاً في جوانب مختلفة من العمل ، كسوء علاقاته مع زملائه ومرؤوسيه أو انزوائه عنهم وانخفاض نشاطه مما يؤدي إلى عدم الانتفاع من قدراته في مجال عمله .

والمنظمة هي عبارة عن بيئة عمل يستطيع الفرد فيها إبراز قدراته ومواهبه وإبداعاته وابتكاراته وإتقانه لعمله ، التي تساعد العامل في تحقيق توافقه اتجاه نفسه واتجاه عمله ، وهذا حسب الظروف الموجودة في بيئة عمله الداخلية ، لذلك تسعى المنظمات إلى توفير كل الظروف والمتطلبات التي يستوجب توفرها داخل بيئة العمل ومن بين المتطلبات التي تساعد في تحقيق التوافق المهني للعامل هو توفير مناخ تنظيمي ملائم كي

يستطيع العمال أداء الأدوار المطلوبة منهم وتمييزهم بالأداء الجيد في وسط أجواء مريحة بعيدة عن ما يؤثر ويعيق سير أعمالهم وشعورهم بالتوافق اتجاه مهنتهم .

" وكلما كان مناخ العمل متمسما بروح الديمقراطية وسهولة ويسر التفاعل، ومراعاة الحاجات الخاصة للعمال ، والسماح لهم بالمشاركة في تخطيط العمل الموكل إليهم ، كلما ساعد ذلك على زيادة إقبال العمال على أعمالهم، وبذلك يزيد الجهد ومظهر العطاء مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف المطلوبة ".

(كامل محمد محمد عويضة ، 1996 ، ص 13)

والمناخ التنظيمي ما هو إلا بيئة عمل داخلية يعمل الفرد ضمنها فتؤثر فيه ويتأثر بها ، وهو أحد أهم المتغيرات التنظيمية لنجاح المنظمات لما له من أثر كبير في تحقيق الأهداف المرجوة ، وله أثر هام على أداء العمال لعملهم مثل ما جاء في (دراسة محمد إبراهيم السكران 2004 ، دراسة محمود عبد الرحمن إبراهيم الشنطي 2006 ، دراسة مبارك محمد العتبي 2007) لأن فعاليات العمل عندهم تعتمد على درجة التشجيع والدعم المتوفر في البيئة التي يعملون فيها ، كما أنه يؤثر على مواقفهم اتجاه علاقاتهم وسلوكياتهم داخل بيئة العمل ويؤثر كذلك حتى على العلاقات المبنية على روح التعاون و التضامن بين العمال داخل المنظمة لأن ذلك يؤدي إلى زيادة الإنتاج ورضا العاملين وتوافقهم ، وإنه لكل منظمة مناخا مميزا تتميز به عن سائر المنظمات ، لذلك تسعى جاهدة إلى توفير مناخا جيدا لعمالها ، لأنه يعتبر جوهرها يستوجب الاهتمام والارتقاء به من حيث المستوى والدرجة وجعله يتماشى مع أهداف المنظمة والفرد . "كما تظهر دواعي الاهتمام بالمناخ التنظيمي من خلال العلاقة بينه وبين البيئة وبين المتغيرات التنظيمية الأخرى وخاصة في مجال التفاعل بين الفرد والبيئة التنظيمية بشكل عام والتي اتفق العديد من الباحثين أنه يحددها محوران أساسيان هما:

الأول : ويتمثل في خصائص الفرد المرتبطة إلى حد كبير بالنظام المعرفي وخبراته وتجاربه وتعليمه وثقافته .

الثاني : وهي بيئة العمل الداخلية والتي تصف الخصائص المميزة للمنظمة عن غيرها من المنظمات ، والتي تختلف من منظمة إلى أخرى باختلاف الأبعاد المحددة للمناخ التنظيمي ومن أشهرها الهيكل التنظيمي ، نظام الاتصالات ، نظم إجراءات العمل ، وظروف العمل ، بيئة العمل الخارجية .

حيث أن كل هذه الأبعاد تشكل الإطار العام الكلي الذي تعمل من خلاله كافة المنظمات وتخضع لتأثيراته الاجتماعية والثقافية والسياسية والتكنولوجية والقانونية .

(ناصر محمد إبراهيم السكران ، 2004 ، ص 2)

وتزداد أهمية دراسة المناخ التنظيمي من خلال المنافسات الشديدة بين المنظمات من حيث الإنتاج والجودة والأداء الجيد للعمال والتطور التكنولوجي لها ، وتحقيق التوافق المهني للعامل اتجاه عمله واتجاه نفسه .

الدراسات السابقة :

من أجل تحديد الإطار العام للدراسة ، وكذا مقارنة هذه الدراسة بالدراسات السابقة لغرض الاستفادة منها في بحثنا، سنحاول عرض بعض هذه الدراسات بغية التعرف على الأبحاث السابقة .

ومن الحقل الأدبي في الدراسات السابقة التي أكدت على أهمية تحقيق التوافق المهني للعامل نجد :

1 - دراسة سعيد محمد المهنا (2002) :

والتي درست العلاقة بين التوافق المهني والدافعية للإنجاز لدى موظفي جمرك مطار الملك خالد الدولي بالرياض ، حيث هدفت إلى توفير بعض المعلومات العلمية عن التوافق المهني والدافعية للإنجاز لدى موظفي جمرك مطار خالد الدولي بالرياض ، ومن جهة أخرى إلى التعرف على العلاقة بين التوافق المهني و الدافعية للإنجاز لدى أفراد عينة الدراسة وذلك تبعا لمتغيرات السن وسنوات الخبرة والراتب ، وقد تكونت عينة الدراسة من 225 موظفا بمطار الملك خالد الدولي بالرياض ، وقد توصلت الدراسة إلى أن غالبية أفراد العينة يشعرون بالرضا عن إنجاز المهام والأعمال التي تسند إليهم ، وأن غالبيتهم يشعرون بأن عملهم يوفر لهم خبرة جيدة ويتضح من هذه النتيجة شعور الموظفين بالرضا عن العمل الذي يدل على توافقتهم الوظيفي وأنه كلما ازدادت خبرتهم الوظيفية ازداد توافقتهم في العمل ، كما اتضح عدم رضا أفراد عينة البحث عن وظائفهم فيما يتعلق بالحوافز المادية و المكافآت . (سعيد محمد المهنا، 2002)

2 - دراسة رويم فايضة (2005) :

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن علاقة الاتصال الشخصي بالتوافق المهني لدى عمال الشركة الوطنية للكهرباء والغاز بمدينة ورقلة حيث بلغ عددهم 300 عامل وعاملة وقد استعاننت بالمتغيرات الوسيطة (الجنس ، المستوى التعليمي ، الأقدمية ، اتجاه الاتصال) وقد اعتمدت في جمع البيانات على استبيان يقيس الاتصال الشخصي واستبيان يقيس التوافق المهني ، وبالمعالجة الإحصائية لهذه البيانات تم التأكد من وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاتصال الشخصي لدى العمال وتوافقتهم المهني كما دلت النتائج على تأثر هذه العلاقة بعامل (السن ، الأقدمية ، اتجاه الاتصال) وعدم تأثرها بعامل (الجنس، والمستوى التعليمي) . (رويم فايضة ، 2005)

3 - دراسة جمعة أولاد حيمودة (2005) :

والتي هدفت إلى معرفة العلاقة بين الاتجاه نحو المهنة والتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني حسب المتغيرات (الجنس، الأقدمية ، التخصص الدراسي) ولقد

اعتمدت على استبيانين لقياس كل من الاتجاه نحو المهنة والتوافق المهني، ثم تطبيق الاستبيانين على عينة استطلاعية مكونة من 20 مستشار بولاية ورقلة وتم حساب صدق وثبات الأداتين. بعدها طبق الاستبيانين على عينة أساسية تكونت من 85 مستشار تم اختيارهم بطريقة الحصر الشامل. وكانت النتائج المتحصل عليها تدل على عدم وجود فروق في الاتجاه نحو المهنة والتوافق المهني لدى المستشارين حسب المتغيرات التالية (الجنس، الأقدمية، التخصص الدراسي) مع إثباتها لوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاتجاه نحو المهنة والتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني . (جمعة أولاد حيمود، 2005)

4 - دراسة بوعطيط سفيان (2006) : والتي هدفت إلى معرفة طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني دراسة ميدانية بمركب ميتال ستيل عنابة ، حسب المتغيرات (الجنس، السن، الحالة المدنية،المستوى التعليمي، الأقدمية) واستخدم المنهج الوصفي ، واعتمد على تصميم استبيان على أساس مقياس ليكرت المتدرجة ، أما عن مجتمع الدراسة فقد تكون من 166 عاملا بمصلحة الموارد البشرية بمركب ميتال ستيل بعنابة ، حيث قام باختيار عينة عشوائية قدرت ب80 عاملا ، وقد خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية :

- بالنسبة للفرضية العامة توجد علاقة بين طبيعة الإشراف والتوافق المهني

أما بالنسبة للفرضيات الجزئية :

- توجد علاقة إيجابية بين طبيعة الإشراف الغير المباشر والتوافق المهني للعمال .

- توجد علاقة سلبية بين طبيعة الإشراف المباشر والتوافق المهني للعمال .

- لا يوجد تأثير للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، السن، الحالة المدنية،المستوى التعليمي،الأقدمية) على مستوى

التوافق المهني . (بوعطيط سفيان ، 2006)

5 - دراسة مكناسي محمد (2007) : هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على التوافق المهني وعلاقته بضغط

العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية من خلال المتغيرات الوسيطة (العمر ، سنوات الخبرة) ، واستعمل

المنهج الوصفي التحليلي ، واعتمد على تصميم استبيان تم توزيع 141 استمارة وبعد جمعها وفحصها كان

الصالح منها 138 استمارة وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- 1 - أوضحت النتائج أن هناك علاقة ارتباط بين أبعاد التوافق المهني ومتغير ضغوط العمل من خلال الأعراض الجسدية والنفسية والسلوكية ، أن جميع هذه العلاقات عكسية ، وقد أشارت هذه النتائج إلى أن مستوى ضغوط العمل يزداد بانخفاض درجة التوافق المهني .
 - 2 - توضح النتائج أن للتوافق المهني علاقة ارتباط دالة إحصائية مع كل من العمر وسنوات الخبرة، عند مستوى دلالة أقل من (0.01) ، وكانت كلها موجبة وطردية، مما يعني بأن درجة التوافق المهني تتأثر بمتغيري العمر وسنوات الخبرة .
 - 3 - من جهة أخرى أوضحت النتائج أنه لا توجد علاقة ارتباط دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,05 مما يشير إلى أن مستوى ضغوط العمل لا يتأثر بكل من العمر وسنوات الخبرة . (مكناسي محمد ، 2007)
- ومن الحقل الأدبي في الدراسات التي أكدت على أهمية المناخ التنظيمي وأبعاده في مختلف الدراسات ومنها نجد الدراسات التالية :

1 - دراسة ناصر محمد إبراهيم السكران (2004) : والتي هدفت إلى معرفة المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى ضباط قطاع قوات الأمن الخاصة بمدينة الرياض بهدف التعرف على توجهات العاملين في قطاع قوات الأمن الخاصة نحو المناخ التنظيمي السائد فيه وعلاقة ذلك بأدائهم الوظيفي حسب المتغيرات (المؤهل العلمي ، العمر ، الرتبة، سنوات الخدمة) ولقد اعتمدت على إستبانة لقياس كل من المناخ التنظيمي و الأداء الوظيفي ، وقد تم تطبيق الإستبانة بعد حساب صدقها وثباتها على عينة عددها (275) ضابط واسترجع منها (223) بطريقة عشوائية ، وقد توصلت إلى النتائج التالية :

- 1 - وجود توجهات إيجابية لدى أفراد العينة نحو محور (الاتصالات) كأحد محاور المناخ التنظيمي .
- 2 - وجود توجهات إيجابية لدى أفراد العينة نحو محور (نظم وإجراءات العمل) كأحد محاور المناخ التنظيمي .
- 3 - وجود توجهات إيجابية لدى أفراد العينة نحو محور (الهيكل التنظيمي للمنظمة) كأحد محاور المناخ التنظيمي .
- 4 - وجود توجهات محايدة نحو المحاور الثلاثة (الحوافز ، طرق اتخاذ القرارات ، تنمية الموارد البشرية) .
- 5 - وجود توجهات محايدة لدى أفراد العينة نحو الدرجة الكلية للإبداع الوظيفي .

6 . وجود توجهات محايدة لدى أفراد العينة نحو محور (إدراك الموظف لدوره الوظيفي) كأحد محاور الإبداع الوظيفي

7 . وجود توجهات إيجابية لدى أفراد العينة نحو محور القدرات و الخصائص الفردية للموظف كأحد محاور الإبداع الوظيفي .

8 . وجود توجهات إيجابية لدى أفراد العينة نحو محور أداء الواجبات الوظيفية كأحد محاور الإبداع الوظيفي .

9 . وجود توجهات إيجابية لدى أفراد العينة نحو الدرجة الكلية للإبداع الوظيفي .

(ناصر محمد إبراهيم السكران ، 2004)

2 - دراسة محمود عبد الرحمن إبراهيم الشنطي (2006) : والتي هدفت إلى معرفة أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية ، أي إلى التعرف على مدى تأثير أبعاد المناخ التنظيمي السائد في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية على أداء الموارد البشرية ، وتقييم المناخ التنظيمي بهذه الوزارات وكذلك التعرف على مستوى أداء الموارد البشرية ، وقد اعتمد في بحثه على تصميم استبيان لاستطلاع عينة الدراسة و المكونة من الموظفين العاملين بوظائف إشرافية بوزارات السلطة الفلسطينية في قطاع غزة والتي بلغ عددها (620) موظف تم توزيع الاستبيان عليهم وتم استرداد (575) استبيان ، استخدم برنامج SPSS ومجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات والوصول إلى النتائج ، كما استخدم المنهج الوصفي التحليلي، وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

- توجهات أفراد العينة نحو المناخ التنظيمي السائد توجهها إيجابيا .

- وجود أثر إيجابي للمناخ التنظيمي السائد في الوزارات الفلسطينية على أداء الموارد البشرية وأن هذا المناخ يؤدي إلى تحسين مستوى الأداء .

- أظهرت أنه يوجد خلل في الهيكل التنظيمي للوزارات وأساليب وطرق اتخاذ القرار .

- عدم تناسب طبيعة ومهام وواجبات الوظائف التي يشغلها العاملين مع المؤهلات العلمية و التخصصات الحاصلين عليها . (محمود عبد الرحمن إبراهيم الشنطي ، 2006)

3 - دراسة مبارك محمد العتيبي (2007): والتي هدفت إلى معرفة أثر المناخ التنظيمي على أداء العاملين في مؤسسة البترول الكويتية من خلال اتجاهات العاملين في ظل المؤشرات المتمثلة في تقييم الكفاءة وتقييم النتائج. واعتمدت على استبيان لقياس آراء العاملين نحو المناخ التنظيمي والأداء من خلال المؤشرين السابقين ، وتم اختيار عينة من مجتمع الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة بلغ عددها (174) من العاملين ، واستخدم الباحث تحليل الانحدار المتعدد وذلك بهدف قياس أثر المناخ التنظيمي على أداء العاملين في مؤسسة البترول الكويتية وتحليل التباين الأحادي لقياس الفروق بين اتجاهات العاملين في أقسام المؤسسة نحو أدائهم ، وقد توصلت الدراسة إلى أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمناخ التنظيمي على تقييم الكفاءة وتقييم النتائج ، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين في أقسام المؤسسة نحو المناخ التنظيمي في نظم إجراءات العمل وطرق اتخاذ القرار والحوافز ، بينما لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين في أقسام المؤسسة نحو المناخ التنظيمي في الهيكل التنظيمي والاتصالات والعلاقات الداخلية وتنمية الموارد البشرية ومجمل المناخ التنظيمي ، حيث تبين أن المناخ التنظيمي السائد في مؤسسة البترول الكويتية معتدل .

(مبارك محمد العتيبي، 2007)

4 - دراسة بوجمعة نقبيل (2008) : والتي هدفت إلى معرفة علاقة المناخ التنظيمي بأسلوب إدارة الصراع في المدارس الثانوية الجزائرية العامة ، حسب نظر هيئة التدريس والمتغيرات (الجنس ، الخبرة) وقد اتخذ المنهج الوصفي في دراسته ولقد اعتمدت على استبيان لقياس كل من المناخ التنظيمي السائد في المدارس الثانوية الجزائرية العامة وقياس أساليب إدارة الصراع الذي تم تصميمه وفق أسلوب ليكرت الخماسي ، ثم تطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية مكونة من (38) أستاذ وأستاذة بثانوية الديس ، وتم حساب صدق وثبات الأداة. بعدها طبق الاستبيان على عينة أساسية تكونت من (314) استمارة موزعة وتم استرجاع (205) استمارة موزعة على الأساتذة بطريقة عشوائية ، وقد توصلت إلى النتائج التالية :

وجود علاقة بين المناخ التنظيمي السائد وأسلوب إدارة الصراع المستخدم في المدارس الثانوية الجزائرية العامة من وجهة نظر هيئة التدريس وأن المناخ التنظيمي السائد في المدارس من وجهة نظر هيئة التدريس هو مناخ مغلق وأن أسلوب إدارة الصراع الأكثر استخداما من قبل مديري المدارس الثانوية من وجهة نظر هيئة التدريس هو الأسلوب التنافسي ، وأنه توجد فروق بين أفراد العينة في وصف المناخ التنظيمي السائد تعزى لمتغير الجنس ولا توجد فروق في وصف المناخ التنظيمي تعزى لمتغير الخبرة ، وكذلك لا توجد فروق بين العينة في أساليب إدارة الصراع تعزى لمتغير الجنس والخبرة .

(بوجمعة نقبيل ، 2008)

5 - دراسة تيسير زاهر (2012) : والتي هدفت إلى معرفة أثر المناخ التنظيمي في تمكين العاملين ، دراسة ميدانية على الفنادق ذات التصنيف الخمس نجوم ، إلى التعرف على مدى تأثير أبعاد المناخ التنظيمي التالية (وضوح الغرض ، الاتصالات الفعالة ، العدالة والإنصاف ، الاعتراف والتقدير ، العمل الجماعي) وقد اعتمد الباحث على توزيع استبيان ، واستخدم برنامج SPSS من أجل التحليل الإحصائي . وقد توصلت الدراسة إلى أن توجهات أفراد عينة البحث نحو المناخ التنظيمي هي توجهات مقبولة ، وإن هناك تأثيرا إيجابيا لأبعاد المناخ التنظيمي في تمكين العاملين على الرغم من اختلاف هذا التأثير الذي راوح بين الجيد والمتوسط نوعا ما .

(تيسير زاهر ، 2012)

من خلال عرض الدراسات السابقة نستخلص مايلي :

اعتمدنا في دراستنا الحالية على مجموعة من الدراسات التي تخدمها ، والتي تناولت موضوع التوافق المهني وموضوع المناخ التنظيمي ، ويمكننا القول أن كل الدراسات التي ذكرناها لم نجد دراسة تناولت المناخ التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني ، لآكن هناك دراسات تناولت أحد أبعاد المناخ التنظيمي وربطه بالتوافق المهني، وكذلك بالنسبة إلى عنصر من عناصر التوافق المهني أو شرط من شروطه أو بعد ومحدد من محددات التوافق المهني وربطه مع المناخ التنظيمي ، ويمكن تلخيص أهم القضايا والنتائج المستخلصة من نتائج هذه الدراسات على النحو التالي :

من حيث المنهج : كان المنهج الوصفي هو السائد في معظم هذه المجموعة من الدراسات .

أما من حيث العينات : أنه كان لكل دراسة عينة لها خصائص وحجم محدد ، وهذا قد يعود إلى نسبة العينات في المجتمعات الأصلية المأخوذة منها أو وفقا لأهداف كل دراسة .

أما من حيث الأدوات : كانت معظم كل الدراسات معتمدة على الاستبيان وتختلف من حيث الإعداد فبعضها معد من طرف الباحث والبعض الآخر كانت معدّ من قبل .

أما من حيث النتائج : فقد تنوعت نتائج هذه الدراسات وتوصلت كل دراسة إلى نتائج تختلف أو تتفق مع الدراسات الأخرى .

جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة :

من خلال ما سبق استعرضنا مجموعة من الدراسات والتي ترتبط بمتغيرات الدراسة الحالية، وذلك بهدف الاستفادة منها في التعرف على أهم ما يميز المناخ التنظيمي ويحقق التوافق المهني للعمال ، و في أسلوب اختيار مجتمع البحث وعينته ، والاستعانة في بناء ، وإعداد وتصميم أداة الدراسة ، والاستفادة من المنهجية في كيفية صياغة التساؤلات و استخلاص فروض الدراسة الحالية .

ومن هذا المنطلق فإن مشكلة دراستنا هي محاولة معرفة والكشف عن علاقة المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري ، وكذا البحث عن العلاقة ذات الدلالة الإحصائية للمتغيرات الوسيطة التالية (الجنس ، المؤهل العلمي ، الخبرة) في المناخ التنظيمي والتوافق المهني .

وهذا من خلال الإجابة عن التساؤلات الآتية :

التساؤل العام :

- هل توجد علاقة بين المناخ التنظيمي بأبعاده (اتخاذ القرار ، نمط الإشراف ، العمل الجماعي) والتوافق المهني بأبعاده (طبيعة وظروف العمل ، الراتب والترقية ، العلاقة مع المسؤولين والإدارة ، العلاقة مع زملاء العمل) لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري ؟

التساؤلات الفرعية :

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري بعد عزل متغير الجنس ؟

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري بعد عزل متغير المؤهل العلمي ؟

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري بعد عزل متغير الخبرة ؟

فرضيات الدراسة : للإجابة عن التساؤلات السابقة تم صياغة الفرضيات التالية :

الفرضية العامة :

- توجد علاقة بين المناخ التنظيمي بأبعاده (اتخاذ القرار ، نمط الإشراف ، العمل الجماعي) والتوافق المهني بأبعاده (طبيعة وظروف العمل ، الراتب والترقية ، العلاقة مع المسؤولين والإدارة ، العلاقة مع زملاء العمل) لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري .

الفرضيات الجزئية :

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري بعد عزل متغير الجنس .

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري بعد عزل متغير المؤهل العلمي .

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري بعد عزل متغير الخبرة .

أهمية الدراسة :

تبرز أهمية الدراسة في طبيعة الموضوع المتناول والذي اهتم بالمناخ التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري ، وذلك بإبراز أهمية كل من المناخ التنظيمي والتوافق المهني وأثرهما في أداء المنظمات وتحقيق النجاح لها ، وذلك من خلال لفت انتباه المسؤولين للاهتمام بهذا الموضوع ووضع إستراتيجيات ملائمة لتوفير مناخ تنظيمي جيد للعمال ولتحقيق توافق مهني لهم .

وكما يرى واصل جميل المومني (2006) " بأن أهمية المناخ التنظيمي تظهر من خلال العلاقة بينه وبين المتغيرات التنظيمية الأخرى فتظهر العلاقة السببية بينه وبين القيادة في المنظمة ، وتظهر العلاقة أيضا بينه وبين التخطيط ، خاصة عندما يكون الهدف من التخطيط هو تحقيق الانسجام بين الأهداف التنظيمية وأهداف الأفراد العاملين في المنظمة " ، لذلك من المهم دراسة وتوصيف المناخ التنظيمي ، وذلك للتعرف

على جو العمل ونوع وعمق تأثيره على عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري في تحقيقهم الشعور بالتوافق المهني .

أهداف الدراسة :

إن قيمة البحث العلمي تتجلى في أهداف محددة يسعى الباحث إلى تحقيقها ، ويهدف هذا البحث إلى تحقيق عدة أهداف يمكن إجمالها فيما يلي :

- 1 - معرفة المناخ التنظيمي السائد في المؤسسة وعلاقته بمستوى التوافق المهني للعمال حسب المتغيرات التصنيفية التالية (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة) .
- 2 - الإجابة عن تساؤلات الدراسة والتحقق من صحة فرضياتها.
- 3 - فتح المجال لدراسات أكثر توسعا في أبعاد المناخ التنظيمي والتوافق المهني .
- 4 - تقديم اقتراحات و توصيات تساعد على خلق مناخ تنظيمي مميز وملائم وتحقيق التوافق المهني للعمال .

حدود الدراسة :

حدود بشرية : عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري .

حدود زمنية : تتم إجراءات الدراسة خلال الموسم الجامعي (2014 / 2015) .

حدود مكانية : تشمل هذه الدراسة شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري (بمدينة ورقلة) .

التعريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة :

المناخ التنظيمي : هو محصلة الظروف والمتغيرات الداخلية للمنظمة وفقا للأبعاد التالية والمتمثلة في (اتخاذ القرار ، نمط الإشراف ، العمل الجماعي) والمؤثرة في سلوك العامل ، ويتحدد ذلك بمجموع استجابات عينة البحث على المقياس ، وذلك بحيال البدائل التالية (أوافق بشدة ، أوافق ، محايد ، أعارض ، أعارض بشدة) لدراسة لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري ، سنة 2014 / 2015 .

اتخاذ القرار : هو عملية مشاركة في اتخاذ القرارات لحل المشكلات وذلك باختيار بديل من مجموعة بدائل وهذا عن طريق الحوار ومناقشة هذه المشاكل قصد إحداث تغيير ايجابي .

نمط الإشراف : هو عملية إدارية تهدف إلى توجيه نشاط العاملين و التنسيق بين جهودهم لما يؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسة .

العمل الجماعي : وهو إنجاز الأعمال المطلوبة عن طريق مجموعة من العمال يعملون مع بعضهم البعض بالتعاون .

التوافق المهني : هو حالة شعورية إيجابية يشعر بها العامل في عمله وفقا للأبعاد التالية والمتمثلة في (طبيعة وظروف العمل ، الراتب والترقية ، العلاقة مع المسؤولين والإدارة ، العلاقة مع زملاء العمل) والتي يسعى من خلالها لتحقيق التكيف بينه وبين بيئته المهنية وشعوره بالتوافق وتحدد بمجموع استجابات عينة البحث على المقياس ، وذلك بحيال البدائل التالية (أوافق بشدة ، أوافق ، محايد ، أعارض ، أعارض بشدة) لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري ، سنة 2014 / 2015 .

طبيعة وظروف العمل :هو مجموعة الظروف المتعلقة بالعمل من إضاءة وتهوية ونظافة ونقل وخدمات، وكذلك تشمل الرضا عن العمل نفسه وما يتضمنه من مسؤوليات ومهام وتحديات وسهولة وصعوبة انجاز وتقدير .

الراتب والترقية : الراتب هو ما يستلمه الفرد بحيث يتناسب مع المجهودات التي يبذلها ويساوي ما يستلمه أقرانه في نفس مجال العمل.

والترقية هي انتقال العامل من درجة إلى درجة أكثر في وظيفته .

العلاقات مع المسؤولين والإدارة : وتتضمن العلاقات السائدة مع الرئيس المباشر والإدارة فيما يتعلق باعترافهم بالجهود المبذولة من قبل العاملين كما ليس هناك تضارب في التعليمات أو الأوامر التي يتلقونها.

العلاقة مع زملاء العمل : ويقصد بهم الأفراد الذين يختلط بهم الفرد ويعاشرهم ويعمل معهم لانجاز الأنشطة والمهام وتكون علاقة جيدة وحسنة خالية من الصراعات والنزاعات .

الفصل الثاني المناخ التنظيمي

- تمهيد

1. مفهوم المناخ التنظيمي
2. أنواع المناخ التنظيمي
3. أبعاد المناخ التنظيمي
4. عناصر المناخ التنظيمي
5. العوامل المؤثرة في المناخ التنظيمي

- خلاصة

تمهيد :

يعتبر المناخ التنظيمي أحد أهم المواضيع التي كشفت عنها نتائج الدراسات لكثير من الباحثين وكان ذلك خاصة في مجال الإدارة، ومن جزاء هذه النتائج المتوصل إليها قد أعادت لكثير من المنظمات النظر في البيئة الداخلية للعمل ، وتهيئة مناخ تنظيمي جيد وجو مناسب للعمل ، والغاية منها هو إثارة دافعية العامل لأداء عمله بطريقة جيدة ومتقنة ، وخلق جو عمل ينعم بالطمأنينة والاستقرار يؤدي بالعامل بإحساس السعادة والألفة داخل المنظمة وتوطيد العلاقات الإنسانية بين الأفراد العاملين وخلق روح التعاون ، والأمر الضروري والملح في دراسة المناخ التنظيمي هو من أجل تحقيق المنظمة أهدافها المرجوة .

وسنحاول في هذا الفصل عرض مفهوم المناخ التنظيمي وأنواعه وعناصره وأبعاده والعوامل المؤثرة فيه .

1 - مفهوم المناخ التنظيمي :

لغة : ويستعمل مفهوم المناخ التنظيمي في الأدب الإداري مجازيا ، لأن كلمة مناخ بالمعنى الحرفي مصطلح جغرافي يتعلق بالبيئة وبطبيعة المناخ من حيث البرودة والدفء في الأوقات المختلفة من السنة ، واستعمال هذا المفهوم في الأدب الإداري تأكيد على ضرورة النظرة للمنظمات الإدارية من منظور نظامي عضوي يرى في المنظمة الإدارية كائنا عضويا يؤثر ويتأثر بالبيئة المحيطة . (بوجمعة نقيل ، 2008 ، 40) .

أما اصطلاحا : فقد تعرض مفهوم المناخ التنظيمي للعديد من التناقضات ، ووجهات النظر المختلفة أثناء تحديده ، وذلك لاختلاف العديد من الباحثين فيما بينهم في إعطاء مفهوم واحد يحدد المناخ التنظيمي وذلك تبعا لاختلاف معارفهم وخلفياتهم العلمية و نذكر منها التالي :

حيث عرفه " حسين ناجي عارف" بأنه " يشير إلى القيم السائدة في التنظيم وتأثيرها على العملية الإدارية أو السلوك الإداري للموظفين بالتحديد وكذلك إلى المفاهيم الإدراكية والشخصية التي يحملها الأفراد حول الحقائق التنظيمية الموضوعية والمتمثلة في الهيكل التنظيمي ومستويات العمل ونمط القيادة والقوانين ومجموعة الخصائص المميزة ذات التأثير على السلوك الإداري ". (حسين ناجي عارف ، 2010 ، ص 141 و 142)

ويعرفه "محمد قاسم القريوتي " بأنه" التعبير عن التنظيم لكيان مؤسسي أو عضوي organic ، وذلك لإضفاء صفة التفاعل مع البيئة المحيطة تأثرا وتأثيرا " . (محمد قاسم القريوتي ، 2009 ، ص 169)

أما " نادر أحمد أبو شيخة " يعرف المناخ التنظيمي بأنه " مجموع الخصائص المتعلقة ببيئة العمل في التنظيم التي تشمل التنظيم الرسمي ، والحاجات الخاصة بالعاملين ، ونمط الاتصال التنظيم ، ونمط الإشراف السائد ، وغيرها من العوامل التنظيمية التي يمكن إدراكها من قبل أعضاء التنظيم ، مما يؤثر في سلوكهم .

ويعرف كذلك بأنه الانطباع العام المتكون لدى أعضاء التنظيم ، استنادا إلى أسلوب معاملة المديرين للمرؤوسين ، وفلسفة الإدارة ، وظروف العمل . (نادر أحمد أبو شيخة ، 2005، ص11)

ويعرفه " كامل محمد محمد عويضة " يقصد بمناخ العمل في أية جهة عمل بأنه "حصيلة مجموع العلاقات السائدة في هذه المؤسسة بين الأفراد وبعضهم ، وبينهم وبين إدارة المؤسسة ، أي أن مناخ العمل يتحدد من خلال مجموعة من العلاقات والاتصالات والتفاعلات بين مجموعة أو بين جميع العمال والمؤسسة بالإضافة إلى مجموعة الإجراءات والنظم والمبادئ والقوانين المنظمة للعمل ويعتبر مناخ العمل نتاج قدرات العاملين وإبداعهم لتحقيق الأهداف الإنتاجية " . (كامل محمد محمد عويضة، 1996، ص14)

ومما سبق يمكن إعطاء تعريف للمناخ التنظيمي على أنه هو :

" مجموعة من العوامل المتواجدة في بيئة العمل الداخلية للمنظمة والتي تميز كل بيئة عن أخرى ، ومن بين هذه العوامل التي تؤدي إلى خلق مناخ جيد وتمكن المنظمة من تحقيق أهدافها هي عوامل فيزيقية ونفسية وإدارية ، أي تحقيق التفاعل بين العمال والإدارة وتكيف مع ظروف المحيطة ببيئة العمل وتحقيق تنظيم إداري متوازن وديمقراطي، و المناخ التنظيمي عبارة عن عوامل تتأثر وتؤثر في سلوك العاملين داخل المنظمة وهذا ما يؤدي إلى اندفاع العمال نحو العمل بكل ما يمتلكونه من قدرات وإبداعات وتحقيق الأهداف الإنتاجية المرجوة والتي قامت المنظمة من أجلها " .

2 - أنواع المناخ التنظيمي :

من أشهر التصنيفات لهذه الأنواع والأنماط التصنيف الذي وضعه هالبن وكروفت حيث نظر إلى المناخ التنظيمي على أنه تدرج متصل يمتد من المناخ التنظيمي المفتوح إلى المناخ التنظيمي المغلق وهذه المناخات هي :

1 - المناخ المفتوح : يمتاز هذا النمط بكونه مناخا فعالا ونشيطا يميل إلى المشاركة بين القيادة والعاملين في عملية اتخاذ القرارات وتحقيق الأهداف المرسومة ويشعر العاملون فيه بالرضا وإشباع حاجاتهم وبالتالي يحققون مستوى عال من الإنجاز .

2 - المناخ المستقل : وفيه يمارس القائد سلطته بمرونة وتتبع الفعالية القيادية من داخل الجماعات التي يعمل ضمنها القائد ولذا فإن القائد يعمل على رفع الروح المعنوية للعاملين وترتفع في هذا النمط درجة الرضا والدافعية عند العاملين ولكن بمستوى أقل من النمط الأول .

3 - النمط المسيطر عليه : وفيه تتقدم العلاقات الشخصية ويسود الاهتمام بالعمل مقارنة بالاهتمام بالعاملين ويتم توجيه سلوك الجماعات صوب إنجاز العمل دون التركيز على إشباع رغبات وحاجات العاملين .

4 - المناخ المألوف : حيث يميل هذا النمط إلى الشخصية وإشباع الأفراد لحاجاتهم ولا يكثر العاملون للضغوط التي تمارس عليهم لإنجاز الأعمال وتكون السلوكيات مفتعلة وتحتوي على درجة من عدم الصدق والنفاق .

5 - المناخ الأبوي : في هذا النمط يحدد القائد المهام والأعمال المطلوب تنفيذها وإنجازها ولا يفسح المجال للموظفين للمشاركة وبالتالي فإن درجة رضا العاملين وروحهم المعنوية تكون متدنية ويكون تفويض الصلاحيات من قبل القائد محدودة جدا .

6 - المناخ المغلق : يسود هذا المناخ درجة عالية من التسبب واللامبالاة من قبل العاملين مما يؤثر سلبا على نمو المنظمة وازدهارها ويهدد بقائها وديمومتها إضافة إلى انخفاض الروح المعنوية للعاملين وتدني مستوى الإنجاز . (أحمد محمد عوض بني أحمد ، 2007 ، ص 51 إلى 52)

3 - أبعاد المناخ التنظيمي :

إن أبعاد المناخ التنظيمي تتحدد بالعوامل المختلفة لبيئة المشروع الداخلية التي يمكن تلخيصها فيما يلي حسب ما حددها المغربي :

1 - مرونة التنظيم وقدرته على الاستجابة والتأقلم لمتغيرات الظروف الداخلية والخارجية .

2 - متطلبات العمل من حيث طبيعتها الروتينية التي تركز الملل وتحد من الإبداع أو أنها تثير التحدي لدى العامل فتدفعه إلى التجربة والابتكار و الإبداع .

3 - التركيز على الإنجاز حيث أن معظم المشروعات تؤكد على الإنجاز كأساس للمكافأة أو الترقية والتقدم .

4 - أهمية التدريب : وهو درجة ما توليه الإدارة من اهتمام لتدريب وتطوير العاملين .

5 - أنماط السلطة : أن السلطة المركزية توحى بالتصلب وعدم المرونة وبالتالي تحد من الإبداع لأن الموظف لا يملك اتخاذ القرار ، وهذا بعكس اللامركزية التي تتيح للعاملين فرص التجربة والاجتهاد واقتراح الحلول البديلة .

6 - أسلوب التعامل بين العاملين والإدارة : فالأسلوب الذي تتبعه الإدارة يحدد نمط تعامل العاملين معها .

7 - أنماط الثواب والعقاب : أن الهدف من المكافأة والعقاب هو تكرير سلوك معين أو تعديله .

8 - الأمن الوظيفي : وهو مجموعة الضمانات والمنافع الوظيفية التي يتطلبها العاملون مثل الأمن من فقدان الوظيفة دون أسباب شرعية ، الأمن من إجراءات إدارية تعسفية الأمر الذي يؤدي إلى الاستقرار النفسي ورفع روح المعنوية وبالتالي تحسين الأداء وتوثيق الولاء . (كامل محمد المغربي، 2010 ، ص 303 إلى 304)

أما " لنموذج ليكرت (likert) " فقد حدد أبعاد المناخ التنظيمي بسبعة أبعاد هي :

1 - عملية القيادة ، 2 - طريقة التحفيز ، 3 - الاتصالات ، 4 - عمليات التعامل والتأثير ، 5 - اتخاذ القرار .

6 - وضع وتحديد الأهداف ، 7 - الرقابة . (أحمد محمد عوض بني أحمد ، مرجع سابق ، ص 46)

وفي بحثنا هذا سنتطرق إلى أبعاد المناخ التنظيمي المتمثلة في: اتخاذ القرار، نمط الإشراف، والعمل الجماعي.

وذلك لما نراه لها من أهمية في البيئة العملية للمنظمات ،حيث أنها تحدث تكامل فيما بينها ويؤثر كل منهما على الآخر.

4 - عناصر المناخ التنظيمي :

إن عناصر المناخ التنظيمي تتداخل فيما بينها مع أبعاده ، ويمكن بيان هذه العناصر فيما يلي:

الهيكل التنظيمي الذي هو عبارة عن البناء أو الشكل الذي يُحدد التركيب الداخلي للعلاقات السائدة في المنظمة، فهو يوضح التقسيمات أو الوحدات الرئيسية والفرعية التي تضطلع بمختلف الأعمال والأنشطة التي يتطلب تحقيق أهداف المنظمة (حمود خيضر كاضم، 2002 ، ص 169)

وهو نمط أحداث الأقسام والإدارات والذي يدل على المستويات الإدارية التي تكوّن المشروع (الطويل والمسطح) ، ويبين نمط السلطة ومراكز اتخاذ القرارات ، فالهيكل التنظيمي المرن عادة ما يتيح للعاملين فرص المشاركة والإبداع ، وأما الهيكل التنظيمي غير المرن فإنه لا يتيح فرص التأقلم للمتغيرات ولا يعترف بالتنظيمات غير الرسمية ولا يتعامل معها . (كامل محمد المغربي ، مرجع سابق ، ص 305)

وبالنسبة للعنصر الثاني للمناخ فهو **النمط القيادي** المتبع في المنظمة الذي يعتبر من العناصر الأساسية لنجاح الإدارة وفعاليتها إذ أن القيادة وأنماطها ذات أثر كبير في حركية الجماعة ونشاط المنظمة وفي خلق التفاعل الإنساني اللازم لتحقيق أهداف الفرد والمنظمة . (حمود خيضر كاضم، مرجع سابق، ص 170)

فالقيادة بمثابة القلب النابض للعملية الإدارية ، وهي لا تقتصر على إصدار الأوامر والتعليمات للمرؤوسين فقط ، بل تتعدى ذلك إلى تحفيز الهمم ورفع الروح المعنوية لدى العاملين ، وإقامة جسور التواصل والعلاقات الإنسانية المتبادلة بين القيادة والعاملين في المنظمة من أجل تحقيق الأهداف المنشودة . وهي على أنواع منها الديكتاتورية التي تتميز بالمركزية والتسلطية والعقاب والاتصال الهابط والاتجاه الواحد ، مما يحد من تبادل الآراء والأفكار والمشاركة والإبداع ، وتوجد القيادة الديمقراطية القائمة على اللامركزية وتفويض السلطة والاتصال ذي الاتجاهين ، والثواب ، مما يشجع التفاعل وتقديم الأفكار الخلاقة والإبداع .

(محمود سلمان العميان ، 2008 ، ص 308)

أما بالنسبة للعنصر الثالث **الاتصالات** التي تلعب دوراً هاماً داخل المنظمات ، ويمكن تشبيهها بالدم الذي يجري في عروق الإنسان ، ويحمل الغذاء إلى كافة أجزاء الجسم ، فإن الاتصالات بالنسبة للمنظمات تلعب دوراً هاماً في المحافظة على تدفق وانسياب العمل داخل المنظمات ، وترتفع كفاءة العمل كلما كانت هناك أنظمة جيدة للاتصالات ، وكانت كفاءة المديرين عالية في الاتصالات . (أحمد ماهر، 2005 ، ص 340)

والاتصال الجيد هو الاتصال باتجاهين لأنه يتيح للعاملين فرص إبداء الرأي والتعلم والتطور .

(كامل محمد المغربي ، مرجع سابق ، ص 305)

وكذلك عنصر الرابع ألا وهو **اتخاذ القرارات** حيث يتاح للعاملين فيه فرص إبداء أفكارهم وآرائهم واقتراحاتهم ، الأمر الذي يزيد من تحسين طرق العمل ويخفض الصراع نوعا وكما بين العاملين ويرفع من مستوى الانسجام في بيئة العمل ، وبالنسبة للعنصر الخامس الذي يتبع اتخاذ القرار وهو **طبيعة العمل** فهو يعتبر عاملا مهما في حفز العاملين أو إحباطهم ، فالعمل الروتيني يعمل على إحداث الملل وزيادة الإهمال وعدم الاكتراث نحو تحديث وتطوير المشروع وذلك لشعور العامل بأن عمله ليس له أهمية ، ويأتي العنصر السادس والأخير وهي **التكنولوجيا** التي رغم العصر اليوم فهي تعتبر نعمة لبني الإنسان ، إلا أنها تثير العديد من المخاوف بين العاملين خاصة وفي المجتمع عامة ، فاستخدام التكنولوجيا المتطورة لا بدّ وأن يؤدي إلى رفع رقم البطالة في المجتمع من ناحية وإلى خفض الروح المعنوية لدى العاملين حيث يعتبرون أنفسهم مجرد آلة تعمل على آلة .

(كامل محمد المغربي ، مرجع سابق ، 305 إلى 306)

5 - العوامل المؤثرة في المناخ التنظيمي :

تشير الدراسات والبحوث إلى تأثير المناخ التنظيمي بعدد كبير من العوامل المختلفة ومنها العوامل التالية :

وقد صنف الباحثان " الطجم والسّواط " العوامل التي تؤثر في المناخ التنظيمي إلى ثلاث فئات هي :

أولا : عوامل التأثير الخارجي : وتشمل هذه العوامل ، ثقافة التنظيم ، ظروف العمل ، البيئة الخارجية ، البيئة التقنية ، البيئة الاجتماعية ، تماسك الجماعة وولائها ، المشاكل الأسرية .

ثانيا : عوامل تنظيمية : وتشمل هذه العوامل ، طبيعة البناء التنظيمي ، النمط القيادي المتبع ، استحالة التقدم الوظيفي ، المبالغة في المسؤوليات ، العبء الوظيفي ، الغموض ، نظام الأجور والحوافز ، أهداف المنظمة ، درجة الإثراء الوظيفي ، التناقضات والصراعات التنظيمية .

ثالثا : عوامل تأثير الأشخاص : وتشمل هذه العوامل ، قدرات الفرد ، تناقض القيم ، درجة المخاطرة .

(ناصر محمد إبراهيم السكران ، مرجع سابق ، ص 22 إلى 23)

تعقيب : قد يتبادر إلى الذهن السؤال التالي : هل يمكن تكوين مناخ تنظيمي جيد ؟ وإذا كان بالإمكان ، فما هي الطرق والسبل إلى ذلك ؟ لقد تطرق بعض الباحثين إلى البحث في هذا السؤال والإجابة عليه ، فحدد سليمان (1987) العوامل التي من شأنها تقوية إيجابية للمناخ التنظيمي كما يلي :

- 1 - الثقة : إذا لا بد أن يسهم الجميع في إيجاد وبناء ثقة متبادلة بين جميع العاملين في المؤسسة.
 - 2 - مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات .
 - 3 - صدق الإدارة وصراحتها مع العاملين .
 - 4 - مساندة العاملين وتشجيعهم .
 - 5 - الإصغاء للاتصالات الصادرة من كافة المستويات .
 - 6 - الاهتمام بتحقيق الأداء العالي . (أحمد محمد عوض بني أحمد ، مرجع سابق ، ص 53 إلى 54)
- وقد تعددت الطرق لتمكين من خلق مناخ تنظيمي جيد وذلك حسب رأي كل باحث في كيفية خلق المنظمة مناخا تنظيميا جيدا وكذلك حسب التنظيم الإداري لكل منظمة .

خلاصة :

مما سبق ذكره في هذا الفصل تبين لنا أهمية دراسة المناخ التنظيمي ومعرفة مفاهيمه و أبعاده وعناصره وأنواعه والعوامل المؤثرة فيه ، وأهمية توفير مناخ تنظيمي جيد وملئم داخل المنظمة ، الذي يساعد في تحقيق أهداف المنظمة في تحقيق الكفاية الإنتاجية .

الفصل الثالث

التوافق المهني

-تمهيد

1. مفهوم التوافق المهني
2. مظاهر التوافق المهني
3. شروط التوافق المهني
4. العوامل المؤثرة في التوافق المهني
5. محددات وأبعاد التوافق المهني
6. سوء التوافق المهني

-خلاصة

تمهيد :

يعتبر التوافق المهني مهم جدا في حياة الأفراد العاملين في المؤسسات الدولية 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 ، ومما 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 والمجتمع .

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

1 - مفهوم التوافق المهني :

تعريف التوافق لغة :

عرفه ابن منظور **1981**: التوافق مأخوذ من وفق الشيء أي ما لاعمه، وقد وافقه موافقة، وانفق معه اتفاق . وعرفه أنيس وآخرون **1972** : أنه كما جاء في المعجم الوسيط أن التوافق أن يسلك المرء مسلك الجماعة ويتجنب ما عنده من شذوذ في الخلق والسلوك . (ماهر عطوة الشافعي ، 2002 ، ص 13)

أما اصطلاحا : فلقد تعددت تعاريف للتوافق المهني وكثرت وذلك حسب كل باحث وكتابته حول التوافق المهني ورؤيته الخاصة فيه وهنا سوف نعرض بعض التعاريف لبعض الباحثين :

حيث عرفه "أشرف محمد عبد الغني **2001** " هو قدرة الفرد على تغيير سلوكه وعاداته واتجاهاته عندما يواجه مشكلة ما حتى يقيم بينه وبين بيئته علاقة أصلح وأنسب . (أشرف محمد عبد الغني، 2001، ص 355) أما "بديع محمود قاسم **2001** " يرى أنه يشمل توافق الفرد مع محيط العمل لما يتضمنه من عوامل بيئية وطبيعية واجتماعية (رؤساء، مرؤوسين) وما يطرأ على ذلك من تغيير من وقت لآخر .

(بديع محمود قاسم، 2001 ، ص 47)

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

(صبرة محمد علي وآخرون، 2004، ص 30)

وتعرفه رويم فايذة 2005 " بأنه هو التلاؤم المستمر للعامل مع ظروف ومتطلبات بيئته المهنية ، مادية كانت أو اجتماعية ، وذلك بالتوفيق بين خصائصه الشخصية وطبيعة العمل وظروفه وعلاقاته بالعاملين معه للوصول إلى حالة توازن " .
(رويم فايذة، 2005، ص 74)

ومما سبق يمكن تعريف التوافق المهني بأنه يتمثل "في عملية التوفيق بين قدرات الفرد الجسمية والعقلية وخصائصه الشخصية من جهة ومتطلبات العمل وظروفه من جهة أخرى وقدرة تلاؤمه المستمر فيما بينهم ، وكذلك علاقاته بالعاملين معه وذلك للوصول إلى حالة التوازن والتوافق في عمله .

2 - مظاهر التوافق المهني :

يؤكد جميع العلماء أنه يمكن الاستدلال على التوافق المهني من خلال مجموعتان أساسيتان من العلاقات وهما الرضا و الإرضاء .

أ - الرضا : فيشير إلي الدرجة الكلية لمشاعر الفرد الايجابية نحو كل من عمله وإدارة العمل وكذلك نحو إدارة التطوير الذي يتم في بيئة العمل ، ويتمثل في عدة أشكال منها:

الرضا عن الزملاء ، الرضا عن ظروف العمل ، الرضا عن طبيعة العمل والمؤسسة ، الرضا عن المسؤول .
ب - الإرضاء: ويعبر عنه بمدى كفاءة العامل وأهليته وكفايته بالطريقة التي يقدره بها الرؤساؤه والزملاء ، ويشمل مايلي :

إرضاء المسؤول والزملاء ، الإلتباط ، إلتباع نظام سير العمل بالمؤسسة . (سمية بن عمارة، 2009، 358)

3 - شروط التوافق المهني :

توجد شروط توفرها يضمن تحقيق التوافق المهني من بينها :

- ❖ شعور العامل بالرضا عن مستواه الاقتصادي .
- ❖ شعوره بأن صاحب العمل يقدره ويهتم به .
- ❖ إدراكه أن رؤسائه أو المشرفين عليه، يحرصون على مصالحه قدر حرصهم على مصالح العمل .
- ❖ حبه لنوع العمل الذي يؤديه .
- ❖ توفر فرص الترقية في العمل .
- ❖ توفر فرص التدريب المهني في العمل .
- ❖ توفر فرص الاستفادة من أفكاره وأرائه الخاصة بالإنتاج وتحسينه .
- ❖ شعوره بالأمن والاستقرار النفسي في العمل .

وكذلك هناك مجموعة من العلاقات في مجال العمل، يتيح توفرها للعامل الأمن النفسي والتوافق الصحيح مع أفراد المؤسسة وظروف العمل منها:

علاقة العامل بعمله ، علاقته بنظام المؤسسة ، وعلاقته بالرؤساء ، علاقة العامل بزملائه ، ويطرف العمل... الخ .
(جمعة أولاد حيمودة ، 2005 ، ص 79)

ويعرض " ليتارت ليفي" بعض العوامل التي يراها مهمة في تحقيق التوافق المهني :

❖ أن يكون العمل مرغوبا ومنتوعا .

❖ أن يحتوي العمل على عملية التعليم المستمر .

❖ أن يشترك العمال في صنع القرار .

❖ أن يحتوي العمل على التدعيم الجماعي والمعرفة .

❖ أن ترتبط الحياة المهنية بالحياة الخاصة والاجتماعية للعامل .

(جمعة أولاد حيمودة ، مرجع سابق، ص 80)

4 - العوامل المؤثرة في التوافق المهني :

هناك عدة عوامل بإمكانها أن تؤثر في توافق الفرد مهنيا،ويمكن حصرها في ثلاث جوانب : عوامل شخصية وعوامل مرتبطة بالعمل وعوامل خارجية .

أ- **العوامل الشخصية** : تعد خصائص الشخصية الجسمية والنفسية والعقلية من العوامل المباشرة في التأثير على حالة العامل وسوائه في مجال عمله ،حيث يقول عبد الحفيظ المقدم: (إن التوافق الجيد يحدث عندما يكون هناك توفيق بين متطلبات العمل وبين إمكانيات الفرد الجسمية والذهنية والشخصية،فكلما ازدادت درجة التوافق بين الطرفين ازدادت معها درجة تكيف الفرد ونجاحه المهني. (عبد الحفيظ مقدم،1991، ص11)

فالأعراض الجسدية والعاهاات واضطراب الحواس وغيرها يقلل من درجة تفاعل العامل مع زملائه وتقاسمه معهم الأدوار، كما تزيد من حالات تأخره عن العمل وتغيبه مما يخفض من معدل أدائه ، كما تعتبر كذلك الخصائص النفسية والإضطرابات الانفعالية كالقلق والانطواء والعدوان... من العوامل المؤثرة بدرجة قوية على سيرورة حياة العامل في ميدان عمله ، حيث أشارت إحدى الدراسات إلى أن مشاعر الاكتئاب أدت إلى انخفاض كفاءة الممرضات المهنية وظهرت مشكلات في علاقاتهن في العمل .

ب- **العوامل المرتبطة بالعمل**: يعد وجود العوامل المادية والنفسية والاجتماعية المحيطة بالعامل في مجال عمله بالشكل الذي يضمن استمرار العمل في ظروف صحية تريحه وتساعد على أداء عمله وفق النظام المحدد، دافعا قويا للاهتمام بالعمل والإخلاص والتثبث به قد يصل الأمر إلى حد الإغفال عن الكثير من

العوامل المحيطة كانخفاض الأجر، عدم ملائمة التوقيت....في حين أن ظروف العمل القاهرة من تعب، ملل، ورتابة وسوء العلاقات مع المسؤولين ، والصراع مع الزملاء وقلة الوسائل وتسلط وصرامة التعليمات كل هذا يؤدي بالعامل إلى الشعور بالاستيلاء نحو عمله ، ويؤثر هذا على رضاه ثم على توافقه في العمل بشكل عام ، الأمر الذي يدفعه إلى السعي نحو البحث عن عمل في مكان آخر. وهكذا فإن الظروف الملائمة للعمل بإمكانها تغطية الكثير مما لا يتيح العمل للعامل . كما أن الظروف السيئة في العمل تغني العامل كما يفيدته في سبيل ما يسعى إليه .

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

(محمود السيد أبو النيل، 1994، ص 290)

ولهذا فإن توافق الفرد يرتبط بتوافقه في كل هذه الجماعات لأنها تتداخل فيما بينها وترتبط ببعضها البعض ، وينعكس هذا التوافق على مظاهر الحياة المختلفة ، وبخاصة العمل ، حيث وجد أن الكثير من المشاكل التي تواجه العمال في عمله إنما هي حصيلة مشاكل أخرى خارج نطاق العمل .

ويؤكد هذا أيضا محمود السيد أبو النيل حيث يرى أن مشاكل التوافق لا ترتبط بظروف العمل وحدها فحسب بل يتأثر العمال بما في المنزل أثناء العمل كما يتأثرون في المنزل بما في العمل ، ومن الصعب استبعاد التوافقات في العمل عن التوافقات خارج العمل .

(محمود السيد أبو النيل، 1985، ص 267)

5 - محددات وأبعاد التوافق المهني :

من خلال التعاريف السابقة للتوافق المهني ، نجد أن هذا الأخير يتحدد بوجود عدد من الصفات التي ترتبط بالعامل كشخص له خصائص، وترتبط بالمجال المحيط به كذلك ، فتجعل منه عاملا متوافقا مع ذاته ومع مهنته ، وهذا بدوره يُسهم في إفادته لها وإستفادته منها في نفس الوقت ، هذا ويمكن إدراج هذه المحددات تحت محورين رئيسيين هما الرضا والإرضاء :

1-الرضا : ويشير الرضا إلى الموقف الذي يتبناه الفرد تجاه عمله على نحو يعكس نظريته وتقديره لعنصر

أو أكثر من العناصر الموجودة في محيط العمل .

(طريف شوقي ، 1992 ، ص 221)

أي اتجاهات الفرد نحو مختلف جوانب عمله منها :

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

(محمد جمال يحيوي ، 2003 ، ص446)

وما يدعم رضا العامل كذلك هو طبيعة العمل الذي يقوم به داخل المؤسسة فكلما كان هناك انسجام لخصائص العامل وقدراته واتجاهاته مع خصائص عمله ومتطلباته كلما ساعده ذلك في زيادة قدرته على مسابرة العمل وتغييراته ، وأدائه له بمستوى عالٍ من النجاح ، مما يؤدي إلى تنمية قدراته ورفع روحه المعنوية ومن ثم زيادة رضاه على عمله .

الرضا عن المسؤول : يؤثر اتجاه العامل نحو المسؤول وعلاقاته به تأثيرا مباشرا على مشاعر العامل تجاه عمله ونواحيه المختلفة ، فكلما شعر العامل باحترام مسؤوله له وتقديره لما يقوم به زاد شعوره بالرضا نحو العمل وأخذ في بذل جهود مضاعفة لتأكيد ذلك أكثر. وفي هذا يرى **فرج عبد القادر طه** أنه ينبغي على المؤسسة الجادة على تحسين التوافق المهني للعامل ، تعمل على أن تسود العلاقات الاجتماعية والنفسية الصحيحة بين الرئيس والمرؤوس .

(فرج عبد القادر طه ، 1986 ، ص57)

ويلخص "أوبرداهم" (Oberdahm) الميزات السلوكية التي تخلق علاقة نفسية صحيحة بين الرئيس والمرؤوسين، وتشيع روح الثقة المتبادلة في جو المؤسسة فيما يلي :

- ❖ المعاملة الحسنة والاحترام لشخصيات العاملين.
- ❖ التمثيل الأمين لدى الهيئات العليا .
- ❖ التطبيق المرن لقوانين ولوائح المؤسسة على العمال .
- ❖ أن يكون المسؤول مثلا يتخذ به .
- ❖ الإخلاص في الإرشاد والتشجيع والتأنيب .
- ❖ إعطاء الفرص الكافية للنمو والتقدم المهني .
- ❖ المعاملة المناسبة لكل عامل بحسب ميزاته الخاصة .
- ❖ تنمية إخلاص العمال للمؤسسة عن طريق الإخلاص في معاملتهم .

❖ وضع الرجل المناسب في المكان المناسب .

❖ تحمل المسؤولية عن المرؤوسين في بعض أخطائهم .

وبهذا يتحقق التوافق بين الرئيس والمرؤوسين مما يؤدي لتحسين الإنتاج والوصول إلى درجة التوافق المهني كما تؤكد ذلك دراسات علم النفس الاجتماعي. (فرج عبد القادر طه ، مرجع سابق ، ص 57 إلى 58)

الرضا عن الزملاء : يشتمل الرضا عن العمل رضا العامل عن زملائه العاملين معه وعلاقاته بهم النفسية والاجتماعية والمهنية كذلك ، « حيث أن طبيعة العمل الصناعي تقتضي دائما وجود علاقة نفسية بين العامل وزملائه وبين المشرف وزملائه، فالمجال النفسي لكل فرد في جو المؤسسة الصناعية يتضمن غيره من الأفراد وخاصة الزملاء والتفاعل النفسي يبني على علاقة ذات طرفين هما الأخذ والعطاء .»

(فرج عبد القادر طه ، مرجع سابق ، ص 58)

وهكذا فإن التفاعل النفسي والاجتماعي بين العمال القائم على التعاون والمناقشة يؤدي إلى ديناميكية العمل ويقضي على رتابته ، وبطبع هذا التفاعل ونوعه يتحدد رضا العامل عن زملائه وطبيعة علاقاته بهم وتوافقهم معهم.

الرضا عن ظروف العمل : يقصد بظروف العمل الشروط والوسائل المادية التي توفرها المؤسسة والضرورية للعمل، فكلما تحقق التوافق بين العامل والآلة أدى هذا إلى الأمن الصناعي و النفسي له وكذلك التقليل من الإصابات والحوادث داخل المؤسسة .

(حمدي ياسين وآخرون ، 1999 ، ص 23)

وكذلك الظروف الفيزيائية من حرارة ، وتهوية ، وإضاءة... ، حيث وجد فعلا بأنها تساعد على إنتاجية العمال وروحهم المعنوية .

(بوفلجة غياث ، 1984 ، ص 10)

حيث أنه بالرغم من أن هناك تجارب كثيرة كتجربة " هاوثورن (Hawthorne) " قد توصلت إلى أن الدوافع النفسية للعامل أكثر أهمية من العوامل الفيزيائية في التأثير على الإنتاج ، إلا أنه في معظم الأحيان يعزى تدمير العمال وانخفاض روحهم المعنوية إلى الظروف المادية والفيزيائية غير المواتية في العمل بالإضافة إلى ما يمكن أن تسببه من إرهاق وتعب وملل ومرض، ومن ثم التغييب وعدم الانضباط في العمل ، وتدهور الإنتاج من جراء ذلك ، وهذا ما يؤدي إلى عدم رضا العامل على عمله ، في حين أنه كلما أتاحت له هذه الظروف بالشكل الذي يرضيه تمكن من أداء عمله والقيام بكل مهامه على أكمل وجه، وحقق بذلك أهداف العمل وهذا بدوره يزيد من رضا العامل عن عمله علاوة على زيادة إنتاجيته .

وقد بينت الدراسات أن الإنتاج يرتبط بزيادة الإضاءة وفي ذلك يوضح " لوكيش " و"موس (Luckiesh and Moss)

" أن زيادة شدة الإضاءة عما كانت عليه ترفع الإنتاجية في بعض الأعمال إلى % 35 وعند زيادة

شدة الإضاءة عن المعدل المناسب يؤدي هذا إلى انخفاض معدل الإنتاج ، كما تبين من خلال دراسة "ماكويرث (Mackworth)" أن معدل الأخطاء في العمل يتزايد بارتفاع درجات الحرارة المؤثرة حيث يؤيد ذلك " Pepler بيلر " وتوصلت بعض التجارب التي أجريت لمعرفة أثر الضوضاء على إنتاجية عاملات النسيج إلى تسجيل زيادة في الإنتاج عند التخفيف من درجة الضوضاء .

(فرج عبد القادر طه ،مرجع سابق ، ص220 إلى 230)

وهكذا فإن ميدان العمل حتى وان كان مصنعا فهو ليس مجرد أدوات وآلات وأجهزة وعمال يعملون وإنما هو مؤسسة ذات وظيفة اجتماعية يتطلب تطوير كافة المقومات فيه حتى يمكنه أن يؤدي دوره الاجتماعي .

(محمد طلعت عيسى وعدلي سليمان ، 1963 ، ص 77)

وعليه فإن رضا العامل عن عمله يقتضي إضافة إلى رضاه عن الظروف المادية والفيزيقية رضاه كذلك عن الظروف النفسية والاجتماعية المحيطة كالجور المعنوي من ثقة وتفاهم وتعاون أو كره واشتمزاز واتجاهات سيئة لكل ذلك أثره الكبير على مدى توافق العامل مع عمله . وتؤكد ذلك المناقشات التي تتناول التوتر المهني ، حيث وجد أنها تميل إلى إغفال عوامل البيئة الفيزيكية على الرغم من درجة تأثيرها إلا أن الوجهة النفسية والاجتماعية مهمة أكثر .

(رزق سند إبراهيم ليلي ، 1995 ، ص 31)

الرضا عن الأجر : تعد بحوث التي قام بها" تايلور 1856 " مثالا لأولى الدراسات العلمية التي أقيمت في هذا المجال حيث وضع الكثير من الأسس في دعم الإنتاج عند تطبيقها على العمال والإدارة حيث توصل إلى تسجيل زيادات عالية في الإنتاج تصل إلى نسبة % 80 في حالة الزيادة في الأجر .

ويؤكد ذلك " محمد جمال يحيياوي "بحيث يقول" تعتبر المكافآت المادية من العوامل الأساسية التي يتوقف عليها الأفراد في المؤسسة وقيامهم بالعمل المنظم ، لفائدتها" (محمد جمال يحيياوي،مرجع سابق، ص435)

ولهذا تعمل بعض المؤسسات على رفع الأجر وتقديم المكافآت المادية بغية إرضاء العاملين والرفع من جهودهم .

وقد ورد في تقرير" ويات و فروست و" ستوك " (Stock Wyatt and Frost and) أن هناك زيادة ضخمة في الإنتاج تصل نسبتها إلى % 46 في حالة استبدال نظام المكافأة بنظام الدفع بالزمن والى نسبة %30 عند إحلال نظام الدفع بالوحدة محل نظام المكافأة . (فرج عبد القادر طه،مرجع سابق،ص 234)

وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أهمية عامل الأجر في زيادة الإنتاج.

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

إرضاء المسؤول وزملاء : يعد الانطباع الذي يتركه العامل لدى مسؤوله وزملائه العاملين من العوامل الهامة التي تحدد العلاقات التي تربطه بهم سواء فيما يتعلق بالعمل أو خارجه ، ويعتبر هذا الانطباع بمثابة محك يقاس به العامل ويقدر به وكلما كان هذا الانطباع إيجابيا تبين من خلاله إيجابية العامل وقدراته النفسية والاجتماعية والمهنية وأدى هذا إلى إرضاء الآخرين وتوطيد علاقاتهم به وتعاونهم معه والعكس صحيح.

يؤكد ما سبق" بسام علي درويش "حيث يرى أنه من عوامل الشعور بعدم الرضا عن العمل هو انخفاض الدخل مقارنة بالجهد المبذول ، وعدم توفر العلاقات الجيدة بين الزملاء ووجود الحواجز الكبيرة بين الرئيس والموظفين . (<http://www.albayan.co.ae/albayan/2002/07/28/mnw/8.htm>) .

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

إتباع نظام سير العمل بالمؤسسة : يرى" فرج عبد القادر طه "من خلال عدد من الدراسات أن الشخص سيء التوافق تكون له إصابات ومشاكل أكثر من غيره فيما يتعلق بمخالفة النظام في العمل .

(فرج عبد القادر طه ، 1986 ، ص 53)

وعليه فإن معظم مشاكل العمل الناجمة عن مخالفة القوانين والتعليمات كالشكاوي والجزاءات تعكس سوء توافق العامل في عمله وانعدام ما يمكن أن يحقق فيه ذاته ، وفي هذه الحالة يلجأ إلى السلوك المشاغب والتمرد عن نظام سير العمل تنفيذا له عما يعانیه .

5 - سوء التوافق المهني :

تعريف سوء التوافق المهني: سوء التوافق المهني بمعناه العام يبدو في عجز الفرد عن إقامة علاقات راضية ومرضية بينه وبين من يتعامل معهم من الناس والأشياء في بيئته الاجتماعية والمادية أي في عجزه عن حل مشكلاته على اختلافها . (أشرف محمد عبد الغني ، مرجع سابق ، ص355)

ومن مظاهر سوء التوافق المهني نذكر مايلي :

- ❖ سوء إنتاج العامل من الكيف وقلته من حيث الكم.
- ❖ كثرة الحوادث التي يتعرض لها العامل، ووقوعه في أخطاء فنية كثيرة أثناء أداء العمل.
- ❖ إساءة استخدام الآلات والأدوات.
- ❖ كثرة الغيابات بدون عذر.
- ❖ ترك محل العمل بدون إذن.
- ❖ المرض أو إبعاده كثيرا.
- ❖ الإسراف في الشكاوي والتمرد على نظام العمل ولوائحه.
- ❖ يصبح العامل أكثر شغبا وعدم طاعة تعليمات المؤسسة وتعليمات المدير .
- ❖ تحريض الزملاء على الشكوى من اللوائح والترحيب بحركات التدمير.
- ❖ يبدو على العامل أعراض التكاسل واللامبالاة لكل ما يدور حوله في المصنع.
- ❖ يكون مصدر إزعاج وتدبير وإتلاف. (كامل محمد محمد عويضة، مرجع سابق ، ص167)

خلاصة :

مما ذكر سابقا نستنتج أن التوافق المهني هو مدى تلاؤم الفرد وبيئته عمله ويسعى كل فرد عامل لتحقيق هذا النوع من التوافق ، والذي هو هدف العامل وأرباب العمل على حد سواء وهذا من أجل نوع من التقدم والزيادة في الإنتاج وتحقيق المؤسسة عموما، وكلما توافرت الشروط والظروف والعوامل المساعدة ، يمكننا تحقيق أكبر قدر ممكن من التوافق المهني .

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية

- تمهيد

1. منهج الدراسة

2. الدراسة الإستطلاعية

3. أدوات جمع البيانات

4. الدراسة الأساسية

5. الأساليب الإحصائية

- خلاصة

تمهيد :

بعدها تطرقنا للجانب النظري للدراسة يمكن أن نتطرق إلى الجانب الميداني الذي يعتبر أهم خطوة في البحث العلمي ، وأول شيء نتعرض له هو عرض الإجراءات المنهجية المتبعة. وذلك من خلال عرض المنهج المتبع وعينة الدراسة وأهم الأدوات المستخدمة في جمع البيانات والأساليب الإحصائية.

1 - المنهج المستخدم في الدراسة :

المنهج كما عرفه " محمد عبيدات وآخرون (1999) " بأنه عبارة عن أسلوب من أساليب التنظيم الفعالة لمجموعة من الأفكار المتنوعة والهادفة للكشف عن حقيقة تشكل هذه الظاهرة أو تلك " .

(محمد عبيدات وآخرون ، 1999 ، ص 32)

حيث عرفه "تركي رابح": أن منهج البحث العلمي كما يبدو من التسمية لا يقف عند حدود وصف الظاهرة موضوع البحث، ولكنه يذهب إلى أبعد من ذلك فيحلل ويفسر ويقارن". (تركي رابح، 1984، ص130)

أما **عمار بوحوش ومحمود الديبات** فيعرفانه بأنه: " طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل عملي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة . (عمار بوحوش ومحمود الديبات، 1995، ص129)

وعلى ضوء ما سبق تم الاعتماد في دراستنا هذه على المنهج الوصفي الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة ، ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ، كما يقوم على كشف العلاقة ارتباطيه بين المتغيرات ، وبحكم دراستنا القائمة على كشف العلاقة ارتباطيه بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري ، وعليه فإن المنهج الوصفي هو الملائم والمناسب للدراسة الحالية وذلك بما جاء به "إخلاص محمد عبد الحفيظ ومصطفى حسين باهي " بأن المنهج الوصفي يهتم بجمع أوصاف دقيقة وعلمية للظاهرة المدروسة ، ووصف الوضع الراهن وتفسيره وكذلك تحديد الممارسات الشائعة والتعرف على الآراء والمعتقدات والاتجاهات عند الأفراد والجماعات وطرقها في النمو والتطور "

(إخلاص محمد عبد الحفيظ ، مصطفى حسين باهي ، 2002 ، ص 83)

❖ حدود الدراسة :

القطاع المعني بالدراسة هو عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري . وقد امتدت دراستنا خلال شهر مارس أي الفصل الثاني من السنة الجامعية 2014 / 2015 ، التقيت بعمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري وذلك كان في مدينة ورقلة .

2 - الدراسة الاستطلاعية :

وتعتبر الدراسة الاستطلاعية أهم العناصر الأساسية في البحث العلمي ، لأنها قد تساعد الباحث في كسب معلومات حول تطبيق على العينة الأساسية في مدى استجابتهم للقياس وتسهل عليه العراقيل التي قد تصادفه ، وتهدف إلى التأكد من صدق وثبات الأداة المستخدمة في الدراسة من خلال المعالجة الإحصائية .

1 - 2 - عينة الدراسة الاستطلاعية :

لقد تم إجراء الدراسة الاستطلاعية على عينة شملت 30 عامل وعاملة من شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري ، واعتمدنا في اختيار العينة على الطريقة العشوائية البسيطة بمدينة ورقلة .

2 - 2 - ميدان الدراسة :

لقد تمت إجراءات الدراسة في شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري ، وشملت عمال وحدة مدينة ورقلة فقط .

3 - 2 - الخصائص السيكومترية للأدوات :

1 - 3 - 2 - الخصائص السيكومترية لأداة قياس المناخ التنظيمي :

شملت أداة الدراسة لقياس المناخ التنظيمي على (17) فقرة ، وكانت كلها إيجابية ، كما احتوت على خمسة بدائل هي : أوافق بشدة ، أوافق ، محايد ، أعارض ، أعارض بشدة .

صدق الأداة :

يرى بشير معمريه أنه: "يقصد بالاختبار الصادق هو أن يكون قادرا على قياس ما وضع لقياسه ، بمعنى أن تكون بنود الاختبار على علاقة وثيقة بالخاصية التي يقيسها" . (بشير معمريه ، 2002، ص159)

أولا : صدق المحكمين : بعد اختيار أداة جاهزة والقيام بتعديلات في بعض الفقرات وحذف بعض

الأخر والاستغناء على بعض الأبعاد ، تم عرضها على مجموعة من المحكمين يتمثلون في 9 أساتذة في علم النفس وعلوم التربية ، وقد طلب منهم إبداء رأيهم في مدى انتماء السمة للأبعاد المقاسة ، مدى انتماء الفقرات للبعد ، مدى مناسبة ووضوح التعليمات الموجهة للأفراد العينة ، مدى وضوح الصياغة اللغوية و المحتوى ، مدى ملائمة عدد الفقرات للبعد ، مدى ملائمة بدائل الإجابة للفقرات ، وتقديم البديل في حالة عدم الموافقة إن أمكن ذلك . أنظر الملحق رقم (1) .

وبعد استرجاع استمارات التحكيم تم الأخذ باقتراحاتهم والتي من خلالها أجمع جل المحكمين على قبول فقرات الأداة ، مع بعض التعديلات والتصحيحات في الصياغة اللغوية لبعض الفقرات، حيث قامت الطالبة بتصحيحها لغويا وهي الفقرات التالية (8،9،10،12،13) واحتوى على 17 فقرة ، أما من حيث ملائمة الأبعاد جل الأساتذة اتفقوا عليها ، وكذلك البدائل فقد تم اتفاق كل الأساتذة على البدائل التالية: أوافق بشدة ،أوافق ، محايد، أعارض، أعارض بشدة .

ثانيا : صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي) :

تعتبر هذه الطريقة من بين الطرق الإحصائية في قياس الصدق ،وتقوم في جوهرها على مقارنة المتوسط درجات الكبرى مع متوسط درجات الصغرى في نفس الميزان . (مقدم عبد الحفيظ، 2003 ،ص40) وقد تم تقديره باستخدام برنامج SPSS نسخة 19 .

وهذا الجدول رقم (1) يوضح دلالة صدق المقارنة الطرفية لمقياس المناخ التنظيمي .

العينة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	قيمة (ت) الجدولة	د الحرية	الدلالة	القرار الإحصائي
الفئة العليا	5	74.80	6.90	10.27	2.31	8	0.01	دالة
الفئة السفلى	5	37.60	4.21	10.27			0.01	

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة (ت) المحسوبة قدرت ب (10.27) عند مستوى الدلالة (0.01) ، وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولة المقدر ب(2.31) وهذا يدل على أن الأداة تتمتع بقدر عالي من الصدق ويمكن استخدامها في الدراسة الأساسية .

ثبات الأداة : ويقصد بثبات الاختبار نفس الدرجات أو القيم لنفس الفرد إذا ما تكررت عملية القياس . (عباس محمود عوض، 1998 ،ص53)

أولا : طريقة التجزئة النصفية :

تم حساب معامل الثبات التجزئة النصفية عن طريق برنامج SPSS (نسخة 19) وكانت النتائج كالتالي :
الجدول رقم (2) يوضح قيمة معامل الارتباط للتجزئة النصفية لحساب الثبات :

المتغير	معامل الارتباط قبل التعديل	معامل الارتباط بعد التعديل	مستوى الدلالة
المناخ التنظيمي	0.81	0.89	دالة عند 0.01

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط قدر ب (0.81) قبل التعديل وبعد تعديله بمعادلة سبيرمان براون وصل إلى (0.89) وعليه فالأداة على قدر عالي من الثبات .

ثانيا : حساب الثبات بمعامل ألفاكرونباخ : تم حساب الثبات بمعامل الفاكرونباخ عن طريق برنامج SPSS نسخة (19) وتم تقدير معامل الثبات الفاكرونباخ ب(0.92) وهذا يعكس ثبات الأداة وجاهزيتها للتطبيق. وأخير بعد التأكد من صدق وثبات الأداة يمكن تطبيق الاختبار في الدراسة الأساسية.

2 - 3 - 2 . الخصائص السيكومترية لأداة قياس التوافق المهني :

شملت أداة الدراسة لقياس التوافق المهني على (22) فقرة ، (19) فقرة إيجابية ، و(3) فقرات سلبية ، كما احتوت على خمسة بدائل هي : أوافق بشدة ، أوافق ، محايد ، أعارض ، أعارض بشدة .

أولا : صدق المحكمين : بعد اختيار أداة جاهزة والقيام بتعديلات في بعض الفقرات وحذف بعض الآخر والاستغناء على بعض الأبعاد ، تم عرضها على مجموعة من المحكمين يتمثلون في 9 أساتذة في علم النفس وعلوم التربية ، وقد طلب منهم إبداء رأيهم في مدى انتماء السمة للأبعاد المقاسة ، مدى انتماء الفقرات للبعد ، مدى مناسبة ووضوح التعليمات الموجهة للأفراد العينة ، مدى وضوح الصياغة اللغوية و المحتوى ، مدى ملائمة عدد الفقرات للبعد ، مدى ملائمة بدائل الإجابة للفقرات ، وتقديم البديل في حالة عدم الموافقة إن أمكن ذلك . وبعد استرجاع استمارات التحكيم تم الأخذ باقتراحاتهم والتي من خلالها أجمع جل المحكمين على قبول فقرات الأداة ، مع بعض التعديلات والتصحيحات في الصياغة اللغوية لبعض الفقرات، حيث قامت الطالبة بتصحيحها لغويا وهي الفقرات التالية (9،15،21،25) واحتوى على 22 فقرة ، أما من حيث ملائمة الأبعاد جل الأساتذة اتفقوا عليها ، وكذلك البدائل فقد تم اتفاق كل الأساتذة على البدائل التالية: أوافق بشدة ، أوافق ، محايد، أعارض، أعارض بشدة .

ثانيا : صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي) :

وقد تم تقديره باستخدام برنامج SPSS نسخة 19 .

وهذا الجدول رقم (3) يوضح دلالة صدق المقارنة الطرفية لمقياس التوافق المهني .

العينة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة(ت) المحسوبة	قيمة (ت) المجدولة	درجة الحرية	الدلالة	القرار الإحصائي
الفئة العليا	5	92.80	6.53	9.53	2.31	8	0.01	دالة
الفئة السفلى	5	62.00	3.08	9.53			0.01	

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة (ت) المحسوبة قدرت ب(9.53) عند مستوى الدلالة (0.01) ، وهي أكبر من قيمة (ت) المجدولة المقدر ب (2.31) ، وهذا يدل على أن الأداة تتمتع بقدر عالي من الصدق ويمكن استخدامها في الدراسة الأساسية .

ثبات الأداة :

وتم حساب الثبات عن طريق التجزئة النصفية باستخدام برنامج SPSS نسخة (19) .

الجدول رقم (4) يوضح قيمة معامل الارتباط للتجزئة النصفية لحساب الثبات :

المتغير	معامل الارتباط قبل التعديل	معامل الارتباط بعد التعديل	مستوى الدلالة
التوافق المهني	0.48	0.64	دالة عند 0.01

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط قدر ب(0.48) قبل التعديل وبعد تعديله بمعادلة سبيرمان براون وصل إلى (0.64) وعليه فالأداة على قدر عالي من الثبات .

ثانيا : حساب الثبات بمعامل ألفا كرونباخ : تم حساب الثبات بمعامل ألفا كرونباخ عن طريق برنامج

SPSS نسخة (19) وتم تقدير معامل الثبات ألفا كرونباخ ب(0.79) وهذا يعكس ثبات الأداة وجاهزيتها للتطبيق. وأخير بعد التأكد من صدق وثبات الأداة يمكن تطبيق الاختبار في الدراسة الأساسية .

4 - أدوات جمع البيانات :

إن دراسة الظواهر تستلزم أدوات تتناسب وتلك الظواهر حتى تكون واقعية وذات موضوعية، وقد اعتمدنا في دراستنا الحالية على الاستبيان كأداة لجمع البيانات باعتباره الأكثر شيوعا من حيث الاستخدام وكذا لسهولة تطبيقه ، وذلك بعد التطرق إلى التراث النظري لكلا المتغيرين المناخ التنظيمي والتوافق المهني والتعاريف الإجرائية لهما والدراسات السابقة التي تم استخدام فيها أداة الاستبيان قمت بالتالي :

الأداة الأولى : تتمثل في استبيان يقيس المناخ التنظيمي ، مأخوذ جاهزا معد من طرف باحثين آخرين حيث تم التعديل في بنوده وحذف البعض الآخر وتصحيح الصياغة اللغوية وحذف بعض الأبعاد، حيث تكون من (17) فقرة ،مقسمة إلى ثلاثة (3) أبعاد هي اتخاذ القرار، العمل الجماعي، نمط الإشراف ،تتمثل فيما يلي:

1 - بعد اتخاذ القرار : فقد أخذت بنوده من دراسة الباحث " محمود عبد الرحمن إبراهيم الشنطي "

بعنوان " أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية " دراسة ميدانية على وزارات السلطة الوطنية

الفلسطينية في قطاع غزة سنة 2006 م ، لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير، وبنوده (1،2،3،4،5،6،7) .

2 - بعد العمل الجماعي وبعد نمط الإشراف : فقد أخذت بنودهم من دراسة الباحث "أحمد شيخة" بعنوان " المناخ التنظيمي وعلاقته بالمتغيرات الشخصية والوظيفية " دراسة ميدانية مقارنة بين القطاعين العام والخاص الأردنيين سنة 1426 هـ من مجلة جامعة الملك عبد العزيز .

بنود بعد العمل الجماعي هي (8،9،10،11) وبنود نمط الإشراف هي (12،13،14،15،16،17) وقد اعتمدت على بدائل الأجوبة على أسلوب ليكارت الخماسي بإعطاء البدائل التالية :

أوافق بشدة ،أوافق ، محايد ، أعارض ، أعارض بشدة .

كانت طريقة التصحيح بإعطاء البنود الأوزان التالية :

في حالة فقرات الاستبيان كلها موجبة:أوافق بشدة(5)،أوافق(4)،محايد(3)،أعارض(2)،أعارض بشدة(1).
الأداة الثانية : تتمثل في استبيان يقيس التوافق المهني ، مأخوذ جاهزا معد من طرف باحثين آخرين حيث تم التعديل في بنوده وحذف البعض الآخر وتصحيح الصياغة اللغوية وحذف بعض الأبعاد، حيث تكون من (22) فقرة ، مقسمة إلى أربعة (4) أبعاد هي : طبيعة وظروف العمل ، الراتب والترقية ، العلاقة مع المسؤولين والإدارة ، العلاقة مع زملاء العمل .

والأداة الاستبيان للباحث " سامي خليل فحجان " بعنوان " التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة، لسنة 2010 م ، قدمت استكمالاً لمتطلبات الماجستير بغزة .

وقد اعتمدت على بدائل الأجوبة على أسلوب ليكارت الخماسي بإعطاء البدائل التالية :

أوافق بشدة ،أوافق ، محايد ، أعارض ، أعارض بشدة .

كانت طريقة التصحيح بإعطاء البنود الأوزان التالية :

في حالة فقرات الاستبيان موجبة : أوافق بشدة(5)، أوافق(4)، محايد(3)، أعارض(2)، أعارض بشدة(1).
و في حالة الفقرات السالبة: أوافق بشدة(1)، أوافق(2)، محايد(3)، أعارض(4)، أعارض بشدة(5).

4 - الدراسة الأساسية : تعتبر الدراسة الأساسية الخطوة الهامة في البحث ويقوم بها الباحث في الجانب الميداني لإجراء الدراسة واختبار فرضيات بحثه ، وذلك بعد التأكد من الخصائص السيكومترية للأدوات .

حيث تكون المجتمع الأصلي من 354 عامل وعاملة في شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري المتواجدين بين وحدة ورقلة ووحدة حاسي مسعود ، وقد تكونت عينة الدراسة الأساسية من 100 عامل وعاملة في شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري، حيث تم إجراء الدراسة الأساسية وذلك بتوزيع الاستمارات على عينة عمال من وحدة ورقلة فقط تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة كانت خصائصها كالتالي :

الجدول رقم (1) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب المتغيرات التالية (الجنس ، المؤهل العلمي ، الخبرة) :

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكور	77	77 %
	إناث	23	23 %
المؤهل العلمي	متوسط	16	16 %
	ثانوي	41	41 %
	جامعي	43	43 %
الخبرة	أقل من 5 سنوات	24	24 %
	من 5 إلى 10 سنوات	21	21 %
	من 10 سنوات فأكثر	55	55 %
المجموع		100	100 %

نلاحظ من خلال الجدول السابق أنه يغلب على الشركة سونلغاز الطابع الذكري بنسبة 77 % والإناث نسبة 23 %، حيث تقتضي ذلك طبيعة بعض الأعمال بالمؤسسة التي لا يمكن للإناث القيام بها كإصلاح الكهرباء بالأعمدة وتسجيل الفواتير بالمنزل و المؤسسات..

وقد بين الجدول السابق كذلك بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي فقد احتل ذوي المؤهل الجامعي المركز الأول بنسبة 43%، بينما ذوي المؤهل الثانوي المركز الثاني بنسبة 41%، أما المركز الأخير لذوي المؤهل المتوسط بنسبة 16%، وهذا يدل على أن المؤسسة تركز اهتمامها في عملية التوظيف على ذوي الشهادات الجامعية بصورة كبيرة .

أما بالنسبة لمتغير الخبرة فقد تبين أن أفراد العينة الذين تتراوح خبرتهم من 10 سنوات فأكثر إحتلو المرتبة الأولى بنسبة 55%، ثم جاء في المرتبة الثانية الأفراد الذين تتراوح خبرتهم أقل من 5 سنوات بنسبة 24%، ثم في المرتبة الثالثة والأخيرة الأفراد الذين تتراوح خبرتهم من 5 سنوات إلى 10 سنوات بنسبة 21% .

5 - الأساليب الإحصائية :

إن طبيعة الدراسة تقتضي تقنيات وأساليب إحصائية التي بمقدورها إعطاء مؤشرات تساعدنا على تفسير وتحليل الظاهرة، وقد اعتمدنا في دراستنا الحالية على البرنامج الإحصائي (SPSS)، من أجل معالجة البيانات واستخدمنا الأساليب الإحصائية التالية :

- 1 . معامل بيرسون لصحة الفرضية العامة .
- 2 . معامل الارتباط الجزئي لصحة الفرضيات الجزئية .

خلاصة :

من خلال هذا الفصل تم التطرق إلى المنهج المتبع لمساعدتنا في الدراسة وكذا الحدود الدراسة، ثم انتقلنا إلى الدراسة الاستطلاعية وميدان الدراسة والتأكد من الخصائص السيكومترية لأداتي الدراسة وتطرقنا إلى التعرف على أدوات جمع البيانات وبعد ذلك تم التطرق إلى الدراسة الأساسية وأخيرا إلى التعرف على الأساليب الإحصائية التي تم الاعتماد عليها في معالجة بيانات الدراسة .

الفصل الخامس

عرض وتحليل نتائج الفرضيات

- تمهيد

1. عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة

2. عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى

3. عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية

4. عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة

- خلاصة

تمهيد :

بعدهما تطرقنا في الفصل السابق للإجراءات المنهجية وقمنا بإجراءات الدراسة الأساسية سيتم في هذا

الفصل عرض وتحليل نتائج فرضيات الدراسة ، حيث كانت النتائج كالتالي :

أولاً : نعرض الدرجات والنسب الكلية للأبعاد كل متغير :

1 - طبيعة المناخ التنظيمي لدى عينة البحث حسب أبعاده (اتخاذ القرار، العمل الجماعي، نمط الإشراف).

الجدول رقم (6) يوضح متوسطات والانحراف المعياري لأبعاد المناخ التنظيمي .

أبعاد المناخ التنظيمي	متوسط المقياس	المتوسط الفعلي	الانحراف المعياري
اتخاذ القرار	21	24.19	5.48
العمل الجماعي	12	13.78	3.28
نمط الإشراف	18	20.81	3.84
المجموع	51	58.78	11.15

من خلال التحليل الإحصائي للجدول رقم (6) نلاحظ أن درجات متوسط المقياس كانت أصغر من درجات المتوسط الفعلي للمقياس ، وهذا يدل على أن درجات متوسط المقياس لاتخاذ القرار سجلت الرتبة الأولى حيث قدرت ب(21) ، ثم تليها درجات نمط الإشراف سجلت الرتبة الثانية حيث قدرت ب(18) ، وأخيراً درجات العمل الجماعي قدرت ب(12) ، وبناء على ما سبق نجد متوسط الفعلي للمقياس والذي يقدر ب(58.78) يفوق المتوسط المقياس الذي يقدر ب(51) ومن ثم نستطيع القول أن متوسطات الفعلية للمقياس مرتفعة لدى العمال على متوسطات المقياس ، ويمكننا القول أن العمال يهتمون للأبعاد التالية : اتخاذ القرار ، العمل الجماعي ونمط الإشراف في توفير مناخ تنظيمي ملائم لهم .

2 - مستوى التوافق المهني لدى عينة البحث حسب أبعاده (طبيعة وظروف العمل ، الراتب والترقية ، العلاقة مع المسؤولين والادارة ،العلاقة مع الزملاء) .

الجدول رقم (7) يوضح متوسطات والانحراف المعياري لأبعاد التوافق المهني .

أبعاد التوافق المهني	متوسط المقياس	المتوسط الفعلي	الانحراف المعياري
طبيعة وظروف العمل	15	17.70	2.36
الراتب والترقية	15	16.29	3.31
العلاقة مع المسؤولين والإدارة	24	16.69	5.24
العلاقة مع الزملاء	12	16.46	2.15
المجموع	66	77.14	8.99

من خلال التحليل الإحصائي للجدول رقم (7) نلاحظ أن درجات متوسط المقياس كانت أصغر من درجات المتوسط الفعلي للمقياس ، ماعدا متوسط المقياس لدرجات العلاقة مع المسؤولين والإدارة كانت أكبر من درجات المتوسط الفعلي .

وهذا يدل على أن درجات متوسط المقياس لدرجات العلاقة مع المسؤولين والإدارة سجلت الرتبة الأولى حيث قدرت ب(24) ، ثم تليها درجات طبيعة وظروف العمل سجلت الرتبة الثانية حيث قدرت ب(15) ، وفي نفس الرتبة جاءت درجات الراتب والترقية حيث قدرت ب(15) ، وفي الرتبة الأخيرة كانت درجات العلاقة مع الزملاء حيث قدرت ب(12) ، وبناء على ما سبق نجد متوسط الفعلي للمقياس والذي يقدر ب(77.14) يفوق المتوسط المقياس الذي يقدر ب(66) ومن ثم نستطيع القول أن متوسطات الفعلية للمقياس مرتفعة لدى العمال على متوسطات المقياس ، ويمكننا القول أن العمال يتأثرون للأبعاد التالية: طبيعة وظروف العمل ، الراتب والترقية، العلاقة مع المسؤولين والإدارة ، العلاقة مع الزملاء ، وذلك في تحقيق التوافق المهني للعمال .

ثانيا : عرض وتحليل النتائج :

1 - عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة :

وتنص على مايلي :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي بأبعاده (اتخاذ القرار، العمل الجماعي ، نمط الإشراف) والتوافق المهني بأبعاده (طبيعة وظروف العمل ، الراتب والترقية ، العلاقة مع المسؤولين والإدارة ، العلاقة مع الزملاء) لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري .

جدول رقم(8) يوضح نتائج الفرضية العامة :

القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	درجة الحرية	ر المحسوبة	المتغيرات	
دالة	0.01	98	0.76	التوافق المهني	المناخ التنظيمي

يتضح من خلال الجدول رقم (8) أن ر المحسوبة والمقدرة ب (0.76) دالة عند مستوى الدلالة (0.01) ودرجة الحرية (98) ومنه نقول أن هناك علاقة بين المناخ التنظيمي بأبعاده (اتخاذ القرار، العمل الجماعي، نمط الإشراف) والتوافق المهني بأبعاده (طبيعة وظروف العمل ،الراتب والترقية ، العلاقة مع المسؤولين والإدارة ، العلاقة مع الزملاء) ، ومنه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرض البحث .

2 - عرض وتحليل الفرضية الجزئية الأولى :

وتنص الفرضية الجزئية الأولى على أنه :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري بعد عزل متغير الجنس .

جدول رقم (9) يوضح نتائج الفرضية الجزئية الأولى :

القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	درجة الحرية	ر المحسوبة	المتغيرات	
دالة	0.01	97	0.76	المناخ التنظيمي	الجنس
				التوافق المهني	

يتضح من خلال قراءة الجدول رقم (9) أن ر المحسوبة تقدر ب (0.76) وهي دالة عند مستوى الدلالة (0.01) ومنه نقول أن متغير الجنس لا يؤثر على علاقة المناخ التنظيمي والتوافق المهني ومنه نقبل الفرضية ونقول بأن الفرضية الجزئية الأولى قد تحققت .

3 - عرض وتحليل الفرضية الجزئية الثانية :

وتتص الفرضية الجزئية الثانية على أنه :

توجد علاقة بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري ورقلة بعد عزل متغير المؤهل العلمي .

جدول رقم (10) يوضح نتائج الفرضية الجزئية الثانية :

القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	درجة الحرية	ر المحسوبة	المتغيرات	
دالة	0.01	97	0.75	المناخ التنظيمي	المؤهل
				التوافق المهني	العلمي

يتضح من خلال قراءة الجدول رقم (10) أن ر المحسوبة تقدر ب (0.75) دالة عند مستوى الدلالة (0.01) ومنه نقول أن متغير المؤهل العلمي لا يؤثر على علاقة المناخ التنظيمي والتوافق المهني ومنه نقبل فرضية البحث .

4 - عرض وتحليل الفرضية الجزئية الثالثة :

وتتص الفرضية الجزئية الثالثة على أنه :

توجد علاقة بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري بعد عزل متغير الخبرة .

جدول رقم (11) يوضح نتائج الفرضية الجزئية الثالثة :

القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	درجة الحرية	ر المحسوبة	المتغيرات	
دالة	0.01	97	0.75	المناخ التنظيمي	الخبرة
				التوافق المهني	

يتضح من خلال قراءة الجدول رقم (11) أن ر المحسوبة المقدر ب (0.75) دالة عند مستوى الدلالة (0.01) ومنه نقول أن متغير الخبرة لا يؤثر على علاقة المناخ التنظيمي والتوافق المهني ومنه نقبل فرضية البحث .

الخلاصة :

تم في هذا الفصل عرض نتائج الدراسة وتحليل فرضياتها وقد تم التوصل إلى أنه توجد علاقة بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني بأبعادهم ، وأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني بعد عزل متغير الجنس والمؤهل العلمي والخبرة .

الفصل السادس

مناقشة وتفسير النتائج

- تمهيد

1 . مناقشة نتائج الفرضية العامة

2 . مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى

3 . مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية

4 . مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة

- خلاصة

تمهيد :

بعدما تم عرض النتائج وتحليلها في الفصل السابق نتطرق إلى تفسير نتائج الدراسة الحالية وذلك باعتماد على الدراسات السابقة والجانب النظري إلى للوصول إلى نتائج منطقية

مناقشة وتفسير الفرضيات :

1 - مناقشة الفرضية العامة : والتي تنص على : وجود علاقة بين المناخ التنظيمي

بأبعاده (اتخاذ القرار ، نمط الإشراف ، العمل الجماعي) والتوافق المهني بأبعاده (طبيعة وظروف العمل ، الراتب والترقية ، العلاقة مع المسؤولين والإدارة ، العلاقة مع الزملاء) لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري .

دلت النتائج المتوصل إليها على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي بأبعاده (اتخاذ القرار ، نمط الإشراف ، العمل الجماعي) والتوافق المهني بأبعاده (طبيعة وظروف العمل ، الراتب والترقية ، العلاقة مع المسؤولين والإدارة ، العلاقة مع الزملاء) مما يفسر لنا أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)، ومنه نقبل الفرضية العامة ، ويشير هذا إلى أنه كلما كانت طبيعة المناخ التنظيمي ملائمة ومكيفة داخل الشركة كلما حقق ذلك التوافق المهني لدى العمال، أي أن الجو الداخلي للشركة يؤثر على توازن العامل في عمله وعلى توافقه و أدائه المهني ، وهذا يدل على أن التوافق المهني يتأثر بالمناخ التنظيمي وبأبعاده فمثلا بعد نمط الإشراف المتبع في الشركة بنوعيه المباشر وغير مباشر يؤثران تأثيرا إيجابيا على التوافق المهني للعامل وهذا ما وافق نتائج دراسة " بوعطيط سفيان " سنة " 2007 " في أن طبيعة الإشراف تؤثر على التوافق المهني لآكن بنسبة ضعيفة لأنه ليس طبيعة الإشراف فقط هي التي تحقق التوافق المهني للعامل فبعد اتخاذ القرار والعمل الجماعي يؤثران كذلك على شعور العامل بالتوافق المهني ، فهما عنصران من عناصر المناخ التنظيمي ، فالمشاركة في صنع القرار تتيح للعمال فرص إبداء رأيهم وأفكارهم واقتراحاتهم ، وتجعلهم على دراية بالقرارات الإدارية مما يؤدي ذلك إلى تحسين طرق العمل ، فالقرار هو جوهر العملية الإدارية ووسيلتها الأساسية في تحقيق أهداف المنظمة ، والجماعة تمثل الأساس الذي يعتمد عليه أي بناء تنظيمي لتحقيق أهدافه التنظيمية ، فتحقيق مناخ تنظيمي جيد يؤدي إلى تحقيق أهداف المنظمة ومنها تحقيق توافق مهني للعمال ، وكما اتفق مع ما جاء في مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية " د. بوعامر أحمد زين الدين و أ. بحري صابر " بأن المناخ التنظيمي هو من المتطلبات الفيزيولوجية للمصادر التنظيمية التي تعتبر مصدر من مصادر التوافق

المهني ، أي أن المناخ التنظيمي مصدر من مصادر التوافق المهني " وذلك لأنّ مناخ العمل السائد في الشركة يؤثر بدون شك في مدى توافق العامل بعمله فأهماله للعلاقات الشخصية بين العاملين وبين إدارة الشركة والقيادة الدكتاتورية والظروف الفيزيائية الصعبة والخدمات الغير المتوفرة فكل هذه العوامل إن لم تتحقق فسوف تؤدي بالفعل إلى تأثير سلبي على توافق العامل مهنيًا .

ومما سبق ذكره نستخلص بأن المناخ التنظيمي هو من العوامل التي تؤثر على شعور العامل بالتوافق مهنيًا داخل الشركة التي يعمل بداخلها ، وعليه تتضح أن العلاقة بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني بأبعادهم هي علاقة تلازمية بمعنى أن المناخ التنظيمي والتوافق المهني متلازمان وهذا ما توصلت إليه دراستنا الحالية .

2 - مناقشة وتفسير الفرضية الجزئية الأولى : والتي تنص على : وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري بعد عزل متغير الجنس .

دلت النتائج المتوصل إليها إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني بعد عزل متغير الجنس ، وهذا قد جاء متفقا لما افترضته الطالبة، ومنها نقبل الفرضية البديلة للدراسة ونرفض الفرضية الصفرية .

مما نفسر هذا على أن عامل الجنس لا يؤثر في علاقة المناخ التنظيمي والتوافق المهني لعمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري ، وهذا يدل على أن غالبية العمال والعاملات يعملون في نفس الظروف ويتعرضون لنفس المواقف داخل بيئة العمل ، وأنه لا يوجد تمييز من طرف الإدارة بين الذكور والإناث في إعطاء المهام والأوامر التي تتعلق بالعمل ، ويدل هذا على أنه إذا توفر مناخ تنظيمي جيد وملائم تحقق التوافق المهني لكلا الجنسين والعكس إن لم تتوفر مناخ تنظيمي جيد لا يتحقق التوافق المهني .

وهذا ما اتفق مع دراسة " رويم فايزة 2005 " و " بوعطيط سفيان 2007 " في أن عامل الجنس لا يؤثر في تحقيق التوافق المهني للعمال في الوسط المهني ، وهذا ما عارض مع دراسة " بوجمعة نقيب 2008 " بأنه توجد فروق بين أفراد العينة في وصف المناخ التنظيمي تعزى لمتغير الجنس ، وذلك لأن الذكور أكثر تفهما من الإناث وأكثر إطلاعا وتعاملا مع البيئة التنظيمية وذلك بسبب كثرة الأعباء الملقاة على

عائق الإناث من أعمال بيتيه وغيرها وتعود أيضا إلى أن حرية الحركة والعلاقات بالنسبة للذكور أكثر من الإناث كون المجتمع الجزائري مجتمعا محافظا .

ونستخلص مما سبق أن عامل الجنس لا يؤثر على علاقة المناخ التنظيمي والتوافق المهني ، وأنه تم قبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري بعد عزل متغير الجنس ، ورفض الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني .

3 - مناقشة وتفسير الفرضية الجزئية الثانية : والتي تنص على : توجد علاقة ذات دلالة

إحصائية بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز

ورقلة حضري بعد عزل متغير المؤهل العلمي .

دلت النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني بعد عزل متغير المؤهل العلمي ، وهذا ما اتفق مع الفرضية التي افترضتها الطالبة ، وقد دلّ هذا على إثبات صحة فرضية الدراسة وقبول الفرضية البديلة للدراسة ورفض الفرضية الصفرية .

مما يفسر بأن المؤهل العلمي لا يؤثر عن العلاقة بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني لعمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري ، وهذا راجع إلى أن العمال ذوي الدرجة العلمية العالية يتحسسون أكثر من المناخ التنظيمي الغير جيد عكس العمال ذوي الدرجة العلمية المنخفض ، وهذا يؤدي إلى عدم شعور العامل بالتوافق المهني داخل عمله ، أي أنه كلما ارتفع المؤهل العلمي لعمال شركة توزيع الكهرباء والغاز زاد التكيف على الاندماج مع جماعات العمل والأكثر اتصال مع الإدارة وخلق علاقات جيدة ومتفهمة مع المسؤولين والزملاء في العمل ، ويخلق هذا تحقيق كفاءة إنتاجية عالية ورضا وظيفي وهذا ما يؤدي إلى تحقيق التوافق المهني للعامل .

وهذا ما اتفق مع دراسة " رويم فايذة 2005 " ودراسة بوعطي سفيان 2007 " بأنه لا يتأثر التوافق المهني بعامل مستوى العلمي .

ونستنتج بأن عامل المؤهل العلمي لا يؤثر على علاقة المناخ التنظيمي بالتوافق المهني ، وأنه تم قبول فرضية الدراسة ورفض الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري بعد عزل متغير المؤهل العلمي .

4 - مناقشة وتفسير الفرضية الجزئية الثالثة : والتي تنص على : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري بعد عزل متغير الخبرة .

دلت النتائج المتوصل إليها إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني بعد عزل متغير الخبرة ، ، وهذا ما اتفق مع الفرضية التي افترضتها الطالبة ، وقد دلّ هذا على إثبات صحة فرضية الدراسة وقبول الفرضية البديلة للدراسة ورفض الفرضية الصفرية .

مما يفسر هذا بأن الخبرة لا تؤثر في العلاقة بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني لعمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري ، وهذا يدل بأن شعور العامل بالتوافق المهني يعود على قدراته في عمله وتكيفه بالظروف المحيطة به والجو العمل الداخلي وليس بسنوات خبرته ، وأنّ العامل جديد الخبرة بإمكانه التكيف والانسجام في ميدان العمل وأن يتساوى مع العامل ذو خبرة طويلة في توافقه المهني .

ونسنتج أن عامل الخبرة لا يؤثر على علاقة المناخ التنظيمي بالتوافق المهني ، ، وأنه تم قبول فرضية

الدراسة ورفض الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ

التنظيمي والتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري بعد عزل متغير الخبرة .

خلاصة الدراسة :

هدفت دراستنا إلى الكشف عن العلاقة بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري ، وقد أثبتت الدراسة الميدانية وجود هذه العلاقة وهو ما يوضح أنه كلما توفر مناخ تنظيمي ملائم ومكيف داخل بيئة العمل تحقق معه التوافق المهني ، وهذا لأنه بتحقيق الرضا عن العمل يشعر العامل بالسعادة والارتياح تجاه العمل ، مما يؤدي بالعامل إلى بذل المزيد من الجهد تجاه عمله والحرص على القيام بكل واجبات المتعلقة به بهدف تحقيق غايات العمل ، وزيادة تمسكه به . ويعتبر التوافق عملية ديناميكية مستمرة تستدعي تحقيق الانسجام والتناغم بين الخصائص الشخصية ومطالب البيئة الخارجية مادية كانت أو اجتماعية للوصول بالشخص إلى حالة من الرضا والتوازن وذلك على المستوى البيولوجي وعلى المستوى النفسي وعلى المستوى الاجتماعي.

ويعد التوافق المهني من المؤشرات الدالة على توافق الشخص مع ذاته ومع غير، بحيث يتحدد من خلال التوافق مع الظروف المادية والنفسية والاجتماعية المرتبطة بالمجال المهني من وسائل وآلات وأفكار واتجاهات وسلوكات وعلاقات ، مع العلم أن كل ذلك يتأثر بعدد من العوامل قد تكون شخصية مرتبطة بالعمال أنفسهم كالحالات الانفعالية والسمات العقلية أو الاتجاهات الفكرية ، كما قد تكون عوامل مرتبطة بالعمل كالظروف الفيزيائية والإمكانيات المادية ، وتعد العوامل الخارجية أيضا من العوامل المؤثرة بشكل أو بآخر في التوافق المهني للعمال كالظروف الخاصة بالأسرة أو بجماعات أخرى.

وعلى هذا الأساس توصلنا من خلال دراستنا إلى وجود علاقة بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري .

كما توصلنا إلى النتائج التالية :

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري بعد عزل متغير الجنس .

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري بعد عزل متغير المؤهل العلمي .

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري بعد عزل متغير الخبرة .

الإقتراحات والتوصيات :

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية ، والتي أظهرت بوجود علاقة بين المناخ التنظيمي والتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري ، ولهذا نوصي بجملة من الإقتراحات 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 .
- ❖ وضع نظام الأجور 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 .
- ❖ التوسع في دراسة موضوع علاقة المناخ التنظيمي والتوافق المهني وذلك لعدم وجود دراسة سابقة بنفس العنوان .
- ❖ توفير الظروف المناسبة والمريحة والمكيفة للجو الداخلي للعامل وذلك من أجل تحقيق التوافق المهني .
- ❖ تمييز المؤسسات بالمناخ التنظيمي ملائم وجيد لإمكانية العمل بداخله
- ❖ التعمق أكثر في هذا الموضوع ودراسة أبعاد مختلفة وإضافة متغيرات أخرى جديدة
- ❖ محاولة تصميم برامج التوافق تدريبية للعمال من أجل الحصول على المهني .

قائمة المراجع

قائمة المراجع

الكتب :

- 1- أحمد محمد عوض بني أحمد ، الإحتراق النفسي والمناخ التنظيمي في المدارس ، ط 1 ، عمان ، 2007 .
- 2 - إخلص محمد عبد الحفيظ ، مصطفى حسين باهي طرق البحث العلمي والتحليل الإحصائي في المجالات التربوية والنفسية والرياضية ، مركز الكتاب للنشر ، ط2 ، القاهرة مصر ، 2001 .
- 3 - أشرف محمد عبد الغني، علم النفس الصناعي أسسه وتطبيقاته، ط1، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية 2001م .
- 4 - بديع محمود، مبارك القاسم، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، ط1، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2001م .
- 5 - بشير معمريه، القياس النفسي وتصميم أدواته، ط2، منشورات الحبر، الجزائر، 2002م .
- 6 - بوفلجة غياث ، دراسات وبحوث حول علم النفس في الجزائر ،جامعة وهران ، 1984 .
- 7 - تركي رابح، أصول التربية والتعليم، ب ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989م .
- 8 - حسين ناجي عارف ، السلوك التنظيمي ، ط1 ، دار يافا العلمية للنشر والتوزيع ، عمان ، 2010 .
- 9 - حمدي ياسين وآخرون، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق ، ط1 ، دار الكتاب الحديث ، مصر ، 1999 .
- 10 - حمود خضير كاظم ، السلوك الإداري ، دار الصفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، 2002 .
- 11 - رزق سند إبراهيم ليلي ، التوتر في الصناعة أسبابه وآثاره والوقاية منه ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ، مصر ، 1995 .
- 12 - صبرة محمد علي وآخرون، سيكولوجية الصناعة، ط1، دار المعرفة الجامعية للإسكندرية ،مصر، 2004م .
- 13 - طريف شوقي ، السلوك القيادي وفاعلية الإدارة ، دار غريب ، القاهرة ، 1992 .
- 14 - عباس محمد عوض، دراسات في علم الصناعي والمهني ، مكتبة الخانجي ، القاهرة ، 1990 .

- 15 - عبد الحفيظ المقدم، الإحصاء والقياس النفسي التربوي، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994م.
- 16 - عمار بحوش، محمد الديبات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ب ط، ديوان الجامعية الجزائرية، الجزائر، 1995م .
- 17 - العميان محمود سلمان ، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، ط4 ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، 2008 .
- 18 - فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط5، الدار الجامعية للطباعة والنشر، لبنان، 1986م .
- 19 - كامل محمد المغربي ، السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم ، دار الفكر ، ط4 ، 2010 .
- 20 - كامل محمد محمد عويضة، علم النفس الصناعي، ط1، دار الكتب العلمية، لبنان، 1996م.
- 21 - ماهر أحمد ، السلوك التنظيمي ، مدخل بناء المهارات ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2003 .
- 22 - محمد جمال يحيوي، دراسات في علوم النفس، ط1، دار العرب للنشر والتوزيع، وهران، الجزائر، 2003م.
- 23 - محمد طلعت عيسى وعدلي سليمان ، الخدمة الاجتماعية العمالية ، مكتبة القاهرة الحديثة ، 1965.
- 24 - محمد عبيدات وآخرون ، منهجية البحث العلمي والقواعد والمراحل والتطبيقات ، دار وائل للطباعة والنشر ، ط2، عمان الأردن ، 1999 .
- 25 - محمد قاسم القريوتي ، السلوك التنظيمي ، ط5 ، دار وائل للنشر ، عمان ، 2009 .
- 26 - محمود السيد أبو النيل، سلسلة علم النفس الأمراض السيكومترية، المجلد الأول، ط2 دار النهضة العربية، بيروت، 1994م .
- 27 - محمود السيد أبو النيل، علم النفس الصناعي دراسات عربية وعالمية، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، 1985م .

28 - واصل جميل المومني ، المناخ التنظيمي وإدارة الصراع في المؤسسات التربوية ، ط1 ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، 2006 .

الرسائل الجامعية :

29 - بوعطيط سفيان ، طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني ، دراسة ميدانية بمركب ميتال ستيل عنابة ، رسالة ماجستير في علم النفس والعمل والتنظيم ، جامعة منتوري قسنطينة ، 2007 .

30 - جمعة أولاد حيمودة، الاتجاه نحو المهنة وعلاقته بالتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ورقلة، 2005م .

31 - رويم فايزة، علاقة الاتصال الشخصي لدى العمال بتوافقهم المهني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ورقلة، 2005م .

32 - سامي خليل فحجان ، التوافق المهني والمسؤولية الإجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة ، رسالة ماجستير في علم النفس بكلية التربية ، الجامعة الإسلامية بغزة ، 2010 .
العربية للعلوم الأمنية ، 2004 .

33 - محمد السكران ناصر، المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي ، دراسة مسحية على قطاع ضباط قوات الأمن الخاصة بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإدارية، جامعة نايف
34 - ماهر عفوة الشافعي، التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقته بسماتهم الشخصية، رسالة مقدمة لقسم علم النفس بكلية التربية في الجامعة الإسلامية كمطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في علم النفس، غزة، 2002م .

35 - مبارك محمد العتبي ، أثر المناخ التنظيمي على أداء العاملين في مؤسسة البترول الكويتية ، رسالة ماجستير في الإدارة ، كلية الدراسات الإدارية والمالية العليا ، جامعة عمان العربية للدراسات العليا ، 2007 .

36 - محمود عبد الرحمن إبراهيم الشنطي ، أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية ، دراسة ميدانية على وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال بكلية التجارة في الجامعة الإسلامية ، غزة ، 2006 .

37 - مكناسي محمد ، التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية ، دراسة ميدانية على أعوان السجون بمؤسسة إعادة التأهيل قسنطينة ، رسالة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم ، 2007 .

38 - المهنا سعيد ، العلاقة بين التوافق المهني والدافعية للإنجاز لدى موظفي جمارك مطار خالد الدولي بالرياض ، رسالة ماجستير ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ، 2002 .

39 - نقبيل بوجمعة ، علاقة المناخ التنظيمي بأسلوب إدارة الصراع في المدارس الثانوية الجزائرية العامة ، دراسة ميدانية بثانويات ولاية المسيلة ، رسالة ماجستير في علوم التربية كلية الآداب والعلوم الإنسانية ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، 2009 .

المجالات :

40 - بوعامر أحمد زين الدين ، بحري صابر ، مصادر التوافق المهني لدى العامل ، مجلة الدراسات والبحوث الإجتماعية ، جامعة الوادي ، العدد السادس ، 2014 .

41 - تيسير زاهر ، أثر المناخ التنظيمي في تمكين العاملين ، دراسة ميدانية على الفنادق ذات التصنيف الخمس نجوم في محافظة دمشق وريفها ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 28 ، العدد الثاني ، 2012 .

42 - نادر أحمد أبو شيخة ، المناخ التنظيمي وعلاقته بالمتغيرات الشخصية والوظيفية دراسة ميدانية مقارنة بين القطاعين العام والخاص الأردنيين ، مجلة جامعة الملك عبد العزيز ، الإقتصاد والإدارة ، مجلد 19 ، العدد 2 ، 2005 .

الموقع الإلكتروني :

43 - (<http://www.albayan.co.ae/albayan/2002/07/28/mnw/8.htm>)

الملاحق

ملحق رقم (1) :

جدول يوضح أسماء الأساتذة المحكمين وتخصصهم ودرجتهم العلمية :

الجامعة	الدرجة العلمية	التخصص	الأستاذ المحكم
جامعة ورقلة	أستاذ محاضر أ	علم النفس العمل والتنظيم	مزياني الوناس
جامعة غرداية	دكتوراء	علم النفس العمل والتنظيم	معري حمزة
جامعة ورقلة	ماجستير	علم النفس العمل والتنظيم	باسماعيل بحرية
جامعة ورقلة	دكتوراء	علوم التربية	قوارح محمد
جامعة مالك سعود	بروفيسور	علم النفس التربوي	بن دانية أحمد
جامعة ورقلة	ماجستير	علم النفس التربوي	خميس عبد العزيز
جامعة ورقلة	ماجستير	علم النفس المدرسي	كادي الحاج
جامعة ورقلة	دكتوراء	علم النفس الإجتماعي	نوبيات قدور
جامعة ورقلة	أستاذ محاضر أ	علم النفس الإجتماعي	طاوس وازي

ملحق رقم (2) : يوضح أدوات القياس في صورتهم الأولية (إستمارة صدق التحكيم)

جامعة قاصدي مرباح . ورقلة .
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس و علوم التربية
تخصص علم النفس عمل وتنظيم

استمارة صدق المحكمين

اسم المحكم :
الدرجة العلمية :
مكان العمل :
التخصص :
إعداد الطالبة :
- زروقي صباح .

أستاذي الفاضل ، أستاذتي الفاضلة ، تحية طيبة وبعد

...في إطار إعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر تخصص علم النفس عمل وتنظيم تحت عنوان " المناخ التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني لدى عمال مؤسسة سونلغاز ورقلة " نضع بين أيديكم الإستمارة التالية راجين منكم تقويمها مما يخدمها ويعدلها من خلال مايلي :

مدى إنتماء السمة للأبعاد المقاسة ، مدى إنتماء الفقرات للبعد ، مدى مناسبة ووضوح التعليلة الموجهة للأفراد العينة ،مدى وضوح الصياغة اللغوية و المحتوى ، مدى ملائمة عدد الفقرات للبعد ، مدى ملائمة بدائل الإجابة للفقرات ،وتقديم البديل في حالة عدم الموافقة إن أمكن ذلك .

وفي الأخير نرجو منكم إبداء رأيكم الذي يعتبر مهم جدا بالنسبة لنا لإتمام دراستنا . وإليكم بعض البيانات الخاصة بها .

أهمية الدراسة : التعرف على المناخ التنظيمي و التوافق المهني و إبراز قيمتهما في المنظمة .

هدف الدراسة : معرفة العلاقة الموجودة بين المناخ التنظيمي و التوافق المهني على أساس المتغيرات الوسيطية التالية

(الجنس ، المؤهل العلمي ، الخبرة) .

التعريف الإجرائي للمناخ التنظيمي : هو محصلة الظروف والمتغيرات الداخلية للمنظمة وفقا للأبعاد التالية والمتمثلة في

(إتخاذ القرار ، نمط الإشراف ، العمل الجماعي) والمؤثرة في سلوك العامل ، ويتحدد ذلك بمجموع إستجابات عينة البحث على المقياس ، وذلك بحيال البدائل التالية (أوافق بشدة ، أوافق ، محايد ، أعارض،أعارض بشدة) لدراسة لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري سنة 2014 / 2015 .

التعريف الإجرائي للتوافق المهني: هو حالة شعورية إيجابية يشعر بها العامل في عمله وفقاً للأبعاد التالية والمتمثلة في (طبيعة وظروف العمل، الراتب والترقية، العلاقة مع المسؤولين والإدارة، العلاقة مع زملاء العمل) والتي يسعى من خلالها لتحقيق التكيف بينه وبين بيئته المهنية وشعوره بالتوافق وتتحدد بمجموع إستجابات عينة البحث على المقياس، وذلك بحيال البدائل التالية (أوافق بشدة، أوافق، محايد، أعارض، أعارض بشدة) لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري، سنة 2014 / 2015.

1 - مدى إنتماء الأبعاد السمة المقاسة :

المتغيرات	الأبعاد	السمة	
		لا تنتمي	تنتمي
المناخ التنظيمي	إتخاذ القرار		
	العمل الجماعي		
	نمط الإشراف		
التوافق المهني	طبيعة و ظروف العمل		
	الراتب و الترقية		
	العلاقة مع المسؤولين و الإدارة		
	العلاقة مع زملاء العمل		

2 - مدى إنتماء الفقرات للأبعاد :

1 - متغير المناخ التنظيمي :

الأبعاد	الرقم	الفقرات	تقيس		لا تقيس	إقتراح البديل
			المحتوى	الصياغة		
إتخاذ القرار	1	تتم دراسة مشروعات القرارات قبل صدورها لتحديد مدى تحقيقها لصالح العام للمنظمة				
	2	يلجأ متخذي القرارات إلى المشاورات قبل إتخاذ القرارات لمعرفة نتائجها و أثارها				
	3	يتم تقييم البدائل المختلفة والمتاحة قبل إتخاذ القرارات				
	4	تحرص الإدارة على إشراك المرؤوسين في صنع القرارات				
	5	يملك العاملون الصلاحيات القانونية اللازمة لاتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم				
	6	يتم إتخاذ القرارات من قبل المسؤولين في الوقت المناسب				
	7	يملك العاملون القدرة على إتخاذ القرارات الهامة وتحمل مسؤوليتها				

					روح العمل الجماعي سائد	8	العمل الجماعي
					هناك مشاركة في تحديد الأهداف	9	
					ثمة مشاركة في صنع القرار	10	
					تقوم علاقات العمل بين الرئيس و المرؤوس على الثقة و الإحترام المتبادل	11	نمط الإشراف
					العلاقات غير الشخصية هي الأساس في التقدم الوظيفي	12	
					تقوم فلسفة نظام تقييم أداء العاملين على تنمية العاملين لا بهدف إصدار أحكام عليهم	13	
					تشجع القيادة الإدارية المبادرات الفردية والأفكار الخالقة	14	
					الرئيس المباشر يعطي الحرية للمرؤوس للعمل بالطريقة التي يراها مناسبة	15	
					تعليمات العمل واضحة	16	
					هناك وضوح في توقعات الرؤساء المباشرين لأداء عمل المرؤوسين	17	

2 - متغير التوافق المهني :

إقتراح البديل	لا تقيس		تقيس		الفقرات	الرقم	الأبعاد
	المحتوى	الصياغة	المحتوى	الصياغة			
					أعتقد أن واجبات العمل المطلوبة مني محددة	1	طبيعة و ظروف العمل
					يناسبني عدد ساعات الدوام الرسمي	2	
					ألتزم بمواعيد العمل الرسمية	3	
					أشعر بالإرهاك الشديد نهاية الدوام	4	
					أشعر بالضجيج في مكان عملي	5	الراتب و الترقية
					يتناسب راتبي مع طبيعة عملي	6	
					أحصل على راتبي بانتظام	7	
					أعاني من عدم كفاية الراتب لسد حاجاتي	8	
					أشعر بالضيق لعدم وجود حوافز مادية	9	
					يتناسب راتبي مع الدرجة العلمية التي أعمل بها	10	
					ترقيتي في العمل متعلقة بالكفاءة	11	

					أشعر بأن المسؤولين يحترموني	12	العلاقة مع المسؤولين و الإدارة
					يقدر المسؤولون أدائي لعملي	13	
					يحترم المسؤولون إقتراحتي المهنية	14	
					أشعر بالموضوعية في تعامل المسؤولين معي	15	
					يساهم المسؤولون في حل المشكلات التي أواجهها	16	
					إن القرارات الموجهة من المسؤولين واضحة	17	
					يتقبل المسؤولون النقد البناء	18	
					أشارك المسؤولين في إتخاذ القرارات بالمؤسسة	19	
					أشعر بالضيق من كثرة الخلافات الإدارية مع المسؤولين	20	
					أشعر بأن العقوبات الإدارية للمخالفين مناسبة	21	العلاقة مع زملاء العمل
					أشعر بتقدير زملائي لي في العمل	22	
					أقوم بالتنسيق مع زملائي في العمل	23	
					أعاني من الخلافات مع زملائي	24	
					أشعر بالضيق من كثرة إنتقادات زملائي لي	25	
					أحرص على تكوين علاقات إيجابية مع زملائي	26	

3 - مدى ملائمة عدد الفقرات في كل بعد :

الأبعاد	عدد الفقرات	كافي	غير كافي	إقتراح البديل
إتخاذ القرار	07			
العمل الجماعي	04			
نمط الإشراف	06			
طبيعة و ظروف العمل	05			
الراتب و الترقية	06			
العلاقة مع المسؤولين و الإدارة	10			
العلاقة مع زملاء العمل	05			

4 - مدى ملائمة بدائل الإجابة للفقرات :

البدائل	ملائمة	غير ملائمة	البديل
أوافق بشدة			
أوافق			
محايد			
أعارض			
أعارض بشدة			

ملحق رقم (3) : يوضح أدوات القياس في صورتهم النهائية (الإستبيان) :

جامعة قاصدي مرباح . ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس و علوم التربية
تخصص علم النفس عمل وتنظيم

الاستبيان

معلومات خاصة

- الجنس : ذكر أنثى
- المؤهل العلمي : متوسط ثانوي جامعي
- الخبرة : من 1 إلى 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات من 10 سنوات فأكثر

أخي الفاضل أختي الفاضلة

في إطار إعداد بحث علمي نضع بين أيديكم جملة من الفقرات، والرجاء منكم أن تقرأ كل عبارة بتركيز وتمعن، والإجابة بصدق لما ترونه مناسباً بوضع علامة (X) أمام العبارة المناسبة، علماً أنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة، كما أن المعلومات التي ستدلون بها ستستعمل بغرض علمي .
نرجو منكم أن لا تتركوا أي عبارة دون أن تجيبوا عليها وشكراً .

مثال توضيحي :

العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	أعارض	أعارض بشدة
عدالة نظام الرواتب و الأجور و المكافآت في إدارتك			x		

الرقم	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	أعارض	أعارض بشدة
1	تتم دراسة مشروعات القرارات قبل صدورها لتحديد مدى تحقيقها للصالح العام للمنظمة .					
2	يلجأ متخذي القرارات إلى المشاورات قبل إتخاذ القرارات لمعرفة نتائجها و أثارها .					
3	يتم تقييم البدائل المختلفة والمتاحة قبل إتخاذ القرارات					
4	تحرص الإدارة على إشراك المرؤوسين في صنع القرارات					
5	يمتلك العاملون الصلاحية لاتخاذ القرارات المناسبة					
6	يتم إتخاذ القرارات من قبل المسؤولين في الوقت المناسب					
7	يمتلك العاملون القدرة على إتخاذ القرارات الهامة وتحمل مسؤوليتها					
8	يسود روح العمل الجماعي في المؤسسة					
9	يساهم العمال في تحديد الأهداف .					
10	تشجع المؤسسة العمال في صنع القرار .					
11	تقوم علاقات العمل بين الرئيس والمرؤوس على الثقة والاحترام المتبادل .					
12	العلاقات الغير الشخصية بين العمال والمسؤول هي الأساس في التقدم الوظيفي					
13	تهدف فلسفة نظام تقييم أداء العاملين على تنمية العاملين					
14	تشجع القيادة الإدارية المبادرات الفردية والأفكار الخلاقة					
15	الرئيس المباشر يعطي الحرية للمرؤوس للعمل بالطريقة التي يراها مناسبة					
16	تعليمات العمل واضحة للعامل					
17	هناك وضوح في توقعات الرؤساء المباشرين لأداء عمل المرؤوسين					
18	أعتقد أن واجبات العمل المطلوبة مني محددة					
19	يناسبني عدد ساعات الدوام الرسمي					
20	ألتزم بمواعيد العمل الرسمية					
21	أشعر بالإرهاك الشديد بعد نهاية الدوام					
22	أشعر بالضجيج في مكان عملي					
23	يتناسب راتبي مع طبيعة عملي					
24	أحصل على راتبي بانتظام					
25	أعاني من عدم كفاية الراتب لسد حاجاتي					
26	يتناسب راتبي مع الدرجة العلمية التي توظفت بها					

					ترقيتي في العمل متعلقة بالكفاءة	27
					أشعر بأن المسؤولين يحترموني	28
					يقدر المسؤولون أدائي في العمل	29
					يحترم المسؤولون إقتراحي المهنية	30
					يساهم المسؤولون في حل المشكلات التي أواجهها	31
					أن القرارات الموجهة من المسؤولين واضحة	32
					يتقبل المسؤولون النقد البناء	33
					أشارك المسؤولين في إتخاذ القرارات بالمؤسسة	34
					أشعر بالضيق من كثرة الخلافات الإدارية مع المسؤولين	35
					أشعر بتقدير زملائي لي في العمل	36
					أقوم بالتنسيق مع زملائي في العمل	37
					أعاني من الخلافات مع الزملاء	38
					أحرص على تكوين علاقات إيجابية مع زملائي	39

ملحق رقم (4) : يوضح نتائج دلالة صدق المقارنة الطرفية لأداة المناخ التنظيمي :

Group Statistics

VAR00056		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00054	1.00	5	74.8000	6.90652	3.08869
	2.00	5	37.6000	4.21900	1.88680

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
VAR00054	Equal variances assumed	1.549	.249	10.278	8	.000	37.20000	3.61939	28.85367	45.54633
	Equal variances not assumed			10.278	6.620	.000	37.20000	3.61939	28.54101	45.85899

ملحق رقم (5) - يوضح نتائج ثبات التجزئة النصفية لأداة المناخ التنظيمي :

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	17

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.891
		N of Items	9 ^a
	Part 2	Value	.826
		N of Items	8 ^b
		Total N of Items	17
Correlation Between Forms			.811
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.896
	Unequal Length		.896
Guttman Split-Half Coefficient			.881

ملحق رقم (6) : يوضح نتائج دلالة صدق المقارنة الطرفية لأداة التوافق المهني :

	VAR00056	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00055	1.00	5	92.8000	6.53452	2.92233
	2.00	5	62.0000	3.08221	1.37840

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Equal variances assumed	5.001	.056	9.532	8	.000	30.80000	3.23110	23.34907	38.25093
VAR00055 Equal variances not assumed			9.532	5.696	.000	30.80000	3.23110	22.79034	38.80966

ملحق رقم (7) - يوضح نتائج ثبات التجزئة النصفية لأداة التوافق المهني :

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	22

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.618
		N of Items	11 ^a
	Part 2	Value	.781
		N of Items	11 ^b
	Total N of Items		22
Correlation Between Forms			.480
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.649
	Unequal Length		.649
Guttman Split-Half Coefficient			.648

ملحق رقم (8) - يوضح نتائج الفرضية العامة :

		adapt	Clim
adapt	Pearson Correlation	1	.763**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
clim	Pearson Correlation	.763**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

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

ملحق رقم (9) - يوضح نتائج الفرضية الجزئية الأولى :

Control Variables			adapt	clim	Sexe
-none ^a	adapt	Correlation	1.000	.763	.077
		Significance (2-tailed)	.	.000	.445
		df	0	98	98
	clim	Correlation	.763	1.000	.022
		Significance (2-tailed)	.000	.	.825
		df	98	0	98
	sexe	Correlation	.077	.022	1.000
		Significance (2-tailed)	.445	.825	.
		df	98	98	0
sexe	adapt	Correlation	1.000	.763	
		Significance (2-tailed)	.	.000	
		df	0	97	
	clim	Correlation	.763	1.000	
		Significance (2-tailed)	.000	.	
		df	97	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

ملحق رقم (10) - يوضح نتائج الفرضية الجزئية الثانية :

Correlations			adapt	clim	Nentil	
Control Variables	-none ^a	adapt	Correlation	1.000	.763	-.199-
			Significance (2-tailed)	.	.000	.048
			Df	0	98	98
	clim		Correlation	.763	1.000	-.259-
			Significance (2-tailed)	.000	.	.009
			Df	98	0	98
	nentil		Correlation	-.199-	-.259-	1.000
			Significance (2-tailed)	.048	.009	.
			Df	98	98	0
nentil	adapt		Correlation	1.000	.751	
			Significance (2-tailed)	.	.000	
			Df	0	97	
	clim		Correlation	.751	1.000	
			Significance (2-tailed)	.000	.	
			Df	97	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

ملحق رقم (11) – يوضح نتائج الفرضية الجزئية الثالثة :

Control Variables			adapt	clim	Exper
-none ^a	adapt	Correlation	1.000	.763	-.173-
		Significance (2-tailed)	.	.000	.085
		df	0	98	98
	clim	Correlation	.763	1.000	-.190-
		Significance (2-tailed)	.000	.	.058
		df	98	0	98
	exper	Correlation	-.173-	-.190-	1.000
		Significance (2-tailed)	.085	.058	.
		df	98	98	0
exper	adapt	Correlation	1.000	.755	
		Significance (2-tailed)	.	.000	
		df	0	97	
	clim	Correlation	.755	1.000	
		Significance (2-tailed)	.000	.	
		df	97	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.