

عنوان البحث

استخدام بعض الأساليب اللامعلمية في دراسة تأثير ضغوط العمل على التوافق المهني –
بالتطبيق على العاملين بمؤسسة العساف لصيانة الآليات بمحافظة حفر الباطن – 2023م

د. عبد المحسن محمد أحمد¹

¹ أستاذ مساعد بجامعة أفريقيا العالمية كلية الاقتصاد والعلوم السياسية

بريد الكتروني: mohsenshogi@hotmail.com

HNSJ, 2024, 5(11); <https://doi.org/10.53796/hnsj511/23>

تاريخ القبول: 2024/10/15م

تاريخ النشر: 2024/11/01م

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين ضغوطات العمل والتوافق المهني، بجانب إبراز تأثير المتغيرات الديموغرافية (كالنوع وعدد سنوات الخبرة) على التوافق المهني لدى العاملين بالمؤسسة، كذلك هدفت الدراسة إلى استخدام العديد من الاختبارات اللامعلمية لإثبات فروض الدراسة والكشف عن طبيعة العلاقات بين المتغيرات المختلفة، اختبرت الدراسة عدة فروض بجانب الفرض الرئيس والقائل بأنه (لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل التي يتعرض لها العاملين بالمؤسسة والتوافق المهني لديهم)، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، و اعتمدت الاستبانة كأداة رئيسة لجمع المعلومات من عينة عشوائية تم اختيارها بطريقة العينة العشوائية البسيطة حجمها (32) مفردة. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان أبرزها ان ضغوطات العمل تمثل سببا رئيسا في عدم التوافق المهني، كذلك فإنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل التي يتعرض لها العاملين بمؤسسة العساف والتوافق المهني لديهم، توصلت الدراسة لبعض التوصيات وكان أبرزها انه يجب على الإدارات العليا للمؤسسات تخفيف ضغوطات العمل لإحداث التوافق المهني للعاملين بها. أيضا فإنه يجب استخدام الاختبارات اللامعلمية كبديل جيد للاختبارات المعلمية في حال عدم توفر شروط استخدامها.

RESEARCH TITLE

The use of some non-parametric methods in studying the impact of work pressures on professional compatibility - applied to employees of Al-Assaf Foundation for Machinery Maintenance in Hafr Al-Batin Governorate - 2023 AD

Published at 01/11/2024

Accepted at 15/10/2024

Abstract

This study aimed to reveal the nature of the relationship between work pressures and professional compatibility, in addition to highlighting the impact of demographic variables (such as gender and number of years of experience) on the professional compatibility of the institution's employees, as well as the study aimed to use many non-parametric tests to prove the hypotheses of the study and reveal the nature of the relationships between the different variables, the study tested several hypotheses beside the main hypothesis that (there is no statistically significant correlation between the work pressures to which the employees of the institution are exposed and their professional compatibility.) The study used the descriptive analytical method and adopted the questionnaire as the main tool to collect information from a random sample selected by a simple random sample size (32), The study reached several results, the most prominent of which was that work pressures represent a major cause of professional incompatibility. There is also a statistically significant correlation between the work pressures to which the employees of Al-Assaf Foundation are exposed and their professional compatibility. The study reached some recommendations, the most prominent of which was that the senior management of institutions should reduce work pressures to create professional compatibility for their employees. Also, nonparametric tests should be used as a good alternative to parametric tests if the conditions for their use are not met.

مقدمة:

الإنسان كفرد يعيش في المجتمع الذي يمثل أحد أفراده أو كعضو يعمل في أي مؤسسة من المؤسسات يكون محكوماً فيها بقواعد ومبادئ وعادات وتقاليده ذلك المجتمع أو بثقافة المؤسسة التنظيمية التي يعمل فيها، وتتم به أحداث وظروف تنطوي على الكثير من مصادر ضغط العمل، خاصة في ظل بيئة اليوم الغير مستقرة والتي ازدادت فيها متطلبات الأفراد وخلقت ضغوط البيئة معها مجموعة آثار نفسية وصحية على مستوى الأفراد، فضغوط العمل التي قد يتعرض لها الفرد العامل مدعاة لدراسة وفهم سلوكه، حيث أن كلمة العمل أطلقت على كل تصرف أو سلوك إنساني أقترن بالجهد لغرض نافع كتحقيق منفعة اقتصادية أو زيادة منفعة موجودة، فهو أقوى سلاح لإشباع الرغبات وبه تطورت المجتمعات وبني الاقتصاد وبه شيدت الحضارات، لكنه لا يخلو بالطبع من تعب أو مشقة برغم أنه يحتاج لمعرفة ومهارة فنية أو عقلية أو سلوكية، كما يحتاج لأمانة لأدائه.

مشكلة الدراسة:

لقد أضحى الضغوط النفسية في بيئة العمل محل تركيز واهتمام علماء النفس والإدارة بشكل كبير لما يترتب عليها من آثار سلبية على المنظمة ومستوى أدائها ولما يطال الفرد نفسه الذي يتعرض للضغط النفسي نتيجة لتلك الضغوط والتي قد تشعره بعدم الرضا عما يؤديه من أعمال.

تأسيساً على ذلك تتمثل مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس والقاتل (الى أي مدى تؤثر ضغوطات العمل على التوافق المهني لدى العاملين بمؤسسة العساف لصيانة الآليات)؟، وتتمحور حولها الأسئلة التالية:

. هل هناك علاقة ارتباطية بين ضغوط العمل التي يتعرض لها العاملين بالمؤسسة ومستوى توافقهم المهني؟

. هل هناك علاقة ارتباطية بين غموض الدور في العمل لدى العاملين بالمؤسسة وتوافقهم المهني؟

- هل هناك علاقة ارتباطية بين عبء العمل لدى العاملين بالمؤسسة وتوافقهم المهني؟

- هل هناك علاقة ارتباطية بين طبيعة العمل لدى العاملين بالمؤسسة وتوافقهم المهني؟

- هل للمتغيرات الديموغرافية (كالنوع، وعدد سنوات الخبرة) تأثير على التوافق المهني لدى العاملين بالمؤسسة؟

فرضيات الدراسة:

. لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل التي يتعرض لها العاملين بالمؤسسة والتوافق المهني لديهم.

- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين غموض الدور في العمل بالمؤسسة والتوافق المهني لدى العاملين.

- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين عبء العمل لدى العاملين بالمؤسسة والتوافق المهني لديهم.

- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين طبيعة العمل بالمؤسسة والتوافق المهني لدى العاملين.

- لا يوجد تأثير دال احصائياً لمتغير (النوع) على التوافق المهني لدى العاملين بالمؤسسة.

- لا يوجد تأثير دال احصائياً لمتغير (عدد سنوات الخبرة) على التوافق المهني لدى العاملين بالمؤسسة.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في كونها تتناول موضوعاً مهماً من الموضوعات التي نالت اهتمام علماء النفس والإدارة على حد سواء وهو ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لتأثيرها السلبي على كافة جوانب العمل المناط بالموارد البشرية تأديته بالصورة التي تحقق الأهداف المخططة. أيضاً فإن الدراسة قد تمثل إضافة للمكتبة العربية تقيد الدارسين والباحثين في المجال. أما من الناحية العملية فإن التعرف على ضغوطات العمل التي يتعرض لها العاملين بالمؤسسات، وكذلك معرفة مستوى توافقهم المهني، تعطى مؤشرات مهمة للإدارات العليا في المؤسسات.

أهداف الدراسة:

- محاولة التعرف على طبيعة العلاقة بين ضغوط العمل التي يتعرض لها العاملين بالمؤسسات والتوافق المهني لديهم.
- الكشف عن طبيعة العلاقة بين غموض الدور في العمل بالمؤسسة والتوافق المهني لدى العاملين.
- التعرف على طبيعة العلاقة بين عبء العمل لدى العاملين بالمؤسسة والتوافق المهني لديهم.
- الكشف عن العلاقة بين طبيعة العمل بالمؤسسة والتوافق المهني لدى العاملين.
- إبراز تأثير المتغيرات الديموغرافية (كالنوع، وعدد سنوات الخبرة) على التوافق المهني لدى العاملين بالمؤسسة.
- التعريف واستخدام العديد من الاختبارات اللامعلمية كبديل جيد للاختبارات المعلمية في حالة عدم استيفاء شروط الاختبار المعلمي

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ومنهج دراسة الحالة.

مجتمع الدراسة: جميع العاملين بمؤسسة العساف لصيانة الآليات بمحافظة حفر الباطن.

أدوات الدراسة: المصادر الأولية: تتمثل في الاستبانة

حدود الدراسة:

الحدود المكانية: مدينة حفر الباطن بالمنطقة الشرقية للمملكة العربية السعودية.

الحدود الزمانية: العام 2023م

مصطلحات الدراسة:

ضغوط العمل: "عرفت ضغوط العمل بأنها الاجهاد النفسي والعقلي والبدني الذي يتعرض له الموظفون والتي تسبب لهم حالة من عدم القدرة على التكيف مع البيئة المحيطة بهم والاستقرار فيها، نتيجة لكثرة المتطلبات وعدم قدرتهم على تلبيتها وضعف الدعم المقدم لهم من المحيطين بهم" (توفيق وآخرون، 2019)

التوافق المهني: "التوافق المهني يتضمن الرضا عن العمل ورضا الآخرين تجاهه، ويتمثل في الاختيار المناسب للمهنة عن قدرة واقتناع شخصي والاستعداد لها علماً وتدريباً والدخول فيها والصلاحية المهنية والكفاءة والإنتاج والشعور بالنجاح والعلاقات الحسنة مع الرؤساء والزملاء والتغلب على المشكلات ولا ينبغي أن نتصور أن التوافق المهني هو توافق الفرد لبيئة العمل فقط" (عبد الحميد، 2001).

الاختبارات اللامعلمية (Nonparametric Test): يطلق مصطلح الاختبارات اللامعلمية على الاختبارات التي تستخدم في الحالات التي لا يستطيع فيها الباحث معرفة أو حتى افتراض التوزيع الاحتمالي للمجتمع أو المجتمعات التي جاءت منها البيانات المراد اختبارها، وتسمى هذه الاختبارات أيضا باسم الاختبارات حرة التوزيع Testing free distribution أي غير المقيدة بالتوزيع الطبيعي.

الدراسات السابقة:

دراسة سعيد محمد المهنا (2002) بعنوان: العلاقة بين التوافق المهني والدافعية للإنجاز لدى موظفي جمرک مطار الملك خالد الدولي بالرياض، هدفت هذه الدراسة إلى توفير بعض المعلومات العلمية عن التوافق المهني والدافعية للإنجاز لدى موظفي جمرک مطار الملك خالد الدولي بالرياض، وهدفت من جهة أخرى إلى التعرف على العلاقة بين التوافق المهني والدافعية 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 والمكافآت.

دراسة حسيب (2011) بعنوان فاعلية برنامج إرشادي للتوافق المهني في تحسين الأداء الوظيفي وهدفت إلى التحقق من فاعلية برنامج إرشادي للتوافق المهني في تحسين الأداء الوظيفي لدى الإداريين بالتربية والتعليم، وقد استخدم الباحث مقياس التوافق المهني ومقياس الأداء الوظيفي والبرنامج التدريبي المقترح من إنشائه، وقد تكونت عينة الدراسة من (112) موظفا من الإداريين العاملين بالتربية والتعليم، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط بين التوافق المهني ومستوى الأداء الوظيفي لدى الإداريين العاملين بالتربية والتعليم، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (1...0) بين متوسط رتب المجموعة التجريبية ومتوسط رتب المجموعة الضابطة في مقياس التوافق المهني ومقياس الأداء الوظيفي بعد تطبيق البرنامج التدريبي مباشرة وبعد انتهاء فترة المتابعة وذلك لصالح المجموعة التجريبية.

دراسة (مطلاوي، 2014) بعنوان: ضغوط العمل وعلاقتها باستقرار العامل، هدفت الدراسة إلى الكشف عن مسببات الضغوط التي يواجهها العامل داخل التنظيم أو خارجه وتحديد آثارها، والعمل على تحديد آليات لمواجهة وإدارتها، وإبراز تأثيراتها على استقرار العامل في التنظيم، خلصت الدراسة إلى عدم استقرار العمال بالمؤسسة نتيجة لبعض الضغوط في العمل منها مركزية القرارات والمناوبة وغيرها، سببت أثارا اجتماعية ونفسية.

دراسة موسى، كرجي (2016)، بعنوان التوافق المهني وأثره على الأداء الاستراتيجي للموارد البشرية، استهدفت الدراسة قياس التوافق المهني وعلاقته بالإدارة الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية. تكونت عينة الدراسة من (35) عضو هيئة تدريس بكلية الاقتصاد بجامعة المستنصرية، ومن أجل تحقيق ذلك تم اعتماد مؤشرات التوافق المهني (الرضا الوظيفي والإرضاء) وتم التعبير عن الأداء الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية بالمنظور المالي، منظور الزبون، منظور التعلم والنمو، ومنظور العمليات الداخلية من خلال (32) فقرة، وتم الاستعانة بمجموعة من أدوات التحليل الإحصائي تمثلت في الأساليب الوصفية ومعامل الارتباط والانحدار البسيط. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن هناك تأثير للتوافق المهني في الأداء الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية.

دراسة إيمان دوشة (2017)، بعنوان ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني، هدفت الدراسة إلى التعرف على

مستويات ضغوط العمل التي يتعرض لها عمال الصحة العمومية ومعرفة العلاقة بين ضغوط العمل والتوافق المهني، وذلك بالتطبيق على العيادة متعددة الخدمات بسيدى عيسى بالجزائر، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي متبعة طرق التحليل والتفسير العلمي للوصول لأغراض الدراسة. من خلال الدراسة النظرية والتطبيقية تم التوصل لعدد من النتائج كانت أهمها وجود علاقة لضغوط العمل بالتوافق المهني لدى عمال المؤسسة محل الدراسة، وبناء على النتائج أوصت الدراسة بالاعتماد على أسس جديدة لاختيار من يستحقون الترقية مع الأخذ في الاعتبار الخبرة والكفاءة مع العمل على رضا العمال وإزالة العقبات التي تواجههم لتحقيق التوافق المهني.

العانس وآخرون (2018): سعت الدراسة للبحث في معرفة ضغوط العمل ومدى علاقتها بالأداء الوظيفي، لتحقيق ذلك تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، على عينة مؤلفة من "40" عاملا من ديوان الترقية والتسيير في ولاية البويرة، في حين أستخدم مقياس ضغط العمل وأداء العاملين كأداة للدراسة، وقد نتج عن الدراسة أن لضغوط العمل تأثير سلبي على أداء العمل، في حين كانت النسب متقاربة بين أفراد العينة حين يتعلق الأمر بالأداء الوظيفي والالتزامات العائلية وذلك تبعاً لموقع المسؤولية.

دراسة الرجوب والخطيب (2018) "بحثت الدراسة في واقع بيئة العمل في مستشفيات محافظة نابلس في دولة فلسطين وعلاقتها بعدد من المتغيرات أبرزها الضغوط المهنية الواقعة على الممرضين والممرضات، وأظهرت نتائجها بأن حوالي 30% من الممرضين والممرضات يرون بأن الرضى الوظيفي لديهم سيئ أو سيئ جدا وبأن هذه الاتجاهات السلبية تجاه الرضا الوظيفي لديهم انعكست على الضغوط المهنية التي تواجههم وأدت إلى زيادتها".

الإطار النظري

المبحث الأول: مفهوم ضغوط العمل، أنواعه ومصادره

ترتبط ضغوط العمل بالكثير من العلوم كعلم الإدارة وعلم النفس وغيرها من العلوم الاجتماعية، ولذلك تعدد تعريفها بتعدد العلماء والباحثين في تلك العلوم، وبالتالي لم يكن هنالك تعريفاً موحداً متفقاً عليه بحكم تباين التخصصات وتنوع الأفكار، فكل تعريف ورد يعكس زاوية ورؤية من عرفه، ونستعرض هنا بعض التعاريف منها تعريف الدوسري

(2010) " بأنها الظروف غير العادية والتي يتعرض لها العاملون داخل بيئة العمل أو بسببها، فتؤثر على راحتهم النفسية ومشاعرهم وأحاسيسهم ومعنوياتهم لتنعكس بدورها على صحتهم العقلية أو الجسدية أو كليهما معا".

كما عرفت سحرا (2013) بأنها "الفعل أو الموقف الذي يكون فيه عدم الملائمة بين الفرد ومهنته أو بينه وبين متطلباتها مما يحدث تأثير داخلي من عدم التوازن النفسي والجسمي داخل الفرد".

وهي أيضا: مجموعة الظروف التي تحيط بالعامل في بيئة العمل وتسبب عدم توافق العامل ومهنته بحيث تخلق حالة من عدم التوازن النفسي والجسدي داخله بما يؤثر على قدرته على التأقلم والإنتاج (فراس، 2016).

أنواع ضغوط العمل

يوجد نوعان من الضغوط وهي ضغوط ايجابية وضغوط سلبية وهذا التقسيم يأتي وفقا للآثار المترتبة عليها:

1. **الضغوط الايجابية:** وهي الضغوط المفيدة والتي لها انعكاسات ايجابية، حيث يشعر الفرد بالقدرة على الانتاج والانجاز بسرعة وحسم، كما أن لها آثار نفسية ايجابية تتمثل في تولد الشعور بالسعادة لديه، وينعكس هذا في مجمله على انتاجية العمل، حيث إن المهام التي تنفذ بتفوق هي المحددة بإطار زمني لتنفيذها. أما غير المحددة، حتى لو أنجزت بدون تحديد

إطار زمني فإن إنجازها يكون بطريقة سيئة وغير مقبولة (نائف، 2019)

الضغوط السلبية: وهي الضغوط ذات الانعكاسات السلبية على صحة ونفسية الإنسان، ومن ثم تنعكس على أدائه وإنتاجيته في العمل، مثل الضغوط التي تدفع في الواقع ثمنها بالإحباط وعدم الرضا عن العمل بالإضافة إلى النظرة السلبية تجاه قضايا العمل (نفس المرجع السابق).

مصادر ضغوط العمل

إن مصادر الضغوط في حياة الفرد متعددة ويمكن تصنيفها إلى مصادر داخلية وأخرى خارجية. وقد ركزت الدراسة الحالية على الضغوط التي يتعرض لها الموظف في عمله فاعتمدت ضغوط طبيعة العمل فيما يتعلق بنمط الشخصية والتوافق بين قدرات الفرد وحاجات العمل لما يمثله العمل من أهمية والعوامل التنظيمية المرتبطة بالمؤسسة، ولأن هذه العوامل يمكن تغييرها لصالح الأفراد إذا ما توافر الإخلاص وروح الجماعة في تنظيمات العمل من الرؤساء والمرؤوسين وهي:

غموض الدور: المعني به "افتقار الفرد العامل للمعلومات عن الدور الوظيفي المتوقع منه أو تكون اختصاصاته غير واضحة مما يصيبه بعدم السيطرة على عمله، وذلك يؤدي لشعوره بالضغظ" (أحمد ماهر، 2003).

يرى الباحث أن هذا العنصر ينشأ في حالة عدم توافر المعلومات للفرد العامل عن طبيعة عمله ومهامه ومسؤولياته والتي تمكنه من القيام بوظيفته بالشكل المطلوب، ويكون في هذه الحالة غير مدرك لإجراءات العمل ومهامه ومسؤولياته وأهدافه فيعجز عن أداء دوره المتوقع لعدم توافر المعلومات الكافية التي تحدد له هذا الدور فيكون عرضة لأخطاء كثيرة تعرضه في نهاية الأمر إلى ضغوط في العمل.

عبء الدور: يحدث عبء الدور عندما يكون هناك أكثر من مطلب على العامل، ويصعب تفضيل احده على الآخر، فعلى سبيل المثال العامل الذي عليه ان ينفذ طلب مشرفه حول زيادة الإنتاج في قسمه وفي الوقت نفسه يكون تابعا لما ينجزه زميله من قسم اخر نظرا للعلاقة التكاملية بينهما، فإن ذلك من شأنه أن يحدث عبء العمل الذي يؤدي في اغلب الأحيان الى انخفاض الرضا الوظيفي.

طبيعة العمل: تتفاوت الوظائف في طبيعتها من حيث المسؤوليات، طريقة الاداء، الوسائل المستخدمة في إنجاز المهام... إلخ وهذا التباين يؤدي الى ايجاد درجات مختلفة من الضغوط الواقعة على العمال، فمن الطبيعي أن تكون الاعمال التي تتضمن ضمان تقديم الخدمات للأفراد طيلة الأربع والعشرين ساعة تؤدي الى ارتفاع مستوى ضغوط العمل لدى أصحابها. (عسكر على، 2004)

آثار ضغوط العمل

في إطار الآثار الايجابية ذكر (فليه، 2005) "أن ضغوط العمل الإيجابية تساهم في تدعيم العلاقات الاجتماعية بين العاملين في المؤسسات والمنظمات المختلفة حيث تتطلب تلك الضغوط وجود الاتصال والتعاون المشترك والمستمر بين القائم بالعمل وبقية زملاءه من أجل المساعدة في مواجهة تلك الضغوط أو الوقاية من حدوث مشكلات تؤثر في العاملين كافة".

أما الآثار السلبية الناجمة عن ضغوط العمل فمنها ما يقع على الأفراد ويؤثر سلبا على أدائهم، ومنها ما يقع على المؤسسة ويؤثر على أدائها ككل، فبالنسبة للأفراد فإن الذين يتعرضون لضغوط عمل يكونون عرضة للكثير من النتائج

السلبية في حالة عدم تمكنهم من التعاطي معها فيكون مردودها سيئاً عليهم جسدياً ونفسياً وسلوكياً إذ تشعرهم بأعراض مثل ارتفاع ضغط الدم والتوتر والقلق وغيرها وتكلف المؤسسة أموالاً طائلة في العلاج. وتمتد آثار الضغوط " لتشمل المؤسسة في وضعها التنظيمي، حيث تتعقد العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين والزلاء فيما بينهم وتضعف مبادرات العاملين في ابتداء أساليب تساعد على تحسين العمل، كما نقل الاستفادة من الخبرات المتوافرة في العمل بالصورة المطلوبة، بجانب هدر الموارد، وبروز التظلمات والشكاوى واتخاذ القرارات الخاطئة، فضلاً عن زيادة التكاليف المالية كتكاليف التأخر عن العمل، الغياب والتوقف عن العمل، تشغيل عمال إضافيين، عطل الآلات وإصلاحها، تكلفة الفاقد من المواد أثناء العمل" (محمد صلاح، 2009).

وذهب خالد (2017) إلى " أن التأثيرات التنظيمية مباشرة وغير مباشرة فالأولى تشمل، الغياب ودوران العمل، والشكاوى من التنظيم، وغير المباشرة مثل انخفاض الروح المعنوية والدافعية، وعدم الرضا والبطء في اتخاذ القرارات، وبالتالي تؤثر في أداء المنظمة، وفعاليتها، وإنتاجها".

وأضافت ميسون (2009) "صعوبة التركيز في العمل والوقوع في حوادث صناعية، والاستياء من جو العمل، عدم الرضا الوظيفي، ارتفاع معدل الشكاوى والتظلمات وسوء العلاقة بين أفراد المنظمة وسوء الاتصال بسبب غموض الدور وتشويه المعلومات".

المبحث الثاني: مفهوم التوافق المهني، وعلاقته بضغوط العمل: -

يعتبر التوافق المهني مؤشراً للحكم على المهن الوظيفية ومدى نجاح أو فشل من يشغلون تلك الوظائف في أداء مهامهم، فهو معيار يقاس عليه مستوى رضا الفرد عن مهنته وأداء واجباته ومهامه الوظيفية كما ينبغي وفقاً لتغلبه على الظروف المحيطة به والسيطرة عليها بما يحقق له الرضا عن عمله والاستقرار ويرفع معنوياته فيعيش في بيئة ملائمة ومريحة وإيجابية تمكنه من الأداء المتميز في اتجاه تحقيق أهداف مؤسسته.

في هذا الإطار يقول (ماهر سكران، 2011) " يعد التوافق المهني مؤشراً هاماً للنجاح في أي مهنة وهو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه وحسب ما هو مطلوب منه، كما يعد الأساس لتحقيق التوافق بوجه عام، وذلك لأن التوافق المهني يرتبط بالنجاح في العمل، لذا يلعب دوراً مهماً في استقرار الفرد في حياته ووظيفته، والذي ينعكس بدوره في تحقيق قدر من الاتساق والتناغم في البيئة والمجتمع"

كذلك ترى (شموري كاميليا، 2017) " أن التوافق المهني ذو أهمية كبرى في حياة الفرد، فهو ينعكس على توافقه النفسي، وبالتالي حياته وصحته النفسية، وهذه الأخيرة هي التي تحدد بقدرة الفرد على التوافق مع نفسه وبيئته. ولشخصية الفرد واتزانته النفسي وصحته النفسية أثر كبير مع الآخرين من جهة، وفي أدائه من جهة أخرى".

ويرى الباحث أن التوافق المهني يعتبر جزءاً من التوافق العام وهو قدرة الفرد على التكيف مع البيئة الاجتماعية والمهنية فإذا كان العامل متوافقاً مهنيًا مع عمله تكون لديه الرغبة في العمل والدافع نحو الأداء الجيد الذي يحقق له الرضا الوظيفي ورضا المسؤولين عنه.

تعريف التوافق المهني

يرى مصطفى وآخرون (2012) أن التوافق المهني يشير " إلى علاقة اتساق مع البيئة، وهذا يتضمن قدرة الفرد على اشباع معظم حاجاته وتحقيق معظم متطلبات البيئة سواء المادية أو الاجتماعية، كما أن ذلك يشير إلى أن التوافق حالة

من التباين في السلوك اللازم لإشباع الحاجات وتحقيق المتطلبات حتى يمكن للفرد تكوين علاقة اتساق مع البيئة". وتعرف مايسة (2013) التوافق المهني "بأنه حالة من التوافق والانسجام بين العامل وعمله تجعله راضيا عن عمله ومرضيا عنه"

من خلال التعريفات السابقة نستنتج أن التوافق المهني يتضمن عددا من المحددات التي تتصل بالعامل وبيئة العمل، ويعبر عن مدى التلاؤم بينه وبين بيئته المهنية وكذلك رضاه عن عمله والذي ينعكس على نجاحه المهني.

علاقة ضغوط العمل بالتوافق المهني

أشار صبيبة وآخرون (2014) إلى العلاقة الايجابية بين التوافق المهني وممارسة العامل لحياته المهنية على أكمل وجه، حيث ذكر أن "التوافق المهني يجعل الشخص يقوم بالتعديلات سواء كان في البيئة أو الوظيفة ليتمكن من البقاء في بيئة جديدة". والعامل الذي يكون عمله متناسبا مع قدراته ومهاراته في ظل بيئة سليمة تمكنه من أداء مهامه الوظيفية يشعر بالطمأنينة والراحة والرضا ولن يتعرض لضغوط عمل تقف عقبة أمام أدائه.

وليحدث التوافق المهني ينبغي على المؤسسات تهيئة البيئة التنظيمية التي تمكن العاملين من التعاطي مع ضغوط العمل مهما كانت درجة شدتها، وأن تضع معايير الكفاءة والقدرة في حسابها عند اختيار مواردها البشرية، مع العمل لإشباع حاجاتهم وتحقيق التوازن بينها وبين متطلبات العمل حتى تتمكن الموارد البشرية من تأدية مهامها الموكلة على الوجه الأكمل، باعتبار أن عملية التوازن هذه من شأنها أن تكبح آثار الضغوط أو التقليل من التعرض لها، وتلك هي الخطوات الضرورية واللازمة لفعالية الموارد البشرية وحيويتها لخلق التوافق المهني (أشرف، 2001).

المبحث الثالث: الدراسة الميدانية: -

مجتمع الدراسة: -

تكون مجتمع الدراسة من العاملين بمؤسسة العساف لصيانة الآليات بمختلف مسمياتهم الوظيفية وقد تم اختيار عينة عشوائية منهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة بطريقة ستيفن ثامبسون وفقا للمعادلة التالية:

$$n = \frac{N * p(1 - p)}{N - 1 \left(\frac{d^2}{z^2} \right) + p(1 - p)}$$

وبالتعويض في المعادلة حيث بلغ حجم المجتمع الكلي (35) مفردة، فنجد بأن حجم العينة المراد اختياره هو (32) مفردة

اداة الدراسة:

هنالك عدة وسائل تستخدم في جمع المعلومات اللازمة عن الظاهرة موضوع الدراسة، وقد اعتمد الباحث في هذا البحث على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع المعلومات من عينة الدراسة واشتملت الاستبانة على اسئلة عن البيانات الشخصية لعينة الدراسة كالنوع، الوظيفة، وسنوات الخبرة. كما اشتملت على أربعة محاور رئيسة تمثل فرضيات الدراسة، وفي هذه المحاور (22) سؤال، وقد طلب من افراد العينة ان يحددوا استجاباتهم عن ماتتصفه كل عبارة وفقا لمقياس ليكارت الخماسي المتدرج والذي يتكون من خمسة مستويات (وافق بشدة، وافق، محايد، لا اوافق، لا اوافق بشدة).

الاساليب الاحصائية المستخدمة: -

لتحقيق اهداف الدراسة والتحقق من فرضياتها، استخدم الباحث الاساليب الاحصائية التالية: -

1/ الاشكال البيانية

2/ الجداول التكرارية والنسب المئوية

3/ الوسط الحسابي

4/ اختبار ألفا كرونباخ

5/ الاختبارات اللامعلمية التالية: (اختبار مربع كاي لجودة التطابق، اختبار سبيرمان

لدراسة الارتباط بين المتغيرات، اختبار مان ويتي لعينتين مستقلتين، اختبار كروسكال لأكثر من عينتين مستقلتين).

تطبيق اداة الدراسة: -

يستخدم معامل الثبات (ألفا كرونباخ) للحكم على دقة قياس مفاهيم الدراسة، أي بمعنى أنه عند قيام باحث آخر بالدراسة نفسها سوف يتوصل إلى النتائج نفسها، وكذلك من أجل قياس مدى توافق الإجابات مع بعضها البعض بالنسبة للمتغيرات المدروسة وموثوقية النتائج.

جدول رقم (1) معامل ألفا كرونباخ لاختبار ثبات محاور الاستبانة

عنوان المحور	عدد العناصر	معامل ألفا كرونباخ
غموض الدور	5	950.
عبء العمل	5	970.
طبيعة العمل	5	950.
التوافق المهني	7	900.
جميع عناصر الاستبانة	22	0.98

المصدر: اعداد الباحث (من بيانات الاستبانة - 2023)

من خلال الجدول اعلاه يلاحظ بأن معامل ألفا كرونباخ لجميع عناصر الاستبانة قد بلغ 0.98 وهو مرتفع جدا، كذلك يلاحظ بأن معامل ألفا كرونباخ مرتفع جدا لجميع محاور الاستبانة، مما يدل على ثبات الاستبانة ومن ثم صلاحيته للقياس.

مقياس ليكارت الخماسي والوسط المرجح: -

استخدم الباحث مقياس ليكارت الخماسي للخمسة خيارات (وافق بشدة، وافق، محايد لا وافق، لا وافق بشدة) حسب الاوزان الموضحة في الجدول ادناه، ثم قام الباحث بعد ذلك بحساب المتوسط المرجح كما هو موضح في العمود الثاني، ويلاحظ ان طول الفترة المستخدمة 5/4، أي حوالي 0.80 ، وقد حسبت الفترة على اساس ان الارقام 1،2،3،4،5 بينها 4 مسافات

جدول رقم (2) اوزان مقياس ليكارت الخماسي

الوزن	المتوسط المرجح	الرأي
1	من 1 الى 1.79	لا اوافق بشدة
2	من 1.80 الى 2.59	لا اوافق
3	من 2.60 الى 3.39	محايد
4	من 3.40 الى 4.19	أوافق
5	من 4.20 الى 5	اوافق بشدة

المصدر: اعداد الباحث (من بيانات الاستبانة - 2023)

العرض الجدولي لعبارات الاستبانة: -

اولا: البيانات الاساسية: -

1/ السؤال عن النوع: -

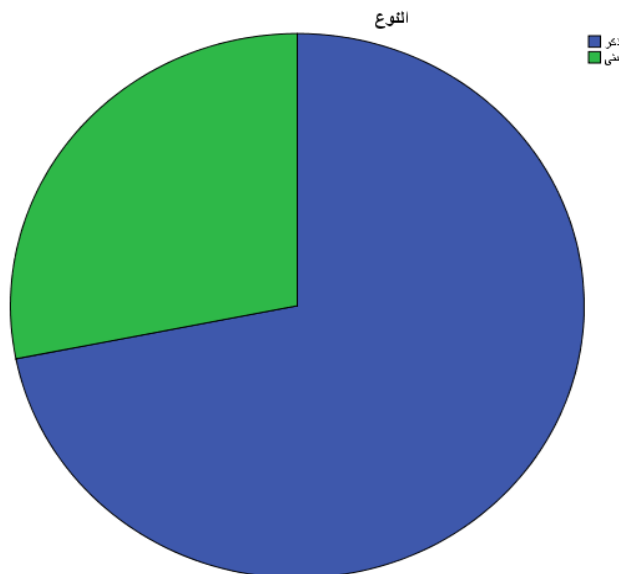
جدول رقم (3) النوع

النوع	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	23	71.9
انثى	9	28.1
حجم العينة الكلي	32	100

المصدر: اعداد الباحث (من بيانات الاستبانة - 2023)

تلاحظ من الجدول اعلاه بأن أكثر المبحوثين من افراد العينة كانوا من فئة الذكور حيث بلغ عددهم 23 بنسبة مئوية 71.9%، فيما بلغ عدد الاناث 9 بنسبة مئوية 28.1%.

شكل بياني رقم (1) النوع



المصدر: اعداد الباحث (من بيانات الاستبانة - 2023م)

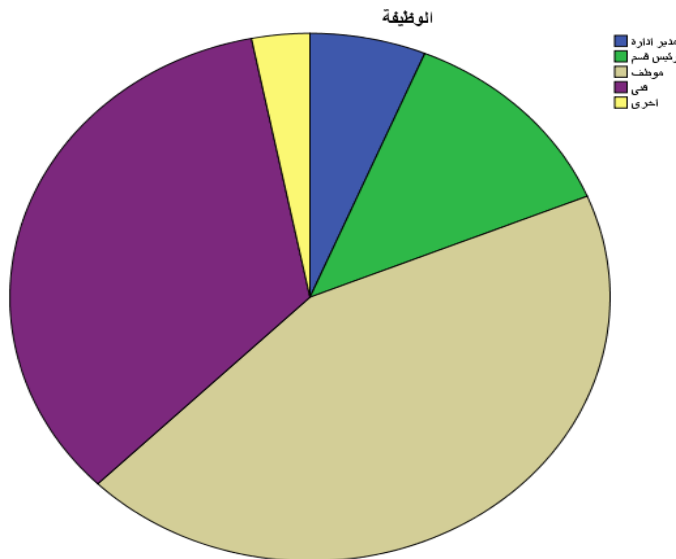
2/ السؤال عن الوظيفة: -

جدول رقم (4) يوضح الوظيفة

الوظيفة	التكرار	النسبة المئوية %
مدير إدارة	2	6.3
رئيس قسم	4	12.5
موظف	14	43.8
فني	11	34.4
أخرى	1	3.1
حجم العينة الكلي	32	100

المصدر: اعداد الباحث (من بيانات الاستبانة - 2023م)

تلاحظ من الجدول اعلاه بأن غالبية المبحوثين من افراد العينة كانوا من فئة الموظفين حيث بلغ عددهم 14 فرد بنسبة مئوية 43.8%، فيما بلغ عدد الفنيين 11 بنسبة مئوية 34.4%.



شكل بياني رقم (2) يوضح الوظيفة

المصدر: اعداد الباحث (من بيانات الاستبانة - 2023م)

3/ السؤال عن عدد سنوات الخبرة: -

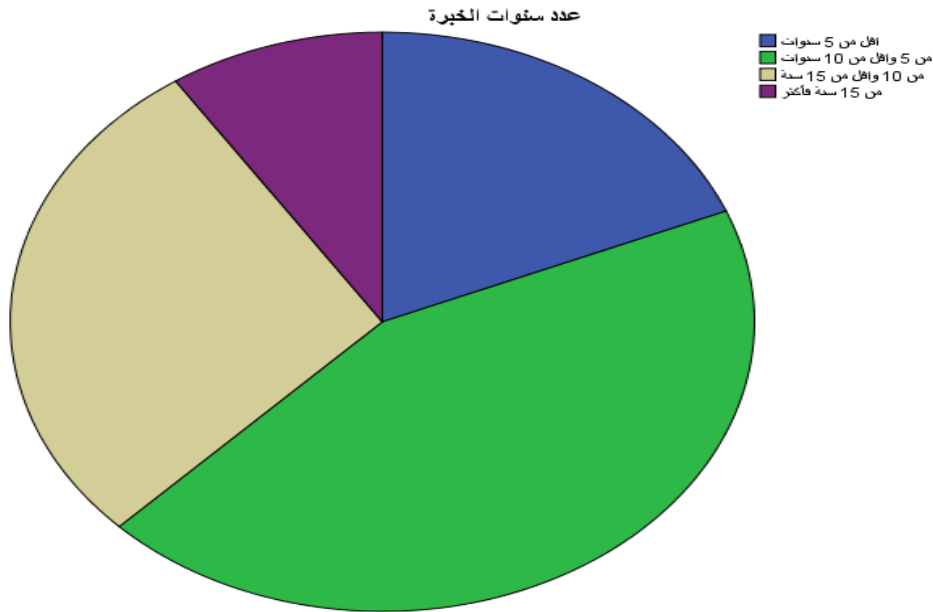
جدول رقم (5) عدد سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية %
اقل من 5 سنوات	6	18.8
من 5 واطل من 10 سنوات	14	43.8
من 10 واطل من 15 سنة	9	28.1
من 15 سنة فأكثر	3	9.4
حجم العينة الكلي	32	100

المصدر: اعداد الباحث (من بيانات الاستبانة - 2023م)

تلاحظ من الجدول اعلاه بأن أكثر المبحوثين من افراد العينة كانت سنوات خبراتهم من 5 و اقل من 10 سنوات حيث بلغ عددهم 14 فرد بنسبة مئوية 43.8%.

شكل بياني رقم (2) يوضح عدد سنوات الخبرة



المصدر: اعداد الباحث (من بيانات الاستبانة - 2023م)

ثانيا: بيانات الدراسة: -

جدول رقم (6) التوزيع التكراري والنسب المئوية واختبار التوزيع الطبيعي (غموض الدور)

العبارة	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	القيمة المعنوية	قيمة كولمجرورف سميرنوف
لا يوجد تضارب في المهام الموكل الى القيام بها.	0	5	3	12	12	0.000	0.262
	0%	15.6	9.4	37.5	37.5		
المسؤوليات المترتبة عن أداء أعماله محددة	2	6	3	19	2	0.000	0.366
	6.3%	18.8	9.4	59.4	6.3		
الأهداف الخاصة بتأدية المهام واضحة	0	1	11	16	4	0.000	0.275
	0%	3.1	34.4	50	12.5		
قواعد وإجراءات العمل بالمؤسسة مفهومة لدى	0	2	8	16	6	0.000	0.278
	0%	6.3	25	50	18.8		
حدود صلاحيات أعضاء فريق العمل واضحة	0	2	10	16	4	0.000	0.281
	0%	6.3	31.3	50	12.5		

المصدر: اعداد الباحث (من بيانات الاستبانة - 2023م)

من الجدول اعلاه يمكن ملاحظة الآتي: -

اجاب كل افراد العينة على اسئلة هذا المحور حيث يبلغ حجم العينة (32) وذلك بنسبة مئوية 100%.

- حصلت كل عبارات المحور على اعلى تكرر في الاستجابة للرأي (وافق) ويمكن ملاحظة ذلك في كل عبارات المحور حيث نجد في العبارة (المسؤوليات المترتبة عن أداء أعماله محددة) انحاز لهذا الرأي 19 فرد بنسبة مئوية 59.4%، وكذلك يمكن تتبع بقية عبارات الجدول.
- حصلت كل عبارات المحور على اقل تكرر في الاستجابة للرأي (لا اوافق بشدة) ويمكن ملاحظة ذلك في كل عبارات المحور حيث نجد في العبارة (حدود صلاحيات أعضاء فريق العمل واضحة) لم ينحاز لهذا الرأي أي فرد من افراد العينة، وكذلك يمكن تتبع بقية عبارات الجدول.
- من الجدول اعلاه والذي يوضح قيمة اختبار كولمجروف سميير نوف للتوزيع الطبيعي والقيمة المعنوية فيلاحظ بأن القيمة المعنوية لكل المتغيرات الواردة في الجدول كانت اقل من مستوى المعنوية 0.05، مما يدل على ان هذه المتغيرات لا تخضع للتوزيع الطبيعي وبالتالي لا تتوزع طبيعياً، وبالتالي يجب استخدام الاختبارات اللامعلمية كبديل للاختبارات المعلمية.
- لعل الملاحظ من تحليل بيانات هذا المحور ان معظم استجابات المبحوثين من افراد العينة تركزت حول الموافقة، وفي ذلك مؤشر عن قبول المبحوثين لما جاء في هذا المحور من عبارات وبالتالي يمكن القول بأن مؤسسة العساف لا تعاني من غموض الأدوار في العمل.

عرض ومناقشة نتائج المحور الاول (غموض الدور): -

جدول رقم (7) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي والاتجاه العام لفقرات المحور الاول

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كاي المحسوبة	درجات الحرية	القيمة الاحتمالية	الاتجاه
لا يوجد تضارب في المهام الموكلة الى القيام بها	3.97	1.06	8.250	3	0.041	أوافق
المسؤوليات المترتبة عن أداء أعماله محددة	3.41	1.07	32.688	4	0.000	أوافق
الأهداف الخاصة بتأدية المهام واضحة	3.72	0.73	17.250	3	0.001	أوافق
قواعد وإجراءات العمل بالمؤسسة مفهومة لدى	3.81	0.82	13.000	3	0.005	أوافق
حدود صلاحيات أعضاء فريق العمل واضحة	3.69	0.78	15.000	3	0.002	وافق

المصدر: اعداد الباحث (من بيانات الاستبانة - 2023)

من الجدول اعلاه نلاحظ بأن كل القيم الاحتمالية اقل من مستوى المعنوية (0.05) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية في توزيع استجابات افراد العينة على خيارات الاجابة المختلفة (وافق بشدة، اوافق، محايد لا اوافق، لا اوافق بشدة)، أي ان اجابات العينة تتحيز لعبارة دون غيرها، وبالرجوع للأوساط الحسابية فنجدها كما هو مبين في الجدول اعلاه

ويمكن ملاحظة الآتي: -

- جميع عبارات المحور بلا استثناء كانت اوساطها الحسابية تقع في المدى ما بين (3.40 الى 4.19) وهو المحدد سلفا بالرأي (أوافق)، أي ان الاتجاه العام لآراء المبحوثين عن هذه العبارات كان الموافقة.

يمكن ملاحظة ان الانحراف المعياري لعبارات هذا المحور تراوح ما بين (0.73 الى 1.07) مما يدل على تجانس اجابات المبحوثين.

مما سبق من تحليل لبيانات هذا المحور يمكن القول ان آراء افراد العينة فيه كانت الموافقة وبالإجماع.

ولإيجاد الاتجاه العام لمتوسط المحور الاول ككل، فيمكن ملاحظة ذلك من الجدول ادناه.

جدول رقم (8) الاتجاه العام لمتوسط محور الدراسة الاول

الاتجاه	القيمة الاحتمالية	درجات الحرية	قيمة مربع كاي المحسوبة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي
أوافق	0.025	10	18.188	0.83	3.72

المصدر: اعداد الباحث (من بيانات الاستبانة - 2023م)

من الجدول اعلاه يمكن ملاحظة ان الوسط الحسابي لعبارات المحور مجتمعة قد بلغ (3.75) وهو المحدد سلفا بالرأي (أوافق)، وعليه يمكن تأكيد القول بأن العاملين بمؤسسة العساف لا يعانون من غموض الدور في العمل.

جدول رقم (9) التوزيع التكراري والنسب المئوية واختبار التوزيع الطبيعي

القيمة المعنوية	قيمة كولمجروف سميرنوف	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	العبرة
0.000	0.258	3	14	10	5	0	ك حجم العمل الموكل الى مناسب ولا يستنزف كل طاقاتي واولقات راحتي
		9.4	43.8	31.3	15.6	0	
0.000	0.252	7	14	8	3	0	ك لا اشعر بالضيق عند اسناد أعباء إضافية لي في العمل
		21.9	43.8	25	9.4	0	
0.000	0.263	4	14	8	6	0	ك كل الاعمال التي أقوم بتأديتها تتفق مع المبادئ والقيم التي احملها
		12.5	43.8	25	18.8	0	
0.000	0.314	5	18	7	2	0	ك كثيرا ما يتم استدعائي لتنفيذ بعض الاعمال الطارئة في أوقات العطلة.
		15.6	56.3	21.9	6.3	0	
0.000	0.242	5	12	13	2	0	ك لا اشعر بالتعب والارهاق مع نهاية فترة العمل
		15.6	37.5	40.6	6.3	0	

المصدر: اعداد الباحث (من بيانات الاستبانة - 2023م)

من الجدول اعلاه يمكن ملاحظة الآتي: -

اجاب كل افراد العينة على اسئلة هذا المحور حيث يبلغ حجم العينة (32) وذلك بنسبة مئوية 100%.

- حصلت معظم عبارات المحور على اعلى تكرار في الاستجابة للرأي (وافق) ويمكن ملاحظة ذلك في معظم عبارات المحور حيث نجد في العبارة (كثيرا ما يتم استدعائي لتنفيذ بعض الاعمال الطارئة في أوقات العطلة) انحاز لهذا الرأي 18 فرد بنسبة مئوية 56.3%، وكذلك يمكن تتبع بقية عبارات الجدول.
- حصلت بعض عبارات المحور على اعلى تكرار في الاستجابة للرأي (محايد) ويمكن ملاحظة ذلك في بعض عبارات المحور حيث نجد في العبارة (لا اشعر بالتعب والارهاق مع نهاية فترة العمل) انحاز لهذا الرأي 13 فرد بنسبة مئوية 40.6%، وكذلك يمكن تتبع بقية عبارات الجدول.
- حصلت كل عبارات المحور على اقل تكرار في الاستجابة للرأي (لا اوافق بشدة) ويمكن ملاحظة ذلك في كل عبارات المحور حيث نجد في العبارة (حجم العمل الموكل الى مناسب ولا يستنزف كل طاقتي واطاقتي) لم ينحاز لهذا الرأي أي فرد من افراد العينة، وكذلك يمكن تتبع بقية عبارات الجدول.
- من الجدول اعلاه والذي يوضح قيمة اختبار كولمجراف سميير نوف للتوزيع الطبيعي والقيمة المعنوية فيلاحظ بأن القيمة المعنوية لكل المتغيرات الواردة في الجدول كانت اقل من مستوى المعنوية 0.05، مما يدل على ان هذه المتغيرات لا تخضع للتوزيع الطبيعي وبالتالي لا تتوزع طبيعيا، وبالتالي يجب استخدام الاختبارات اللامعلمية كبديل للاختبارات المعلمية.
- لعل الملاحظ من تحليل بيانات هذا المحور ان معظم استجابات المبحوثين من افراد العينة تركزت حول الموافقة والحياد، وفي ذلك مؤشر عن قبول المبحوثين لما جاء في هذا المحور من عبارات وبالتالي يمكن القول بأن العاملون بمؤسسة العساف لا يعانون من عبء الاعمال الموكولة إليهم.

عرض ومناقشة نتائج المحور الثاني (عبء العمل): -

جدول رقم (10) يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي والاتجاه العام لفقرات المحور الثاني

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة مربع كاي المحسوبة	درجات الحرية	القيمة الاحتمالية	الاتجاه
حجم العمل الموكل الى مناسب ولايستنزف كل طاقتي واطاقتي	3.47	0.88	9.250	3	0.026	وافق
لا اشعر بالضيق عند اسناد أعباء إضافية لي في العمل	3.78	0.91	7.750	3	0.051	غير دال احصائيا
كل الاعمال التي أقوم بتأديتها تتفق مع المبادئ والقيم التي احملها	3.50	0.95	7.000	3	0.072	غير دال احصائيا
كثيرا ما يتم استدعائي لتنفيذ بعض الاعمال الطارئة في أوقات العطلة	3.81	0.78	18.250	3	0.000	وافق
لا اشعر بالتعب والارهاق مع نهاية فترة العمل	3.63	0.83	10.750	3	0.013	وافق

المصدر: اعداد الباحث (من بيانات الاستبانة - 2023)

من الجدول اعلاه نلاحظ بأن معظم القيم الاحتمالية اقل من مستوى المعنوية (0.05) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية في توزيع استجابات افراد العينة على خيارات الاجابة المختلفة (وافق بشدة، وافق، محايد، لا وافق، لا وافق بشدة)، أي ان اجابات العينة تتحيز لعبارة دون غيرها، بينما توجد بعض القيم أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، وبالرجوع للأوساط الحسابية فنجدها كما هو مبين في الجدول اعلاه ويمكن ملاحظة الآتي: -

- العبارات (حجم العمل الموكل الى مناسب ولا يستنزف كل طاقاتي واطاقت راحتي، كثيرا ما يتم استدعائي لتنفيذ بعض الاعمال الطارئة في أوقات العطلة، لا اشعر بالتعب والارهاق مع نهاية فترة العمل)، كانت اوساطها الحسابية تقع في المدى ما بين (3.40 الى 4.19) وهو المحدد سلفا بالرأي (أوافق)، أي ان الاتجاه العام لآراء المبحوثين عن هذه العبارات كان الموافقة.

- العبارات (لا اشعر بالضيق عند اسناد أعباء إضافية لي في العمل، كل الاعمال التي أقوم بتأديتها تتفق مع المبادئ والقيم التي احملها)، كانت القيم الاحتمالية لها أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، مما يدل على عدم وجود فروقات في استجابات المبحوثين وبالتالي عدم الانحياز لصالح رأي محدد.

يمكن ملاحظة ان الانحراف المعياري لعبارات هذا المحور تراوح ما بين (0.78 الى 0.95) مما يدل على تجانس اجابات المبحوثين.

مما سبق من تحليل لبيانات هذا المحور يمكن القول ان آراء افراد العينة فيه كانت الموافقة.

ولإيجاد الاتجاه العام لمتوسط المحور الثاني ككل، فيمكن ملاحظة ذلك من الجدول ادناه.

جدول رقم (11) يوضح الاتجاه العام لمتوسط محور الدراسة الثاني

الاتجاه	القيمة الاحتمالية	درجات الحرية	قيمة مربع كاي المحسوبة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي
أوافق	0.019	12	15.938	0.82	3.64

المصدر: اعداد الباحث (من بيانات الاستبانة - 2023م)

من الجدول اعلاه يمكن ملاحظة ان الوسط الحسابي لعبارات المحور مجتمعة قد بلغ (3.64) وهو المحدد سلفا بالرأي (أوافق)، وعليه يمكن تأكيد القول بأن العاملين بمؤسسة العساف لا يعانون من عبء الاعمال الموكولة إليهم.

جدول رقم (12) التوزيع التكراري والنسب المئوية واختبار التوزيع الطبيعي (طبيعة العمل)

القيمة المعنوية	قيمة كولمجراف سمير نوف	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	ك	العبارة
0.000	0.365	3	10	19	0	0	ك	طبيعة عملي لا تشعرني بالملل والرتابة
		9.4	31.3	59.4	0	0	%	
0.000	0.285	2	11	16	3	0	ك	طبيعة المهام التي أقوم بها لا تؤدي الى توتر أعصابي
		6.3	34.4	50	9.4	0	%	
0.000	0.367	5	23	4	0	0	ك	لا أخشى من تدنى مستوى قدراتي عند قيامي بإنجاز المهام الموكلة الى
		15.6	71.9	12.5	0	0	%	
0.000	0.275	5	13	14	0	0	ك	طبيعة العمل المحددة وعدم تضارب المهام يؤثر ايجابا في انجاز أعماله بالشكل الامثل
		15.6	40.6	43.8	0	0	%	
0.000	0.258	4	14	9	5	0	ك	توفر التدريب المناسب لطبيعة عملي يؤثر ايجابا في أدائي
		12.5	43.8	28.1	15.6	0	%	

المصدر: اعداد الباحث (من بيانات الاستبانة - 2023م)

من الجدول اعلاه يمكن ملاحظة الآتي: -

اجاب كل افراد العينة على اسئلة هذا المحور حيث يبلغ حجم العينة (32) وذلك بنسبة مئوية 100%.

- حصلت معظم عبارات المحور على اعلى تكرار في الاستجابة للرأي (اوافق) ويمكن ملاحظة ذلك في معظم عبارات المحور حيث نجد في العبارة (لا أخشى من تدنى مستوى قدراتي عند قيامي بإنجاز المهام الموكلة الى) انحاز لهذا الرأي 23 فرد بنسبة مئوية 71.9%، وكذلك يمكن تتبع بقية عبارات الجدول.
- حصلت بعض عبارات المحور على اعلى تكرار في الاستجابة للرأي (محايد) ويمكن ملاحظة ذلك في بعض عبارات المحور حيث نجد في العبارة (طبيعة عملي لا تشعرني بالملل والرتابة) انحاز لهذا الرأي 19 فرد بنسبة مئوية 59.4%، وكذلك يمكن تتبع بقية عبارات الجدول.
- حصلت كل عبارات المحور على اقل تكرار في الاستجابة للرأي (لا اوافق بشدة) ويمكن ملاحظة ذلك في كل عبارات المحور حيث نجد في العبارة (توفر التدريب المناسب لطبيعة عملي يؤثر ايجابا في أدائي) لم ينحاز لهذا الرأي أي فرد من افراد العينة، وكذلك يمكن تتبع بقية عبارات الجدول.
- من الجدول اعلاه والذي يوضح قيمة اختبار كولمجراف سمير نوف للتوزيع الطبيعي والقيمة المعنوية فيلاحظ بأن القيمة المعنوية لكل المتغيرات الواردة في الجدول كانت اقل من مستوى المعنوية 0.05، مما يدل على ان

هذه المتغيرات لا تخضع للتوزيع الطبيعي وبالتالي لا تتوزع طبيعياً، وبالتالي يجب استخدام الاختبارات اللامعلمية كبديل للاختبارات المعلمية.

- لعل الملاحظ من تحليل بيانات هذا المحور ان معظم استجابات المبحوثين من افراد العينة تركزت حول الموافقة والحياد، وفي ذلك مؤشر عن قبول المبحوثين لما جاء في هذا المحور من عبارات وبالتالي يمكن القول بأن طبيعة العمل بمؤسسة العساف تساعد العاملين بها من انجاز الاعمال الموكولة إليهم بالشكل الامثل.

عرض ومناقشة نتائج المحور الثالث (طبيعة العمل): -

جدول رقم (13) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي والاتجاه العام لفقرات المحور الثالث

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة مربع كاي المحسوبة	درجات الحرية	القيمة الاحتمالية	الاتجاه
طبيعة عملي لا تشعرني بالملل والرتابة	3.50	0.67	12.063	2	0.002	أوافق
طبيعة المهام التي أقوم بها لا تؤدي الى توتر أعصابي	3.38	0.75	16.750	3	0.001	أوافق
لا أخشى من تندي مستوى قدراتي عند قيامي بإنجاز المهام الموكلة الى	4.03	0.54	21.438	2	0.000	أوافق
طبيعة العمل المحددة وعدم تضارب المهام يؤثر ايجابا في انجاز أعمالني بالشكل الامثل	3.72	0.73	4.563	2	0.102	غير دال احصائيا
توفر التدريب المناسب لطبيعة عملي يؤثر ايجابا في أدائي	3.53	0.92	7.750	3	0.051	غير دال احصائيا

المصدر: اعداد الباحث (من بيانات الاستبانة - 2023)

من الجدول اعلاه نلاحظ بأن معظم القيم الاحتمالية اقل من مستوى المعنوية (0.05) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية في توزيع استجابات افراد العينة على خيارات الاجابة المختلفة (وافق بشدة، وافق، محايد، لا اوافق، لا اوافق بشدة) ، أي ان اجابات العينة تتحيز لعبارة دون غيرها ،بينما توجد بعض القيم اكبر من مستوى المعنوية (0.05) ،وبالرجوع للأوساط الحسابية فنجدها كما هو مبين في الجدول اعلاه ويمكن ملاحظة الآتي:-

- العبارات (طبيعة عملي لا تشعرني بالملل والرتابة طبيعة المهام التي أقوم بها لا تؤدي الى توتر أعصابي، لا أخشى من تندي مستوى قدراتي عند قيامي بإنجاز المهام الموكلة الى)، كانت اوساطها الحسابية تقع في المدى ما بين (3.40 الى 4.19) وهو المحدد سلفا بالرأي (أوافق)، أي ان الاتجاه العام لآراء المبحوثين عن هذه العبارات كان الموافقة.

- العبارات (طبيعة العمل المحددة وعدم تضارب المهام يؤثر ايجابا في انجاز أعمالني بالشكل الأمثل، توفر التدريب المناسب لطبيعة عملي يؤثر ايجابا في أدائي)، كانت القيم الاحتمالية لها أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، مما يدل على عدم وجود فروقات في استجابات المبحوثين وبالتالي عدم الانحياز لصالح رأي محدد.

يمكن ملاحظة ان الانحراف المعياري لعبارات هذا المحور تراوح ما بين (0.54 الى 0.92) مما يدل على تجانس إجابات المبحوثين.

مما سبق من تحليل لبيانات هذا المحور يمكن القول ان آراء افراد العينة فيه كانت الموافقة. ولإيجاد الاتجاه العام لمتوسط المحور الثالث ككل، فيمكن ملاحظة ذلك من الجدول ادناه.

جدول رقم (14) يوضح الاتجاه العام لمتوسط محور الدراسة الثالث

الاتجاه	القيمة الاحتمالية	درجات الحرية	مربع كاي	قيمة المحسوبة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي
أوافق	0.002	9		26.750	0.66	3.63

المصدر: اعداد الباحث (من بيانات الاستبانة - 2023م)

من الجدول اعلاه يمكن ملاحظة ان الوسط الحسابي لعبارات المحور مجتمعة قد بلغ (3.63) وهو المحدد سلفا بالرأي (أوافق)، وعليه يمكن تأكيد القول بأن العاملين بمؤسسة العساف لا يعانون من طبيعة الاعمال الموكولة إليهم.

جدول رقم (15) التوزيع التكراري والنسب المئوية واختبار التوزيع الطبيعي (التوافق المهني)

العبارة	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	قيمة كولمجروف سميروف	القيمة المعنوية
لا اعتبر المهام الموكولة الى شاقة ومتعبة	0	3	10	14	5	0.248	0.000
	0%	9.4	31.3	43.8	15.6		
الراتب الذي اتقاضاه يتناسب مع الاعمال التي أقوم بها	0	8	6	13	5	0.257	0.000
	0%	25	18.8	40.6	15.6		
تعمل المؤسسة على تقديم الحوافز لمنسوبيها	2	9	3	13	5	0.274	0.000
	6.3%	28.1	9.4	40.6	15.6		
سهولة التفاهم مع زملاء العمل تشعرني بالسرور	1	4	3	22	2	0.410	0.000
	3.1%	12.5	9.4	68.6	6.3		
اشعر بأهميتي كوني انتمى لهذه المؤسسة	3	9	15	4	1	0.245	0.000
	9.4%	28.1	46.9	12.5	3.1		
لا أجد صعوبة في ضبط انفعالاتي السلبية عند أدائي للمهام الموكولة لي	0	3	4	22	3	0.396	0.000
	0%	9.4	12.5	68.8	9.4		
الخلافات مع الزملاء حول طريقة الأداء لا تقودني الى التكاسل وعدم انجاز الاعمال الموكولة لي	0	6	5	12	9	0.248	0.000
	0%	18.8	15.6	37.5	28.1		

المصدر: اعداد الباحث (من بيانات الاستبانة - 2023م)

من الجدول اعلاه يمكن ملاحظة الآتي: -

اجاب كل افراد العينة على اسئلة هذا المحور حيث يبلغ حجم العينة (32) وذلك بنسبة مئوية 100%.

- حصلت معظم عبارات المحور على اعلى تكرار في الاستجابة للرأي (وافق) ويمكن ملاحظة ذلك في معظم عبارات المحور حيث نجد في العبارة (لا أجد صعوبة في ضبط انفعالاتي السلبية عند أدائي للمهام الموكلة لي) انحاز لهذا الرأي 22 فرد بنسبة مئوية 68.6%، وكذلك يمكن تتبع بقية عبارات الجدول.
- حصلت بعض عبارات المحور على اعلى تكرار في الاستجابة للرأي (محايد) ويمكن ملاحظة ذلك في بعض عبارات المحور حيث نجد في العبارة (اشعر بأهميتي كوني انتمى لهذه المؤسسة) انحاز لهذا الرأي 15 فرد بنسبة مئوية 46.9%، وكذلك يمكن تتبع بقية عبارات الجدول.
- حصلت كل عبارات المحور على اقل تكرار في الاستجابة للرأي (لا اوافق بشدة) ويمكن ملاحظة ذلك في كل عبارات المحور حيث نجد في العبارة (الخلافات مع الزملاء حول طريقة الأداء لا تقودني الى التكاسل وعدم انجاز الاعمال الموكلة لي) لم ينحاز لهذا الرأي أي فرد من افراد العينة، وكذلك يمكن تتبع بقية عبارات الجدول.
- من الجدول اعلاه والذي يوضح قيمة اختبار كولمجروف سميير نوف للتوزيع الطبيعي والقيمة المعنوية فيلاحظ بأن القيمة المعنوية لكل المتغيرات الواردة في الجدول كانت اقل من مستوى المعنوية 0.05، مما يدل على ان هذه المتغيرات لا تخضع للتوزيع الطبيعي وبالتالي لا تتوزع طبيعياً، وبالتالي يجب استخدام الاختبارات اللامعلمية كبديل للاختبارات المعلمية.
- لعل الملاحظ من تحليل بيانات هذا المحور ان معظم استجابات الباحثين من افراد العينة تركزت حول الموافقة والحياد، وفي ذلك مؤشر عن قبول الباحثين لما جاء في هذا المحور من عبارات وبالتالي يمكن القول بأن التوافق المهني لدى العاملين بمؤسسة العساف متوفر بنسبة كبيرة.

عرض ومناقشة نتائج المحور الرابع (التوافق المهني): -

جدول رقم (16) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي والاتجاه العام لفقرات المحور الرابع

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة مربع كاي المحسوبة	درجات الحرية	القيمة الاحتمالية	الاتجاه
لا اعتبر المهام الموكلة الى شاقة ومتعبة	3.66	0.87	9.250	3	0.026	أوافق
الراتب الذي اتقاضاه يتناسب مع الاعمال التي أقوم بها	3.47	1.05	4.750	3	0.191	غير دال احصائيا
تعمل المؤسسة على تقديم الحوافز لمنسوبيها	3.31	1.23	13.000	4	0.011	محايد
سهولة التفاهم مع زملاء العمل تشعرنني بالسرور	3.63	0.91	48.312	4	0.000	وافق
اشعر بأهميتي كوني انتمى لهذه المؤسسة	2.72	0.92	19.875	4	0.001	محايد
لا أجد صعوبة في ضبط انفعالاتي السلبية عند أدائي للمهام الموكلة لي	3.78	0.75	32.750	3	0.000	وافق
الخلافات مع الزملاء حول طريقة الأداء لا تقودني الى التكاسل وعدم انجاز الاعمال الموكلة لي	3.75	1.08	3.750	3	0.290	غير دال احصائيا

المصدر: اعداد الباحث (من بيانات الاستبانة - 2023)

من الجدول اعلاه نلاحظ بأن معظم القيم الاحتمالية اقل من مستوى المعنوية (0.05) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية في توزيع استجابات افراد العينة على خيارات الاجابة المختلفة (وافق بشدة، وافق، محايد، لا وافق، لا وافق بشدة)، أي ان اجابات العينة تتحيز لعبارة دون غيرها، بينما توجد بعض القيم اكبر من مستوى المعنوية (0.05)، وبالرجوع للأوساط الحسابية فنجدها كما هو مبين في الجدول اعلاه ويمكن ملاحظة الآتي: -

- العبارات (لا اعتبر المهام الموكولة الى شاقة ومتعبة، سهولة التفاهم مع زملاء العمل تشعرني بالسرور، لا أجد صعوبة في ضبط انفعالاتي السلبية عند أدائي للمهام الموكولة لي)، كانت اوساطها الحسابية تقع في المدى ما بين (3.40 الى 4.19) وهو المحدد سلفا بالرأي (أوافق)، أي ان الاتجاه العام لآراء المبحوثين عن هذه العبارات كان الموافقة.

- العبارات (تعمل المؤسسة على تقديم الحوافز لمنسوبيها، اشعر بأهميتي كوني انتمى لهذه المؤسسة)، كانت اوساطها الحسابية تقع في المدى ما بين (2.60 الى 3.39) وهو المحدد سلفا بالرأي (محايد)، أي ان الاتجاه العام لآراء المبحوثين عن هذه العبارات كان الحياد.

- العبارات (الراتب الذي انتقاضه يتناسب مع الاعمال التي أقوم بها، الخلافات مع الزملاء حول طريقة الأداء لا تقودني الى التكاسل وعدم انجاز الاعمال الموكولة لي)، كانت القيم الاحتمالية لها أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، مما يدل على عدم وجود فروقات في استجابات المبحوثين وبالتالي عدم الانحياز لصالح رأى محدد.

يمكن ملاحظة ان الانحراف المعياري لعبارات هذا المحور تراوح ما بين (0.75 الى 1.23) مما يدل على تجانس اجابات المبحوثين.

كما سبق من تحليل لبيانات هذا المحور يمكن القول ان آراء افراد العينة فيه تراوحت ما بين الموافقة والحياد. ولإيجاد الاتجاه العام لمتوسط المحور الرابع ككل، فيمكن ملاحظة ذلك من الجدول ادناه.

جدول رقم (17) يوضح الاتجاه العام لمتوسط محور الدراسة الرابع

الوسيط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة مربع كاي	درجات الحرية	القيمة الاحتمالية	الاتجاه
3.47	0.82	22.375	14	0.041	أوافق

المصدر: اعداد الباحث (من بيانات الاستبانة - 2023م)

من الجدول اعلاه يمكن ملاحظة ان الوسيط الحسابي لعبارات المحور مجتمعة قد بلغ (3.47) وهو المحدد سلفا بالرأي (أوافق)، وعليه يمكن تأكيد القول بأن التوافق المهني لدى العاملين بمؤسسة العساف متوفر بنسبة كبيرة.

ثالثا: اختبارات الفروض: -

الفرضية الأولى: -

لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين غموض الدور في العمل بالمؤسسة والتوافق المهني لدى العاملين.

جدول رقم (18) الارتباط بين غموض الدور والتوافق المهني

المتغير	قيمة معامل ارتباط سبيرمان	الدلالة المعنوية	نوع العلاقة
غموض الدور	0.939	0.000	طردية
التوافق المهني			

المصدر: اعداد الباحث (من بيانات الاستبانة - 2023م)

الجدول اعلاه يبين قيمة معامل ارتباط سبيرمان للمتغيرين (غموض الدور ، التوافق المهني) ويلاحظ فيه بأن قيمة معامل الارتباط قد بلغت 0.939 ، وبالنظر لمستوى المعنوية فنجد بأن القيمة (0.000) اقل من مستوى المعنوية (0.01) مما يدل على الدلالة الاحصائية لقيمة معامل الارتباط بين المتغيرين ،وبالنظر لإشارة معامل الارتباط الموجبة فإنها تدل على ان العلاقة طردية بين المتغيرين ، وعليه فإننا نرفض فرض العدم ونقبل الفرض البديل والقائل بأنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين غموض الدور في العمل بالمؤسسة والتوافق المهني لدى العاملين. وهذه العلاقة طردية بمعنى انه كلما كانت الأدوار واضحة ومفصلة في العمل كلما أدى ذلك الى زيادة التوافق المهني للعاملين بالمؤسسة.

الفرضية الثانية: -

لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين عبء العمل لدى العاملين بالمؤسسة والتوافق المهني لديهم.

جدول رقم (19)

الارتباط بين عبء العمل والتوافق المهني

المتغير	قيمة معامل ارتباط سبيرمان	الدلالة المعنوية	نوع العلاقة
عبء العمل	0.958	0.000	طردية
التوافق المهني			

المصدر: اعداد الباحث (من بيانات الاستبانة - 2023م)

الجدول اعلاه يبين قيمة معامل ارتباط سبيرمان للمتغيرين (عبء العمل ، التوافق المهني) ويلاحظ فيه بأن قيمة معامل الارتباط قد بلغت 0.958 ، وبالنظر لمستوى المعنوية فنجد بأن القيمة (0.000) اقل من مستوى المعنوية (0.01) مما يدل على الدلالة الاحصائية لقيمة معامل الارتباط بين المتغيرين ،وبالنظر لإشارة معامل الارتباط الموجبة فإنها تدل على ان العلاقة طردية بين المتغيرين ، وعليه فإننا نرفض فرض العدم ونقبل الفرض البديل والقائل بأنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين عبء العمل لدى العاملين بالمؤسسة والتوافق المهني لديهم. وهذه العلاقة طردية بمعنى انه كلما تم تقليل أعباء العمل كلما أدى ذلك الى زيادة التوافق المهني للعاملين بالمؤسسة.

الفرضية الثالثة: - لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين طبيعة العمل بالمؤسسة والتوافق المهني لدى العاملين.

جدول رقم (20)

الارتباط بين طبيعة العمل والتوافق المهني

المتغير	قيمة معامل ارتباط سبيرمان	الدلالة المعنوية	نوع العلاقة
طبيعة العمل	0.928	0.000	طردية
التوافق المهني			

المصدر: اعداد الباحث (من بيانات الاستبانة - 2023م)

الجدول اعلاه يبين قيمة معامل ارتباط سبيرمان للمتغيرين (طبيعة العمل ، التوافق المهني) ويلاحظ فيه بأن قيمة معامل الارتباط قد بلغت 0.928 ، وبالنظر لمستوى المعنوية فنجد بأن القيمة (0.000) اقل من مستوى المعنوية (0.01) مما يدل على الدلالة الاحصائية لقيمة معامل الارتباط بين المتغيرين ،وبالنظر لإشارة معامل الارتباط الموجبة فإنها تدل على ان العلاقة طردية بين المتغيرين ، وعليه فإننا نرفض فرض العدم ونقبل الفرض البديل والقائل بأنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين طبيعة العمل بالمؤسسة والتوافق المهني لدى العاملين. وهذه العلاقة طردية بمعنى انه كلما كانت طبيعة العمل جاذبة ومهينة للإبداع كلما أدى ذلك الى زيادة التوافق المهني للعاملين بالمؤسسة.

الفرضية الرابعة: - لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تقييم التوافق المهني تعزى لمتغير النوع: -

جدول رقم (21) اختبار مان ويتني لعينتين مستقلتين

المتغير	قيمة اختبار Mann-Whitney U	القيمة المعنوية (2-sided test) Sig. Asymp.	رتبة الوسط الحسابي (الذكور)	رتبة الوسط الحسابي (الاناث)
التوافق المهني	0.500	0.000	21.48	5.55

المصدر: اعداد الباحث (من بيانات الاستبانة - 2023م)

الجدول اعلاه يوضح اختبار مان ويتني لعينتين مستقلتين وفيه تظهر في العمود الأول قيمة اختبار مان ويتني ،والعمود الثاني القيمة الاحتمالية وهي اقل من مستوى المعنوية (0.05) مما يدل على وجود فروقات ذات دلالة إحصائية وبالتالي رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل والقائل بأنه توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تقييم التوافق المهني وفقا لمتغير النوع، وبالنظر الى العمود الثالث والذي يبين رتبة الوسط الحسابي لعينة الذكور والبالغ عدده (22)، والعمود الرابع الذي يبين رتبة الوسط الحسابي لعينة الاناث والبالغ عدده (10)، ويمكن القول بأن هذه الفروقات لصالح عينة الذكور.

الفرضية الخامسة: -

لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تقييم التوافق المهني وفقا لمتغير عدد سنوات الخبرة

جدول رقم (22) اختبار كروسكال لأكثر من عينتين مستقلتين

التوافق المهني	قيمة مربع كاي	درجات الحرية	مستوى الدلالة المعنوية
عدد سنوات الخبرة	25.194	3	0.000

المصدر: اعداد الباحث (من بيانات الاستبانة - 2023م)

الجدول اعلاه يوضح اختبار كروسكال لأكثر من عينتين مستقلتين وفيه تظهر في العمود الأول قيم مربع كاي، والعمود الثاني درجات الحرية، بينما يحتوي العمود الثالث على مستوى الدلالة المعنوية ويلاحظ فيه بأن القيمة اقل من (0.05)، مما يدل على وجود فروقات ذات دلالة إحصائية وبالتالي رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل والقائل بأنه توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تقييم التوافق المهني وفقا لمتغير عدد سنوات الخبرة.

لمعرفة اتجاه هذه الفروق يمكن استخدام اختبار مان ويتني لمعرفة الفروقات بين المجموعات على النحو التالي:

جدول رقم (23) اختبار مان ويتني لعينتين مستقلتين (المقارنات البعدية)

مستوى الدلالة	اختبار مان ويتني	تقييم التوافق المهني وفقا لعدد سنوات الخبرة	
0.002	12.500	من 5 و اقل من 10 سنوات رتبة الوسط الحسابي (6.06)	اقل من 5 سنوات رتبة الوسط الحسابي (14.61)
0.000	28.000	من 10 و اقل من 15 سنة رتبة الوسط الحسابي (4.00)	اقل من 5 سنوات رتبة الوسط الحسابي (14.50)
0.003	6.000	من 15 سنة فأكثر رتبة الوسط الحسابي (2.00)	اقل من 5 سنوات رتبة الوسط الحسابي (10.50)
0.001	0.500	من 10 و اقل من 15 سنة رتبة الوسط الحسابي (4.07)	من 5 و اقل من 10 سنوات رتبة الوسط الحسابي (11.44)
0.012	0.000	من 15 سنة فأكثر رتبة الوسط الحسابي (2.00)	من 5 و اقل من 10 سنوات رتبة الوسط الحسابي (7.50)
0.015	0.000	من 15 سنة فأكثر رتبة الوسط الحسابي (2.00)	من 10 و اقل من 15 سنة رتبة الوسط الحسابي (7.00)

المصدر: اعداد الباحث (من بيانات الاستبانة - 2023م)

الجدول اعلاه يوضح اختبار مان ويتني لعينتين مستقلتين وفيه تظهر في العمود الأول فئة سنوات الخبرة ورتبة متوسطها الحسابي، والعمود الثاني فئة سنوات الخبرة التي نريد مقارنتها بالفئة الأولى ورتبة متوسطها، بينما يبين العمود الثالث قيمة اختبار مان ويتني، والعمود الرابع الذي يوضح القيمة الاحتمالية لاختبار مان ويتني وهي اقل من مستوى المعنوية (0.05) مما يدل على وجود فروقات ذات دلالة إحصائية وبالتالي فإن هنالك فروقات تعود لهاتين الفئتين في تقييم التوافق المهني وفقا لمتغير عدد سنوات الخبرة، فيما يختص بتقديرات افراد العينة في تقييم التوافق المهني وفقا لعدد سنوات الخبرة فقد كانت هنالك فروقات ذات دلالة إحصائية بين رتب المتوسطات لجميع فئات سنوات الخبرة وبالنظر للجدول فيلاحظ بأن الفروقات في رتب المتوسطات الحسابية تميل لصالح فئة سنوات الخبرة الأقل دائما وعلى التوالي، وفي هذا دلالة على أنه كلما تقدمت عدد سنوات الخبرة كلما ازداد التوافق المهني للعاملين بالمؤسسة.

الخاتمة: وتشمل النتائج والتوصيات: -

أولا: النتائج: -

- تعتبر ضغوطات العمل سببا رئيسا في عدم التوافق المهني، وكلما زادت هذه الضغوطات كلما انخفضت معدلات التوافق المهني لدى العاملين.
- البيئة التنظيمية الجيدة تمكن العاملين من التعاطي مع ضغوط العمل مهما كانت درجة شدتها.
- التوافق المهني لدى العاملين بالمؤسسات ينعكس إيجابا على أدائهم ويقود لإنجاز المهام الموكولة إليهم بالدقة المطلوبة.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين غموض الدور في العمل بمؤسسة العساف والتوافق المهني لدى العاملين.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين عبء العمل بمؤسسة العساف والتوافق المهني لدى العاملين.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين طبيعة العمل بمؤسسة العساف والتوافق المهني لدى العاملين.
- توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تقييم التوافق المهني للعاملين بمؤسسة العساف تعزى لمتغير النوع.
- توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في تقييم التوافق المهني للعاملين بمؤسسة العساف تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
- الاختبارات الالاعلمية تعتبر بديل جيد للاختبارات المعلمية في حال عدم توفر شروط استخدامها.

ثانيا: التوصيات: -

- على الإدارات العليا للمؤسسات تخفيف ضغوطات العمل لإحداث التوافق المهني للعاملين بها.
- على الإدارات العليا للمؤسسات تهيئة البيئة التنظيمية الجيدة للعاملين بها.
- على إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات توضيح أدوار العاملين وشرح المهام الموكولة إليهم وفقا للوصف الوظيفي.
- العمل على تخفيف أعباء العمل لدى العاملين بالمؤسسة بالشكل الذي لا يؤثر على سلبا على انجاز المهام الموكولة لديهم.
- استخدام الاختبارات الالاعلمية كبديل جيد للاختبارات المعلمية في حال عدم توفر شروط استخدامها.

المصادر والمراجع:

- . إبراهيم محمد المحاسنة (2013) إدارة وتقييم الأداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان.
- . أبو مسلم، محمود أحمد وآخرون (2012)، مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالتوافق المهني للمعلم، مجلة البحوث التربوية النوعية، العدد (24).
- . أحمد ماهر (2003)، السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- . أشرف محمد عبد الغني (2001)، المدخل إلى الصحة النفسية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- . الدوسري مبارك بن فالح (2010)، ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للأفراد العاملين في مراكز حرس الحدود، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية، الرياض.
- . الرجوب، رشيد، والخطيب (2018)، الرضا الوظيفي والضغوط المهنية والسلامة المهنية للممرضين والممرضات في مستشفيات محافظة نابلس، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإنسانية والاجتماعية، المجلد (1) (46).
- . العانس، عده ليلي، وناس، توفيق كريمة (2018)، أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أكلي محند أولحاج، النوية، الجزائر.
- . توفيق، عمارة نصر الدين وآخرون، استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضى المهني لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي، مجلة علوم الأداء الرياضي، المجلد (1) العدد (2).
- . حجل، عامر (2008)، أثر ضغوط العمل على أداء المراجع الخارجي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق.
- . حسيب محمد حسين (2011)، فاعلية برنامج إرشادي للتوافق المهني في تحسين مستوى الإداريين بالتربية والتعليم، مجلة بنها (88).
- . حسين حريم (2013)، السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- . خالد السعيد أحمد قمر (2017)، اتخاذ القرارات الإدارية تحت ضغوط العمل الوظيفية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، العدد (2)، جامعة عين شمس.
- . سحرا أنور حسين (2013)، قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الأداء الوظيفي، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد (36).
- . سعيد المهنا (1423هـ)، علاقة التوافق المهني والدافعية للإنجاز لدى موظفي جمرک مطار الملك خالد، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- . شموري كاميليا (2017)، القلق وعلاقته بالتوافق المهني، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة بوضياف: المسيلة.
- . صبيبة فؤاد آخرون (2014)، الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من معلمي ومعلمات محافظة اللاذقية في مرحلة الأساس، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية، (36) (4).
- . عبد الحميد المغربي (2007)، دليل الإدارة الذكية لتنمية الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة، دار الفكر للنشر

والتوزيع، عمان.

- . عبدالحميد محمد الشاذلي (2001)، الصحة النفسية وسيكولوجية الشخصية، المكتبة الجامعية، ط2، الإسكندرية.
- . فراس، حاج محمد (2016)، أثر ضغوط العمل على مستوى أداء العاملين في القطاع الصحي، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الافتراضية السورية، سوريا
- . فليه، فاروق وآخرون (2004)، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسة التعليمية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، عمان.
- . ماهر عبد الرزاق سكران (2011)، التوافق المهني في علاقته بالمساندة الاجتماعية، مجلة الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان (31).
- . مايسة النيال، مدحت عبد الحميد (2013)، علم الاجتماع الإداري، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، بيروت.
- . محمد سعيد أنور سلطان (2003)، السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة، مصر.
- . محمد صلاح أبو العلا (2009)، ضغوط العمل وأثرها على الأداء التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- . موسى صياح محمد وآخرون (2016)، التوافق المهني وأثره في الأداء الاستراتيجي للموارد البشرية، مجلة الإدارة والاقتصاد، المجلد (39).
- . ميسون سليم السقا (2009)، أثر ضغوط العمل على عملية اتخاذ القرارات، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة.
- . نائف بن عزيب فالح (2019)، أثر التفاعل بين نموذج توافقية المخ ونمط التفكير المعرفي في تنمية أبعاد التنمية المعرفية ومهارات حل المشكلات، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، المجلد (3) العدد (10).
- . مطلاوي ربيع (2014)، ضغوط العمل وعلاقتها باستقرار العامل، الملتقى الوطني حول ضغوط العمل بين الإهمال والاهتمام، جامعة سكيكدة الجزائر.
- عسكر على (2004)، ضغوط الحياة واساليب مواجهتها، دار الكتاب الحديث، ط2، الاسكندرية.