الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد البشير الإبراهيمي – برج بوعريريج –
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم النفس

==========

الشعبة: علم النفس　　**رقم التسجيل:** 202033042390

التخصص: علم التفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية　　**الرقم التسلسلي:** .....

مستوى التوافق المهني لدى العاملين الاداريين

-دراسة ميدانية بشركة GRAFIL-

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إعداد:
– ط. بن وطاس ياسمين

إشراف:
– أ. د. لبوازدة عبد الحق

نوقشت وأجيزيت علنا بتاريخ: 2026/06/04

د/ نقبيل عبد المليح	أستاذ؛ جامعة محمد البشير الابراهيمي؛ برج بوعريريج	رئيسا
د/ لبوازدة عبد الحق	أستاذ؛ جامعة محمد البشير الابراهيمي؛ برج بوعريريج	مشرفا ومقررا
د/ لفقير علي	أستاذ؛ جامعة محمد البشير الابراهيمي؛ برج بوعريريج	مناقشا

السنة الجامعية: 2025 / 2026

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد البشير الإبراهيمي – برج بوعريريج –

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس

==========

الشعبة: علم النفس **رقم التسجيل: 202033042390**

التخصص: علم التفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية **الرقم التسلسلي:** .....

مستوى التوافق المهني لدى العاملين الاداريين

–دراسة ميدانية بشركة GRAFIL–

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إعداد:

– ط. بن وطاس ياسمين

إشراف:

– أ. د. لبوازدة عبد الحق

نوقشت وأجيزيت علنا بتاريخ: 2026/06/04

د/ نقبيل عبد المليح	**أستاذ؛ جامعة محمد البشير الابراهيمي؛ برج بوعريريج**	**رئيسا**
د/ لبوازدة عبد الحق	**أستاذ؛ جامعة محمد البشير الابراهيمي؛ برج بوعريريج**	**مشرفا ومقررا**
د/ لفقير علي	**أستاذ؛ جامعة محمد البشير الابراهيمي؛ برج بوعريريج**	**مناقشا**

السنة الجامعية: 2025 / 2026



﴿ الَّذِينَ آمَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُم بِذِكْرِ اللَّهِ ۗ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوب. ﴾



[سورة الرعد: الآية 28]

"وقل اعملو فسيرى الله عملَكُمْ وَرَسُولَهُ والمؤمنون"

الحمد الله رب العالمين والصلاة والسلام على اشرف المرسلين خاتم الانبياء سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.

أشكر الله عز وجل الذي أعانني على إتمام هذه المذكرة

أتقدم بالشكر الجزيل والتقدير والاحترام إلى الدكتور "**لبوازدة عبد الحق**" على تفضله بالاشراف على هذه المذكرة ومنحي كل الدعم والثقة ولم يبخل علي بالنصائح القيمة والتوجيه والمساعدة أسأل الله أن يمن عليه بالصحة والعافية ومزيدا من النجاحات ويجعلها في ميزان حسناته.

ولا يفوتني أن أتقدم بالشكر إلى كافة أساتذتي "د. سمير عباس، د. بوبنديرة عبد العزيز، د. بوراس الصالح، د. قاواوي نبيل، د. لفقير علي، د. معوش عبد الحميد، د. قرين العيد، د. نقبيل عبد المليح " لقسم علم النفس العمل والتنظيم بجميع المراحل التي مررت بها، والدي يرجع الفضل إليهم لما وصلت إليه الآن، لكل ما قدمتم من علم وتوجيه، أتمنى لكم كل الخير إن شاء الله.

الطالبة: – بن وطاس

ياسمين

ملخص الدراسة باللغة العربية

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى التوافق المهني لدى العاملين الإداريين لدى شركة قرافيل باستخدام المنهج الوصفي لتحقيق هذا الهدف تم الاعتماد على أداة الإستبيان لجمع البيانات حيث تم الاعتماد على المقياس الذي اعدته الباحثة المصرية إيمان محمود عبيد اعدت مقياسا للتوافق المهني في البيئة العربية سنة 2014 وقامت بإجراء عليه بعض التعديلات الطالبة زروقي صباح في بحثها سنة 2015، وتم الاعتماد في هذه الدراسة على عينة قوامها 23 إداري لدى شركة قرافيل فرع برج بوعريريج وتم ذلك في السداسي الثاني للموسم الجامعي 2025/2026 ثم تحليل نتائج باستخدام مجموعة من الأساليب الاحصائية.

وقد تم التوصل إلى النتائج التالية:

- أن العمال الاداريين في شركة قرافيل يتمتعون بتوافق مهني مرتفع.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات التوافق المهني تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات التوافق المهني تعزى لمتغير الخبرة.

الكلمات المفتاحية: التوافق المهني.

ملخص الدراسة باللغة الأجنبية

Abstract :

This study aimed to identify the level of professional adjustment among administrative employees at Grafil Company. To achieve this objective, the descriptive method was adopted, and a questionnaire was used as a data collection tool. The study relied on the professional adjustment scale developed by the Egyptian researcher Iman Mahmoud Obeid (2014) in the Arab environment, with some modifications to suit the purpose of this study.

The study was conducted on a sample of 23 administrative employees at the company's branch in Bordj Bou Arreridj during the second semester of the academic year 2025/2026. The collected data were analyzed using a set of statistical methods.

The study reached the following results:

- Most administrative employees at Grafil Company demonstrate a good level of professional adjustment.
- There are no statistically significant differences in professional adjustment attributed to gender.
- There are no statistically significant differences in professional adjustment attributed to educational level.
- There are no statistically significant differences in professional adjustment attributed to years of experience.

Keywords: Professional adjustment .

فهرس

الرقم	الموضوع	الصفحة
01	الآية..	
02	شكر وتقدير.	أ
03	الملخص باللغة العربية.	ب
04	الملخص باللغة الإنجليزية.	ت
05	فهرس المحتويات..	ث
06	قائمة الجداول..	ج
07	قائمة الأشكال..	خ
08	قائمة الملاحق..	د
مقدمة..		13
أولا: الخلفية النظرية والدراسات السابقة		
القسم الأول: الإطار العام للدراسة		
01	إشكالية الدراسة وتساؤلاتها.	17
02	فرضيات الدراسة.	18
03	أهداف الدراسة.	18
04	أهمية الدراسة..	18
05	دواعي اختيار الموضوع..	19
06	تحديد مفاهيم الدراسة إجرائيا..	19
07	الخلفية النظرية..	21
08	الدراسات السابقة وأوجه الاستفادة منها.	23
ثانيا: الدراسة الميدانية		
القسم الثاني: الطريقة والأدوات.		
تمهيد..		29
أولا:	**الدراسة الاستطلاعية..**	29
.1.1	أهداف الدراسة الاستطلاعية..	29
.2.1	اجراءات الدراسة الاستطلاعية.	30
.3.1	عينة الدراسة الاستطلاعية..	30
.4.1	الأدوات الدراسة وخصائص السيكومترية..	30
.5.1	نتائج الدراسة الاستطلاعية..	33

فهرس

ثانيا:	**الدراسة الأساسية..**	33
.1.2	منهج الدراسة..	33
.2.2	مجتمع وعينة الدراسة	33
.3.2	حدود الدراسة.	34
.4.2	وصف شامل لأدوات الدراسة..	35
.5.2	الأساليب الإحصائية المستخدمة..	36
القسم الثالث: النتائج والمناقشة.		
تمهيد..		38
01	عرض بيانات الدراسة وتفسيرها..	38
02	مناقشة نتائج الدراسة وتحليلها..	43
03	نتائج الدراسة..	53
04	خاتمة.	55
05	مقترحات الدراسة..	55
قائمة المراجع..		56
قائمة الملاحق..		58

قائمة الجداول

الجدول رقم 1: نتائج معاملات بيرسون بين المتغير المستقل والتابع ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha \geq 0.05$ 30
الجدول رقم 2: معامل الفا كرومباخ 32
الجدول رقم 3: نتائج اختبار التوزيع الطبيعي 33
الجدول رقم 4: درجة أهمية بنود الاستبيان 35
الجدول رقم 5: يوضح مقياس تحديد الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي 35
الجدول رقم 6: توزيع المبحوثين حسب الجنس 38
الجدول رقم 7: توزيع المبحوثين حسب المؤهل العلمي 39
الجدول رقم 8: توزيع المبحوثين حسب الخبرة 41
الجدول رقم 9: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة 45
الجدول رقم 10: اختبار ANOVA للجنس 48
الجدول رقم 11: اختبار ANOVA للمؤهل العلمي 49
الجدول رقم 12: اختبار ANOVA للخبرة 51

قائمة الأشكال

الشكل رقم 1: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس..... 39
الشكل رقم 2: يوضح توزيع افراد العينة حسب المؤهل العلمي 40
الشكل رقم 3: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية 42

قائمة الملاحق

الملحق رقم 1: الترخيص لإجراء الدراسة 58
الملحق رقم 2: الاستبيان 59
الملحق رقم 3: مخرجات برنامج spss 62

مقدمة:

إن المهنة الآن كما هو شأنها في الماضي جزءًا أساسيًا من حياة العاملين، ومصدر شقاء أو سعادة لهم، فبعض الأعمال تولد لدى العاملين مشاعر الرضا وتحقيق الذات، لكن أعمالا أخرى قد تفرض على العامل واجبات كثيرة وضغوطا هائلة تقوده إلى تكوين مشاعر سلبية. وباختصار تولد معظم الأعمال لدى من يقومون بها مشاعر الرضا، ولكنها قد تؤدي إلى مشاعر الضغط أيضا. لقد تعددت المصطلحات المستخدمة للتعبير عن مشاعر الفرد النفسية نحو عمله ومدى قدرته على التوافق معه، ومن هذه المصطلحات التوافق.

حيث يبدو التوافق في قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفا سليمًا وأن يتلائم مع بيئته الاجتماعية أو المادية أو المهنية ومع نفسه، والتوافق عملية معقدة إلى حد كبير تتضمن عوامل جسمية ونفسية واجتماعية كثيرة، فالعامل يبدأ عمله فيرى نفسه أنه مضطرًا للتكيف مع ظروف ومطالب عديدة، حيث إن عملية التوافق لا تقتصر على تكيفه مع الآلة فحسب، بل تتجاوز ذلك إلى التكيف مع الزملاء، ومع المشرف، ومع مزاجه ومع نظام العمل الخاص في المصنع، ومع كل الظروف المحيطة بما فيها بيئة العمل.

يعتبر هذا الأخير من أهم مجالات التوافق العام وذلك لأن مجال العمل يُعتبر من أهم المجالات التي ينبغي أن يحقق فيها الفرد أكبر قدر من التوافق، وترجع هذه الأهمية لعاملين أساسيين: أولهما أن الفرد يقضي معظم وقته في ميدان العمل، والثاني هو الدور الهام للعمل وتأثيره على حياة الفرد ومكانته فسوء التوافق في مجال معين يكون له صداه وتأثيراته على جميع النواحي، فالإنسان قبل أن يكون عاملا هو وحدة نفسية اجتماعية، إن اضطراب جانب منها اضطربت باقي جوانبها.

جاءت الدراسة الحالية بهدف دراسة موضوع مهم في مجال العمل إذ هو التوافق المهني لدى الموظفين الإداريين لشركة قرافيل، حيث سيتم تناول الموضوع في خطة بحث تتضمن جانبين جانب نظري وجانب الميدنب: حيث في الجانب الأول تم التطرق إلى المدخل العام للدراسة وهو موضوع الدراسة، أسباب اختيار موضوع الدراسة وأهميته وأهدافه وكذا الإشكالية، فرضيات الدراسة ومن ثم تحديد مفاهيم الدراسة وعرض الدراسات السابقة وأوجه الاستفادة منها.

أما الجانب الميداني يحتوي على فصلين: القسم الأول: يتضمن الإجراءات المنهجية للدراسة بداية من الدراسة الاستطلاعية إجراءاتها، أدواتها ونتائجها، وصولا الى توضيح مجالات الدراسة الموضوعية،

البشرية، الزمانية والمكانية، كذلك المنهج المستخدم وأدوات الدراسة ومجتمع الدراسة وأخيرا عرض أساليب التحليل المستخدمة.

أما القسم الثاني: قد جاء تحت عنوان تفسير وتحليل البيانات والذي إحتوى على عرض بيانات الدراسة وتفسيرها وكذا مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات ثم عرض أهم الاقتراحات، وفي الأخير خاتمة وهي حوصلة لما تناولته في هذه الدراسة وكذا قائمة المراجع والملاحق المعتمدة في هذه الدراسة.

أولا: الخلفية النظرية والدراسات السابقة

القسم الأول: المدخل العام للدراسة

1. إشكالية الدراسة وتساؤلاتها.
2. فرضيات الدراسة.
3. أهداف الدراسة.
4. أهمية الدراسة.
5. دواعي اختيار الموضوع.
6. تحديد مفاهيم الدراسة إجرائيا.
7. الخلفية النظرية.
8. الدراسات السابقة وأوجه الاستفادة منها.

1. الإشكالية:

يتسم العصر الحالي بزيادة أهمية المنظمات وشمولية وظائفها في كافة مناحي الحياة، فلكل منظمة شخصية وهوية تنظيمية تجعلها تتميز عن باقي المنظمات الأخرى، ولقد تناولت تلك البحوث والدراسات تلك الأهمية من خلال بيان طبيعة ثقافة المنظمات وتحليل مكوناتها المختلفة على اختلاف انتمائها سواءا للقطلع الخاص أو العام، ونظرا لما تقوم به المنظمات من أدوار خاصة في توجيه سلوكيات عملها، ما ينعكس في صورة تحقق لأهدافها والمتمثلة في تلبية الحاجات وتلبية الرغبات الفردية والجماعية والتنظيمية، حيث أن تحقيق المنظمات لأهدافها يرتبط ارتباطا مع توافق الأفراد مهنيا والرضا عن جوانب العمل المختلفة، ويتوفق ذلك على مدة قدرة المنظمات في استقطاب الموارد البشرية الكفؤة ومدى ايمانهم بالأفكار والمفاهيم ومستوى التوقع السائد في المنظمة.

والمعروف عن الإنسان أنه كائن يبحث دائما عن الاستقرار في بيئته هذا الاستقرار إلا بواسطة العمل على التوافق بين اتجاهين متصارعين، هما الخوف من الإخفاق والرغبة في تحقيق الأهداف، ونجد أن الفرد غالبا ما يسعى للبحث عن وسائل تمكنه من تحقيق التوافق حيث يسعى إلى بلوغ توافقه في مجال العمل، من خلال محاولته لاحداث نوع من التوازن والتكيف مع بيئته المهنية والاجتماعية ضمن مجال عمله وهذا ما يسمى بالتوافق المهني، والذي يعد مؤشرا من مؤشرات النجاح في أي مهنة فهو امر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه، فيتدخل التوافق المهني في جميع مجالات الحياته لاشك في مجال العمل بكونه المجال الذي أن يحقق فيها الفرد أكبر قدر من التوافق ويشمل توافقه مع محيط عمله، بما يتضمنه هذا المجال من عوامل بيئية كثيرة طبيعية واجتماعية مما يطرأ على هذه البيئة من تغير من وقت لآخر فالرجل المناسب في المكان المناسب.

ومن هنا جائتني الفكرة لدراستي المتمحورة حول مستوى التوافق المهني لدى مجموعة من العمال في شركة GRAFIL بسبب أهمية عينة البحث في المجتمع خاصة في مكان العمل وأهميته في المنظمات ومن خلال ماسبق جاءت الدراسة للاجابة على التساؤلات التالية:

1. ما مستوى التوافق المهني لدى عمال شركة GRAFIL ؟

2. هل توجد فروق بين متوسطات التوافق المهني لدى عمال شركة GRAFIL تعزى لمتغير الجنس؟

3. هل توجد فروق بين متوسطات التوافق المهني لدى عمال شركة GRAFIL تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

4. هل توجد فروق بين متوسطات التوافق المهني لدى عمال شركة GRAFIL تعزى لمتغير الخبرة؟

2. فرضيات الدراسة:

بناء على تساؤلات الدراسة وللإجابة عليها تمت صياغة الفرضيات الرئيسة التالية:

- **الفرضية الرئيسة الأولى:** مستوى التوافق المهني مرتفع لدى عمال شركة GRAFIL.
- **الفرضية الرئيسة الثانية:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات التوافق المهني لدى عمال شركة GRAFIL تعزى لمتغير الجنس.
- **الفرضية الرئيسة الثالثة:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات التوافق المهني لدى عمال شركة GRAFIL تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- **الفرضية الرئيسة الرابعة:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات التوافق المهني لدى عمال شركة GRAFIL تعزى لمتغير الخبرة.

3. أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- التعرف على مستوى التوافق المهني لدى عينة البحث عمال شركة GRAFIL.

- محاولة البحث عن أساليب وطرق تساعد في حالة عدم وجود التوافق المهني وتقديم اقتراحات وتوصيات تساعد على تحقيق التلائم والتوافق المهني.

- الإجابة عن تساؤولات الدراسة والتحقق من صحة فرضياتها.

4. أهمية الدراسة:

ترى الطالبة أن لهذه الدراسة أهمية كبيرة، وتتمثل فيما يلي:

- تسليط الضوء على موضوع التوافق المهني، فماله أهمية في حياة الأفراد والمنظمات على اختلافها، وانعكاسه الواضح على السير الحسن للعمل، وبالتالي تحقيق أهداف المنظمة بشكل فعال ومتميز.

- معرفة مستوى التوافق المهني للتعرف على مدى استقرار العاملين مع مهنتهم.

- التأكيد على متغير التوافق المهني باعتباره مدى جودة الأداء ورفاهية الانسجام داخل بيئة العمل.

5. دواعي اختيار الموضوع:

- الأهمية المتزايدة لمفهوم التوافق المهني في أدبيات علم النفس العمل والتنظيم باعتباره مؤشرا أساسيا على فعالية الأداء والاستقرار الوظيفي.

- الحاجة إلى إثراء الدراسات الجزائرية التي تناولت هذا المتغير.

- حاجة المؤسسات ومنها قرافيل إلى تشخيص دقيق لمستوى التوافق المهني لدى عمالها من اجل تحسين الانتاجية والأداء.

- تنامي الاهتمام بالصحة النفسية في العمل ولما للتوافق من دور في تحسين جودة الحياة المهنية وتعزيز الرفاه الوظيفي للعاملين.

- إهتمامي ورغبتي في التمعمق في موضوع التوافق المهني.

- رغبتي في اكتساب خبرة ميدانية في دراسة الظواهر التنظيمية داخل المؤسسات.

6. تحديد مفاهيم الدراسة إجرائيا:

6.1. التوافق:

لغة: من الفعل الثلاثي "وفق"، والتوافق يعني الاتفاق والوفاق بمعنى الموائمة، ووفق الشيء، أي لائمه ووافقه موافقة ووفاقا واتفق توافقا، مصدره لائم بين الشيئين وجعلهما منسجمين، توافق الطباع، انسجام، تقارب، تجاوب تام وتصابق بين شيئين، تطابق في الفكر او الشعور أو التصرف (الشيخ، صفحة 959).

اصطلاحا:

– العملية الديناميكية المستمرة التي يقوم بها الفرد مستهدفا تغير سلوكه لتحديث علاقة أكثر توافقا بينه وبين نفسه من جهة من جهة أخرى (أبو عوض، 2007، صفحة 202).

– يعرف معجم علم الاجتماع التوافق على أنه مجموعة التي يقوم بها الفرد لإشباع جاجة Satisfy need أو التغلب على صعوبة أو اجتياز معوقأو العودة إلى حالة التوافق والتلائم والانسجام مع البيئة المحيطة وهذه الأنشطة يمكن ان تصبح ردود فعل أو استجابات عادية مألوفة habitual nesponses في سلوك الفرد في المواقف المشابهة والتكيف الناجح يؤدي إلى التوافق والتكيف غير الناجح يطلق عليه سوء التوافق maladjustment (عدنان، 2006، صفحة 150).

– يعرف التوافق على أنه المرونة التي يشكل بها الفرد اتجاهه وسلوكه للمواقف الجديدة بحيث يكون هناك نوع من التكامل بين تعبيره عن طموحه وتوقعات مطالب المجتمع (بن فريد و حدار، 2025، صفحة 32).

2.6. المهني:

– إن المهنة ترتبط بسوق العمل وهي التي توفر للفرد حاجاته الضرورية، كما تحدد مكانته في المجتمع.

التوافق المهني:

اصطلاحا:

– هو الانسجام بين العامل وعمله، ويتحقق ذلك بعدة طرق أهمها حسن اختيار المهنة الملائمة والتدريب على أدائها بشكل حسن ورضا الفرد عنها والاقتناع بها، ومحاولة الابتكار فيها مع علاقات إنسانية راضية مع الزملاء والرئساء (مبحوث و مجدول، 2016، صفحة 23).

– هو حصول الشخص على عمل يناسب قدراته وامكاناته ويرضي ميوله وطموحاته، ويشعر بالنجاح والتفوق، ويدرك فيه رضا المشرفين والزملاء عنه وعن انتاجه، فإذا فقد العامل مشاعر الرضا والإرضاء في العمل ساء توافقه في عمله مع نفسه ومع الناس (الشافعي، 2002، صفحة 19).

– هو توافق العامل مع جميع متغيرات العمل بما يبعث على الرضا المهني، ويتضمن وذلك رضا العامل وإشباع حاجته، وتحقيق طموحه توقعه مما ينعكس على إنتاجيته كفائته وعلاقته مع زملائه ورؤسائه في بيئة العمل، وإذ لم يتحقق للعامل الرضا فإنه يعكس سلبيا على انتظامهفي العمل حيث يكثر تذمره وشكواه وغيابه وتأخره على العمل وفي هذه الحالة يعتبر توافقه المهني سلبيا (بديع، 2001، صفحة 48).

التوافق المهني (تعريف اجرائي):

يعتبر من مجالات علم النفس العمل والتنظيم والذي يدرس عن مدى ملائمة أو تكيف الفرد مع بيئة العمل وكيفية المحافظة عليه بتقبله الفرد للعاملين، وانسجامه مع ظروف العمل المختلفة، مما يحقق نوع من رضاه واشباع حاجاته وتحقيق طموحاته وتوقعاته مما يعكس مدى جودة أدائه وانتاجيته في العمل، وهي الدرجة التي يتحصل عليها أفراد العينة في مقاييس التوافق المهني.

والتوافق المهني إجرائيا في هذه الدراسة هو الدرجة التي يحصل عليها العامل في مقياس التوافق المهني.

7. الخلفية النظرية

هناك الكثير من النظريات التي عملت على تفسير التوافق لدى الأفراد وبطبيعة الحال يصعب سردها كله، ولكن يمكننا أن نشير الى أهمها وهي كالتالي: (سناني، 2024، الصفحات 142-143)

1.7. النظرية البيولوجية الطبية (Biological medicaltheroy):

يقرر روادها أن جميع أسباب الفشل في التوافق تنتج عن أمراض تصيب أنسجة الجسم خاصة المخ، ومثل هذه الأمراض يمكن توارثها أو اكتسابها خلال الحياة عن طريق الإصابات والجروح أو الخلل الهرموني الناتج عن الضغط الواقع على الفرد، وترجع اللبنات الأولى لوضع هذه النظرية لجهود كل من داروين مندل جالتون كالمان وغيرهم.

2.7. النظرية المادية:

وقد ظهرت هذه النظرية في نهاية القرن 19 و بداية القرن 20 عرفت باسم التنظيم العلمي للعمل بقيادة "فريديك ونسلو تايلور" وقد حاول تايلور تحديد الأسس العلمية والقيم المادية التي تساعد الإدارة على زيادة الإنتاج بأقل جهد ممكن و زمن ، وتعتبر هذه النظرية أن الإنسان العامل الاقتصادي بطبعه يسعى جاهدا لزيادة أمواله، فحسب هذه النظرية فإن الفرد يطمح إلى تحقيق أكبر قدر من الأموال حيث يعمل على زيادة الإنتاج بغرض تحسين أجره وبالتالي جمع أكبر قدر من الأموال.

3.7. نظرية التحليل النفسي:

يرى فرويد أن الفرد المتمتع بالتوافق هو القادر على الحب والعمل المنتج، وأن الإنسان بطبيعته معرض الصراعات داخلية، لأن سلوكه مدفوع بدوافع لا شعورية، وأنه في صراع دائم بين دوافع لا يقبلها

المجتمع، ومطالب ونواهي يقر بها المجتمع، إن الشخص القلق غير متوافق اجتماعيا، وتوجد لديه اتجاهات ملتوية تجاه عمله وعلاقات الاجتماعية.

4.7. نظرية علم النفس الفردي:

أشار ادلر أن أصعب ما يفعله الإنسان هو أن يعرف نفسه و يسعى لتغييرها، فهو مفسر الحياة ومترجمها، و يبحث عن خبرات جديدة لإشباع حاجاته نحو تحقيق الذات أو حمايتها، وهو الهدف الأول الذي يندرج تحته كل أنماط السلوك الإنساني.

5.7. النظرية السلوكية:

طبقا للسلوكية فإن أنماط التوافق وسوء التوافق تعد متعلمة أو ومكتسبة، وذلك من خلال الخبرات التي تعرض لها الفرد السلوك التوافقي تشتمل على الخبرات تشير إلى كوة الاستجابة لتحديات الحياة والتي سوف تقابل بالتعزيز والتدعيم، ولقد اعتمد واطسون وسكينر.

عملية التوافق الشخصي لا تمكن لها أن تنمو عن طريق الجهد الشعوري، لكنها تتشكل بطريقة آلية عن طريق تلميحات البيئة أو إثباتها ولقد رفض كل من بندور وما هوني وهما من السلوكيين المعرفيين تفسير تشكيل الطبيعة الإنسانة بطريقة آلية ميكانيكية، حيث أكد بأن السلوك وسمات الشخصية نتاج للتبادل بين ثلاث عوامل هي المثيرات وخاصة الاجتماعيةمنها والسلوك الإنساني والعمليات العقلية كما أعطى وزنا كبيرا للتعلم عن طريق التقليد.

6.7. النظرية الاجتماعية:

يرى أصحاب هذه النظرية أن هناك علاقة بين الثقافة وأنماط التوافق فلقد ثبت أن هناك اختلاف في الاتجاه نحو الخمور بين اليابانيين والأمريكيين وكذلك ظهر اختلاف الأعراض الإكلينيكية للأمراض العقلية بين الأمريكيين الايطاليين وبين الأمريكيين الايرلنديين، ووضح رواد هذه النظرية أن الطبقات الاجتماعية في المجتمع تؤثر في التوافق، ومن أشهر أصحاب هذه النظرية فيرز، دنهام هولنجزهيد ردليك وغيرهم ما سبق أتضح أن المحاولات التي بذلت من أجل التنظير لتفسير ظاهرة التوافق والتي تعتبر من أهم الظواهر التي قد يبنى على ها علم النفس.

لذلك فلا بد من النظرة التكاملية لتلك النظريات أو وجهات النظر المختلفة ولا يقتصر تفسير ظاهرة التوافق أو سوءه إلى نظرية واحدة فقط من النظريات السالفة الذكر، بل الإنسان ما هو إلا محصلة التفاعل

بين تلك القوى الثلاث، والتوافق ليس من السهل تفسيره من زاوية واحدة واهمال وجهات النظر الأخرى سواء كان ذلك في سواءه أو لا سوائه.

8. الدراسات السابقة وأوجه الاستفادة منها:

1.8. دراسة زروقي صباح (2014)، بعنوان المناخ التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة الحضري

هدفت الدراسة إلى معرفة المناخ التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني لدى عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة الحضري باستخدام المنهج الوصفي، وتطبيق الاستبيان كأداة جمع البيانات واخذ الاستبيان من دراسة الباحث "محمود عبد الرحمان، إبراهيم الشنطي" على عينة قوامها 100 عامل وعاملة في شركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري خلال الموسم الجامعي (2010، 2015)، تم التوصل إلى النتائج التالية:

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

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

2.8. دراسة هشام زروقة (2016)، بعنوان الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني، دراسة ميدانية على موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر –فرع بسكرة–،

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والتوافق المهني، دراسة ميدانية على موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر –فرع بسكرة– باستخدام المنهج الوصفي الارتباطي وتطبيق أداة جمع البيانات الاستبيان كأداة جمع البيانات من إعداد الباحث على عينة قوامها 103 موظف، ويشمل مجتمع الدراسة جميع الموظفين الدائميين بمؤسسة اتصالات الجزائر –فرع بسكرة– وذلك بين شهر أفريل 2016 حتى شهر جوان 2016، تم التوصل إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين مستوى القيم التنظيمية السائدة ومستوى التوافق المهني لدى موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر –فرع بسكرة–.

– توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين مستوى المعتقدات التنظيمية السائدة ومستوى التوافق المهني لدى موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر –فرع بسكرة–.

– توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين مستوى التوقعات التنظيمية السائدة ومستوى التوافق المهني لدى موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر –فرع بسكرة–.

– توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الثقافة التنظيمية السائدة ومستوى التوافق المهني لدى موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر –فرع بسكرة–.

3.8. دراسة بدرية محمد يوسف الرواحية (2016)، بعنوان التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية

هدفت الدراسة إلى معرفة التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي وتطبيق أداة جمع البيانات الاستبيان من إداد الباحثة ، على عينة قوامها 262 موظف وموظفة، ممن يعملون في الوظائف الفنية والإدارية في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية خلال العامين الدراسيين 2016/2015، وتم التوصل إلى النتائج التالية:

– وجود علاقة موجبة دالة احصائيا بين التوافق المهني والفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة الدراسة.

– لا توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى التوافق المهني يعزى لمتغير المؤهل الدراسي، بينما توجد فروق دالة احصائيا في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، كما توجد فروق دالة احصائيا تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح اكثر من 15 سنة.

– لا توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى الفعالية الذاتية المدركة تعزى لمتغير الجنس، بينما توجد فروق دالة احصائيا في مستوى الفعالية الذاتية المدركة تعزى لمتغير المؤهل الدراسي لصالح الماجستير، كما توجد فروق دالة احصائيا تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح اكثر من 15 سنة.

4.8. دراسة مداس فاطمة ومولاياط بشرى (2021)، بعنوان العلاقة بين التوافق الاجتماعي والتوافق المهني لدى المرأة العاملة دراسة ميدانية مديرية الثقافة والفنون تيارت

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين التوافق الاجتماعي والتوافق المهني لدى المرأة العاملة دراسة ميدانية مديرية الثقافة والفنون تيارت، باستخدام المنهج الوصفي واستخذام أداة جمع البيانات الاستبيان والملاحظة كأدوات لجمع البيانات من إعداد الباحثتين تقسم مع مساعدة الأستاذ المشرف قرينعي أحمد، على عينة قوامها 10 نساء عاملات، بمديرية الثقافة والفنون لولاية تيارت، امتدت من تاريخ 14 مارس 2022 إلى غاية 17 مارس 2022، تم التوصل إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العلاقات الأسرية والتوافق المهني لدى المرأة العاملة بمديرية الثقافة والفنون لولاية تيارت.

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القيم الدينية والتوافق اجتماعي لدى المرأة العاملة بمديرية الثقافة والفنون لولاية تيارت.

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العادات والتقاليد والتوافق المهني لدى المرأة العاملة بمديرية الثقافة والفنون لولاية تيارت.

5.8. دراسة شنون وغليط (2021) التوافق المهني في المؤسسة التعليمية الابتدائية من وجهة نظر أستاذ التعليم الإبتدائي

هدفت الدراسة إلى معلافة التوافق المهني في المؤسسة التعليمية الابتدائية من وجهة نظر أستاذ التعليم الإبتدائي وهل تتوفر أبعاد التوافق المهني في الموسسات التعليمية الابتدائية بإستخدام المنهج الوصفي، وتطبيق أداة جمع البيانات الاستبيان من إعداد الباحثين، على عينة قوامها 67 أستاذ وأستاذة من أساتذة التعليم الإبتدائي خلال الفترة الزمنية من 2020/01/16 إلى 2020/03/06، على عينة من أساتذة التعليم الإبتدائي بمدينة تمنراست، تم التوصل إلى النتائج التالية:

- يتوفر متغير التوافق المهني لدى أستاذ التعليم الإبتدائي.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات اتجاهات التعليم الابتدائي نحو متغير التةافق المهني تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات اتجاهات التعليم الابتدائي نحو متغير التةافق المهني تعزى لمتغير الجنس.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

– يمكن القول بأنها ساهمت الدراسات السابقة في توجيه الباحث نحو تحديد إشكالية الدراسة من خلال إبراز أهمية التوافق المهني في تحسين الأداء الوظيفي والرضا المهني وكذا الكشف عن وجود تباينات في مستوياته لدى الموظفين الإداريين.

– مكنتني الدراسات السابقة من بناء إطار نظري متكامل حول مفهوم التوافق المهنيوتفسيراته النظرية وكذا تحديد أهم العوامل المؤثرة فيه داخل بيئة العمل.

– ساهمت الدراسات السابقة في تحديد المتغيرات الأساسية للدراسة المتمثلة في الجنس السن والخبرة المهنية او الشهادة العلمية وكذا اختيار بعض المتغيرات الديموغرافية التي قد يكون لها تأثير على التوافق المهني.

– تساعد الدراسات السابقة في تفسير نتائج الدراسة الحالية ومقارنتها بنتائج دراسات مشابهة، مما يعزز من مصداقية التحلي.

– ومكنتنا الدراسات السابقة الباحث من تفادي بعض النقائص المنهجية التي وقعت فيها دراسات سابقة خاصة ما يتعلق بحجم العينة أو بناء الأداة.

ثانيا: الدراسة الميدانية

القسم الثاني: الطريقة والأدوات

تمهيد.

أولا: الدراسة الاستطلاعية.

1.1. أهداف الدراسة الاستطلاعية.

2.1. إجراءات بناء أداة الدراسة.

3.1. عينة الدراسة الاستطلاعية.

4.1. أدوات الدراسة الاستطلاعية وخصائصها السيكومترية

5.1. نتائج الدراسة الاستطلاعية

ثانيا: الدراسة الأساسية.

1.2. مجالات الدراسة.

2.2. منهج الدراسة.

3.2. مجتمع وعينة الدراسة.

4.2. أدوات جمع البيانات.

5.2. الأساليب الإحصائية المستعملة.

خلاصة.

- تمهيد:

يعد هذا الجانب همزة وصل بين الجانب النظري والجانب التطبيقي، إذ يعتبر من أهم عناصر البحث العلمي لأنه جوهر دراستنا، حيث يسعى كل باحث من خلال دراسته إلى إيجاد إجابة لتساؤلات البحث المطروحة، وهذا لن يتم إلا بإخضاعها للفحص الميداني، لذلك سأتطرق في هذا القسم إلى الإجراءات المنهجية التي تم الاعتماد عليها في هذه الدراسة، وهي: مجالات الدراسة، منهج الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، وذكر أدوات جمع البيانات عليها والوسائل الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

1. الدراسة الاستطلاعية:

إن الدراسة الاستطلاعية تكشف للباحث عما اذا كان من الممكن عمليا وعلميا تنفيذ هذا البحث في هذا المجتمع وعما اذا كان أدوات القياس المناسبة متوفرة او بالامكان توفرها وعما اذا كان بالامكان ضمان تعاون الأفراد في الدراسة للمشاركة فيها، كذلك الدراسة الاستطلاعية تمكننا وتزودنا بفكرة عن مدى توفر الأفراد عند اجراء الدراسة على العينة النهائية وكذلك مدى توفر أدوات جمع البيانات والاجهزة التي تحتاجها الدراسة الأساسية (الشربيني و آخرون، 2013، صفحة 141).

1.1. أهداف الدراسة الاستطلاعية:

تعد الدراسة الاستطلاعية خطوة أساسية في البحث العلمي، حيث تسمح للباحث بالتعرف على ميدان الدراسة وجمع معلومات أولية حول موضوع البحث. كما تساعد في اختبار أدوات الدراسة والتأكد من مدى ملاءمتها لعينة البحث.

وتهدف الدراسة الاستطلاعية في هذا البحث إلى:

- جمع معلومات أولية حول المؤسسة والعمال.
- التعرف على مستوى الكفاءة المهنية لدى الأعوان.
- اختبار أداة الدراسة والمتمثلة في الاستبيان والتأكد من وضوح بنوده.
- التحقق من الخصائص السيكو مترية لأداة الدراسة من حيث الصدق والثبات.
- الكشف عن الصعوبات التي قد تواجه الباحث أثناء تطبيق الدراسة الأساسية.

2.1. إجراءات الدراسة الاستطلاعية:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة الاستطلاعية، قمت بزيارة ميدانية لشركة ترانسفيل مشابهة لشركة قرافيل ببرج بوعريريج، حيث تم التعرف على طبيعة العمل داخل المؤسسة والتواصل مع عدد العمال.

كما تم إجراء بعض المناقشات مع بعض العمال بهدف التعرف على ظاهرة التوافق المهني بالمؤسسة.

بعد ذلك قمت بتوزيع استمارات المقياس على مجموعة من العمال، حيث يحتوي المقياس على مجموعة من العبارات المتعلقة بموضوع التوافق المهني.

وقد سمحت هذه العملية لنا بالتأكد من وضوح عبارات الاستبيان ومدى فهمها من طرف أفراد العينة.

3.1. عينة الدراسة الاستطلاعية:

تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من مجموعة من 23 عامل، تم اختيارهم بطريقة قصدية، حيث تم توزيع الاستبيان عليهم بهدف اختبار مدى وضوح الأسئلة وسهولة الإجابة عنها.

وقد أبدى أفراد العينة تعاونا جيدا معنا، حيث قاموا بالإجابة على جميع بنود المقياس وتقديم بعض الملاحظات حول صياغة بعض العبارات.

4.1. أدوات الدراسة الاستطلاعية وخصائصها السيكو مترية:

1.4.1. الصدق البنائي لمحاور الدراسة:

الجدول رقم 1: نتائج معاملات بيرسون بين المتغير المستقل والتابع ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha \geq 0.05$

رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
.1	0.651	0.001
.2	0.645	0.000
.3	0.753	0.001
.4	0.722	0.030

.5	0.657	0.000
.6	0.524	0.010
.7	0.698	0.001
.8	0.684	0.043
.9	0.647	0.035
.10	0.586	0.020
.11	0.608	0.002
.12	0.674	0.001
.13	0.668	0.001
.14	0.617	0.002
.15	0.660	0.001
.16	0.690	0.001
.17	0.646	0.001
.18	0.469	0.024
.19	0.716	0.001
.20	0.741	0.048
.21	0.473	0.023
.22	0.623	0.022
.23	0.812	0.013
.24	0.842	0.018
.25	0.578	0.001

.26	0.631	0.027

المصدر: من إعداد الطالبة حسب مخرجات برنامج spss نسخة (27) قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05

يبين الجدول رقم (01) جميع معاملات الارتباط بين جميع العبارات مع المجموع الكلي للفقرات والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة 0.05، حيث إن القيمة الاحتمالية لكل فقرة أقل من0.05 وأن معاملات الارتباط لكل محور كانت قوية وقريبة من الواحد (1).

2.4.1. ثبات الاستبانة:

يقصد به ان يعطي هذا الاستبيان نفس النتائج حتى ان أعدنا توزيعه أكثر من مرة، لكن بنفس الظروف والشروط السابقة، أي بعبارة أخرى استقرار في نتائج الاستبيان، وعدم تغيرها ثم إعادة توزيعها على افراد العينة عدة مرات وفي نفس الفترات الزمنية. لتحديد درجة ثبات الاستبيان، تم استخدام معامل الفا كرو نباخ alpha Cronbach's والذي يعتبر أكثر المعاملات شيوعا واستخداما في مثل هذه الدراسات، وظهرت النتائج كالتالي:

الجدول رقم 2: معامل الفا كرومباخ

المحور	عدد الفقرات	معامل Cronbach's Alpha
معامل الثبات	26	0.636

المصدر: من إعداد الطالبة حسب مخرجات برنامج spss نسخة (27)

من الجدول أعلاه يتبين ان الاستبيان له معامل ثبات عالي، حيث كانت 0.636، معامل الثبات كان أكبر من 60%، مما يدل على صدق وثبات أداة الدراسة، وبالتالي يمكن اعتمادها.

- **اختبار التوزيع الطبيعي:**

حتى يمكن لنا الاعتماد على البيانات التي تم استقصاؤها من إجابات أفراد العينة في إثبات أو نفيفرضيات البحث، كان لا بد لنا من استخدام اختبار(Shapiro–Wilk) لاختبار مدى اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي، فقد كانت قيمة Sig لمتغيرات الدراسة أكبر من مستوى الدلالة 5%، مما يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي .والجدول التالي يوضح قيم SIG لكل محور من المحاور محل الدراسة:

الجدول رقم 3: نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

المحور	Sig
التوافق المهني	0.629

المصدر: من إعداد الطالبة حسب مخرجات برنامج spss نسخة (27) يكون التوزيع طبيعيا اذا كان مستوى الدلالة أكبر من (0.05)

5.1. نتائج الدراسة الاستطلاعية:

بعد الاجراءات التي اتبعناها في الدراسة الاستطلاعية وبعد تطبيق مقياس التوافق المهني على عينة الدراسة الاستطلاعية التي كان قوامها 23 إداري من عمال مؤسسة ترانسفيل.

تم التوصل إلى النتائج التالية:

- صدق وثبات الأداة والتحقق من خصائصها السيكومترية وبالتالي بامكاننا تطبيقها في الدراسة الأساسية.
- الاطلاع على الصعوبات التي تعترض ميدان الدراسة الأساسية.
- الاطلاع عن قرب على ميدان الدراسة وصلاحية التطبيق.

2. الدراسة الأساسية

1.2. منهج الدراسة

اعتمدت في هذه الدراسة على المنهج الوصفي، لانه الأنسب لدراستي، حيث يهدف إلى دراسة ظاهرة لها خصائصها المراد دراستها تعبيرا كميا.

2.2. مجتمع وعينة الدراسة:

يمثل مجتمع الدراسة في دراستي على عمال شركة قرافيل.

العينة هي جزء من مجتمع الدراسة، وقد تم الاعتماد على أسلوب المسح الشامل لـ 23 إداري.

3.2. حدود الدراسة

1.3.2. الحدود الموضوعية للدراسة: تقتصر هذه الدراسة على تناول موضوع مستوى التوافق المهني لدى العمال الإداريين بمؤسسة grafil، وذلك من خلال التركيز على الأبعاد النفسية والتنظيمية المرتبطة بالتوافق المهني دون التطرق إلى متغيرات أخرى قد تكون ذات صلة ولكنها لا تدخل ضمن نطاق البحث الحالي، حيث يتم دراسة التوافق المهني باعتباره عملية ديناميكية تعكس مدى انسجام العامل الإداري مع بيئة عمله وتشمل هذه الدراسة الأبعاد التالية:

- التوافق مع طبيعة العمل والمهام الوظيفية؛
- التوافق مع ظروف العمل الفيزيقية والتنظيمية؛
- التوافق مع العلاقات المهنية الزملاء والرؤساء؛
- التوافق مع نظام المؤسسة وقيمها وثقافتها التنظيمية؛
- مستوى الرضا المهني باعتباره مؤشر دال على التوافق.

كما تقتصر الدراسة على قياس مستوى التوافق المهني من خلال أداة استبيانية دون التعمق في دراسة متغيرات تفسيرية أخرى مثل:الضغوط المهنية أو الاحتراق الوظيفي والقيادة التنظيمية الدافعية للعمل أو الأداء المهني بشكل مباشر ولا تهدف الدراسة إلى بناء برنامج تدخلي أو علاجي لتحسين التوافق المهني بل تركز فقط على تشخيص المستوى القائم لدى العمال الإداريين وعليه فإن النتائج المتوصل إليها تفسر في ضوء هذا الإطار الموضوعي المحدد ولا يمكن تعميمها على جميع جوانب الحياة المهنية أو على فئات مهنية أخرى خارج نطاق العمال.

2.3.2. الحدود البشرية: شكلت دراستي ورغم صغر حجمها عينة من الأفراد عددهم 23 فردا بمختلف المصالح المتوفرة بإدارة المؤسسة محل الدراسة.

3.3.2. الحدود المكانية: بهدف معرفة مستوى توافق المهني لدى إحدى الشركات الصناعية، اخترت لتحقيق هذه الدراسة لدى شركة SARL GRAFIL INDUSTRIE بولاية برج بوعريريج بالمنطقة الصناعية.

4.3.2. الحدود الزمانية: أجريت هذه الدراسة في السداسي الثاني للموسم الجامعي 2026/2025.

4.2. وصف شامل لأداة الدراسة

الإستبيان: استخدمته كأداة أساسية لهذه الدراسة ، وذلك لطبيعة موضوعها ومتغيراتها حيث تتضمن مجموعة من البنود تحتوي على 26 سؤال وتحليلها وفق برنامج spss وتتضمن اسئلة حول التوافق المهني بصفة عامة.

تم الاعتماد في هذه الدراسة على عينة ميدانية مكونة من عمال شركة "GRAFIL"، حيث تم توزيع استبيان على أفراد العينة الذين بلغ عددهم 23، ويهدف هذا الاستبيان إلى معرفة "التوافق المهني عند عمال الشركة" بحيث تكون الاستبيان من:

في الجزء الأول: المتغيرات المتعلقة بالخصائص الديمغرافية والمتمثلة في (الجنس، والمؤهل العلمي والخبرة).

أما الجزء الثاني من الاستبيان فيتكون من (26).

وقد تم إعطاء كل عبارة من العبارات السابقة درجات سلم ليكارث الخماسي لتتم معالجتها إحصائيا بحيث أخذ هذا المقياس الشكل التالي:

الجدول رقم 4: درجة أهمية بنود الاستبيان

مقياس ليكارت	أعارض بشدة	أعارض	محايد	أوافق	أوافق بشدة
الدرجة	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**

المصدر: من إعداد الطالبة

الجدول رقم 5: يوضح مقياس تحديد الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي

المتوسط الحسابي	أعارض بشدة	أعارض	محايد	أوافق	أوافق بشدة
الأهمية	1-1.79	1.80-2.59	2.60- 3.39	3.40-4.19	4.20-5

المصدر: من إعداد الطالبة حسب مخرجات برنامج spss نسخة (27)

5.2. الأساليب الإحصائية المستخدمة

لغرض تحقيق أهداف الدراسة والإجابة على إشكالياتها فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة وباستخدام برنامج الحزمة الإحصائية SPSS النسخة رقم (27) وهذا نظرا لملائمته لمثل هذه الدراسات، ومحاولة الحصول على نتائج دقيقة قدر الإمكان واستخدام الأساليب الإحصائية التالي:

- اختبار ثبات وصدق المقياس باستخدام ألفا كرونباخ.
- معامل ارتباط بيرسون لقياس صدق الفقرات.
- اختبار كلو مجروف سمر نوف للتأكد من أن المقياس يتبع التوزيع الطبيعي أم لا يتبع التوزيع الطبيعي.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- اختبار ANOVA.

القسم الثالث: النتائج والمناقشة

تمهيد.

1. عرض نتائج الدراسة وتحليلها.
2. مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها.
3. الاستنتاج العام.
4. خلاصة.
5. مقترحات الدراسة

قائمة المراجع

قائمة الملاحق

- تمهيد:

سأتطرق في هذا القسم إلى عرض وتحليل نتائج الاستبيان.

1. عرض بيانات الدراسة وتفسيرها

تحليل نتائج الدراسة:

1.1. الخصائص الديموغرافية لمجتمع الدراسة:

تتعلق هذه بالخصائص الهيكلية لأفراد مجتمع الدراسة وفيما يلي توضيح لنتائجها:

1. الجنس:

الجدول رقم 6: توزيع المبحوثين حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	16	69.6%
أنثى	7	30.4%
المجموع	23	100%

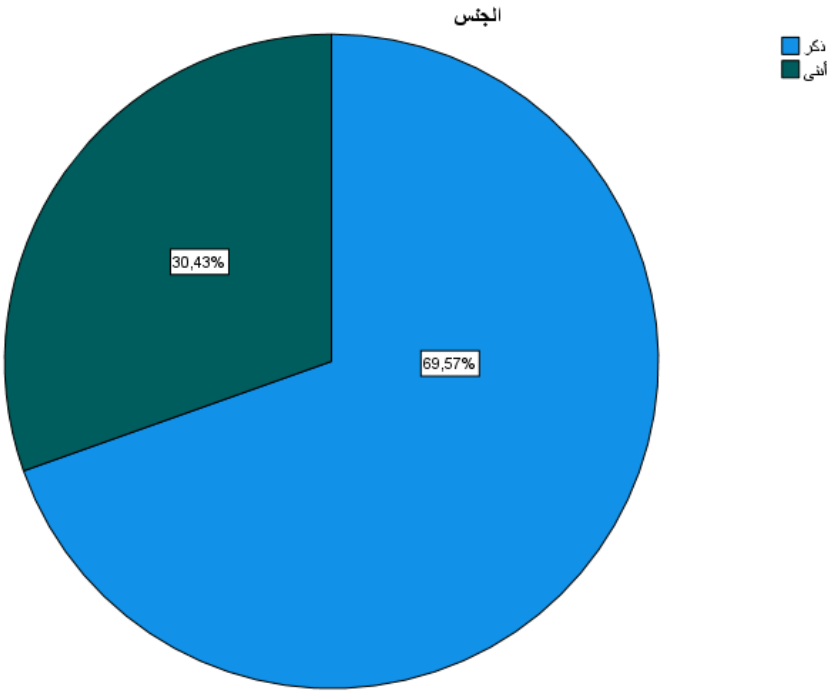
المصدر: من إعداد الطالبة حسب مخرجات برنامج spss نسخة (27)

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن عدد الذكور بلغ بنسبة (69.6%)، في حين بلغ عدد الإناث بنسبة (30.4%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة.

تشير النتائج أن العينة يغلب عليها الطابع الذكوري، حيث تمثل فئة الذكور أكثر من ثلثي مجتمع الدراسة. ويمكن تفسير ذلك بطبيعة النشاط المهني داخل شركة **GRAFIL**، والتي قد تكون ذات طابع تقني أو صناعي أو ميداني يتطلب مجهودًا بدنيًا أو تخصصًا معينًا، وهو ما يفسر ارتفاع نسبة الذكور مقارنة بالإناث.

كما قد يعكس هذا التوزيع الهيكل التنظيمي للمؤسسة أو طبيعة سياساتها التوظيفية، مما يجعل تمثيل الذكور أكبر ضمن العمال. ولا يعني ذلك بالضرورة ضعف مشاركة الإناث، وإنما قد يرتبط بطبيعة القطاع أو ظروف العمل السائدة.

ومنه يمكن القول إن مجتمع الدراسة يتميز بسيطرة العنصر الذكوري.



الشكل رقم 1: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس

2. المؤهل العلمي:

الجدول رقم 7: توزيع المبحوثين حسب المؤهل العلمي

	التكرار	النسبة
متوسط	1	4,3%
ثانوي	0	0%
جامعي	22	95,7%
المجموع	23	100,0%

المصدر: من إعداد الطالبة حسب مخرجات برنامج spss نسخة (27)

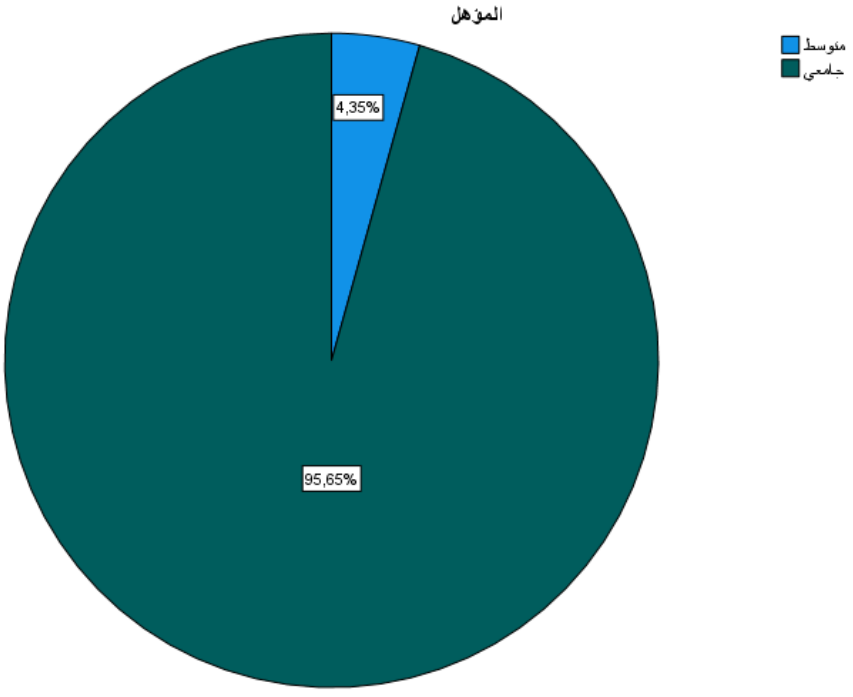
من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة يحملون مستوى **جامعي**، حيث بلغ عددهم نسبة (95.7%)، في حين سجل مستوى **متوسط** حالة واحدة فقط بنسبة (4.3%)، بينما لم تسجل فئة **الثانوي** أي تمثيل (0%).

تُظهر هذه النتائج أن مجتمع الدراسة يتميز بارتفاع المستوى التعليمي، إذ تكاد العينة تكون مكوَّنة بالكامل من أفراد ذوي تأهيل جامعي. ويُفسَّر ذلك بطبيعة النشاط داخل شركة GRAFIL، والذي قد يتطلب كفاءات علمية ومعرفية متخصصة، سواء في الجوانب التقنية أو الإدارية، مما يفرض الاعتماد على عمال ذوي تكوين أكاديمي عالٍ.

كما أن ارتفاع نسبة الجامعيين قد ينعكس إيجابيًا على مستوى التوافق المهني، نظرًا لقدرة هذه الفئة على فهم متطلبات العمل، واستيعاب التنظيم الداخلي للمؤسسة، والتكيف مع ضغوطه ومتغيراته بصورة أفضل مقارنة بذوي المستويات التعليمية الأدنى.

ومنه يمكن القول إن العينة تتميز بارتفاع المستوى التعليمي، وهو عامل مهم قد يسهم في تعزيز مستوى التوافق المهني داخل المؤسسة، باعتبار أن التأهيل العلمي يعد من المتغيرات المؤثرة في إدراك الفرد لبيئة عمله ومدى انسجامه معها.

ونوضح ذلك من خلال الشكل التالي:



الشكل رقم 2: يوضح توزيع افراد العينة حسب المؤهل العلمي

3. الخبرة:

الجدول رقم 8: توزيع المبحوثين حسب الخبرة

	التكرار	النسبة المئوية
من 1 الى 5 سنوات	9	39,1%
من 5 الى 10 سنوات	7	30,4%
من 10 سنوات فأكثر	7	30,4%
المجموع الكلي	23	100%

المصدر: من إعداد الطالبة حسب مخرجات برنامج spss نسخة (27)

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن فئة العمال الذين تتراوح خبرتهم من (1 إلى 5 سنوات) جاءت في المرتبة الأولى، حيث بلغ عددهم (9) عمال بنسبة (39.1%)، تليها فئتا (من 5 إلى 10 سنوات) و(10 سنوات فأكثر) بعدد (7) عمال لكل منهما، بنسبة متساوية بلغت (30.4%) لكل فئة.

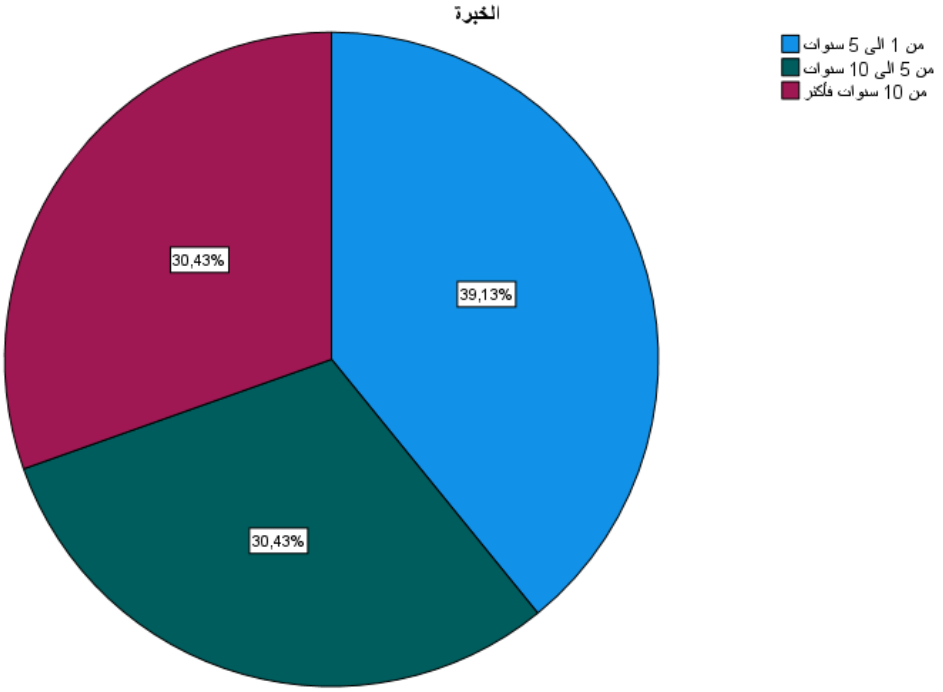
تشير هذه النتائج إلى أن أكبر نسبة من أفراد العينة تنتمي إلى فئة الخبرة المتوسطة الأولى (1–5 سنوات)، وهو ما يدل على وجود نسبة معتبرة من العمال حديثي الالتحاق نسبيًا بالمؤسسة. في المقابل، فإن تقارب نسب الفئتين الأخريين يعكس أيضًا وجود قاعدة من العمال ذوي الخبرة المتوسطة والطويلة، مما يضفي نوعًا من التوازن بين الخبرة الحديثة والخبرة المتراكمة داخل المؤسسة.

نفسر هذا التوزيع بكون المؤسسة قد شهدت توظيفًا خلال السنوات الأخيرة، مع احتفاظها في الوقت نفسه بعمال ذوي خبرة طويلة، الأمر الذي يعزز تبادل الخبرات بين القدامى والجدد، ويساهم في استقرار بيئة العمل.

حيث تُعد الخبرة المهنية عاملًا مهمًا في تحقيق التوافق المهني، إذ أن زيادة سنوات الخبرة غالبًا ما ترتبط بقدرة أكبر على التكيف مع متطلبات العمل، وفهم الثقافة التنظيمية للمؤسسة، والتعامل مع الضغوط المهنية بكفاءة أعلى.

ومنه يمكن القول إن مجتمع الدراسة يتميز بتنوع في مستويات الخبرة، مع غلبة نسبية لفئة الخبرة من (1 إلى 5 سنوات)، وهو ما قد يكون له تأثير مباشر في مستوى التوافق المهني لدى عمال الشركة، سواء من حيث سرعة التكيف أو درجة الاستقرار المهني داخل المؤسسة.

والشكل التالي يوضح ذلك:



الشكل رقم 3: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية

2. مناقشة نتائج الدراسة وتحليلها:

1.2. الفرضية الأولى: والتي تنص على ان مستوى التوافق المهني لدى عمال جرافيل مرتفع

لتحليل الجزء الثاني من استبيان تم الاعتماد على معيار المتوسط الحسابي لاختيار درجة الموافقة على كل عبارة في الاستبيان، كما تم الاعتماد أيضا على الانحراف المعياري لمعرفة مدى تشتت إجابات أفراد عينة الدراسة عن متوسطات الحسابية.

وفيما يلي عرض تكرارات كل عبارة **حول التوافق المهني لدى عمال شركة GRAFIL**

الرقم	مضمون العبارة	اعارض بشدة	أعارض	محايد	أوافق	أوافق بشدة
التوافق المهني						
01	أعتقد أن واجبات العمل المطلوبة مني محددة.	3	4	3	8	5
02	يناسبني عدد ساعات الدوام الرسمي.	0	4	6	9	4
03	ألتزم بمواعيد العمل الرسمية.	0	0	2	9	12
04	أشعر بالإنهاك الشديد في نهاية الدوام.	0	1	5	8	9
05	أشعر بالضجيج في مكان عملي.	0	10	4	7	2
06	يناسب راتبي مع طبيعة عملي.	3	7	10	3	0
07	أحصل على راتبي بانتظام.	0	0	1	9	13
08	أعاني من عدم كفاية الراتب لسد حاجاتي.	0	1	6	13	3
09	أشعر بالضيق لعدم وجود حوافز مادية.	0	1	3	11	8
10	يتناسب راتبي مع الدرجة العلمية التي أعمل بها.	4	5	6	6	2
11	ترقيتي في العمل متعلقة بالكفاءة.	1	1	5	10	6
12	أشعر بأن المسؤولين يحترمونني.	1	1	0	9	12

13	يقدر المسؤولون أدائي لعملي.	1	1	6	12	3
14	يحترم المسؤولون اقتراحاتي المهنية.	0	2	4	12	5
15	أشعر بالموضوعية في تعامل المسؤولين معي.	0	5	7	11	2
16	يساهم المسؤولون في حل المشكلات التي أواجهها.	2	2	7	8	4
17	إن القرارات الموجهة من المسؤولين واضحة.	1	2	10	8	2
18	يتقبل المسؤولون النقد البنّاء.	1	2	7	12	1
19	أشارك المسؤولين في اتخاذ القرارات في المؤسسة.	2	3	6	9	3
20	أشعر بالضيق من كثرة الخلافات الإدارية مع المسؤولين.	1	9	7	5	1
21	أشعر بأن العقوبات الإدارية للمخالفين مناسبة.	1	2	7	11	2
22	أشعر بتقدير زملائي لي في العمل.	0	2	2	14	5
23	أقوم بالتنسيق مع زملائي في العمل.	0	0	3	11	9
24	أعاني من الخلافات مع زملائي.	9	9	3	1	1
25	أشعر بالضيق من كثرة إنتقادات زملائي لي.	6	10	5	1	1
26	احرص على تكوين علاقات ايجابيه مع زملائي .	0	0	1	7	15

المصدر: من إعداد الطالبة حسب مخرجات برنامج spss نسخة (27)

الجدول رقم 9: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
01	أعتقد أن واجبات العمل المطلوبة مني محددة.	3,35	1,369	**محايد**
02	يناسبني عدد ساعات الدوام الرسمي.	3,57	0,992	**موافق**
03	ألتزم بمواعيد العمل الرسمية.	4,43	0,662	**موافق بشدة**
04	أشعر بالإنهاك الشديد في نهاية الدوام.	4,09	0,900	**موافق**
05	أشعر بالضجيج في مكان عملي.	3,04	1,065	**محايد**
06	يناسب راتبي مع طبيعة عملي.	2,57	0,896	**معارض**
07	أحصل على راتبي بانتظام.	4,52	0,593	**موافق بشدة**
08	أعاني من عدم كفاية الراتب لسد حاجاتي.	3,78	0,736	**موافق**
09	أشعر بالضيق لعدم وجود حوافز مادية.	4,13	0,815	موافق
10	يتناسب راتبي مع الدرجة العلمية التي أعمل بها.	2,87	1,254	محايد
11	ترقيتي في العمل متعلقة بالكفاءة.	3,83	1,029	موافق
12	أشعر بأن المسؤولين يحترمونني.	4,30	1,020	موافق بشدة
13	يقدر المسؤولون أدائي لعملي.	3,65	0,935	موافق
14	يحترم المسؤولون اقتراحاتي المهنية.	3,87	0,869	موافق
15	أشعر بالموضوعية في تعامل المسؤولين معي.	3,52	0,846	موافق
16	يساهم المسؤولون في حل المشكلات التي أواجهها.	3,43	1,161	موافق
17	إن القرارات الموجهة من المسؤولين واضحة.	3,35	0,935	محايد
18	يتقبل المسؤولون النقد البنّاء.	3,43	0,896	موافق

19	أشارك المسؤولين في اتخاذ القرارات في المؤسسة.	3,22	1,126	محايد
20	أشعر بالضيق من كثرة الخلافات الإدارية مع المسؤولين.	2,83	0,984	محايد
21	أشعر بأن العقوبات الإدارية للمخالفين مناسبة.	3,48	0,947	موافق
22	أشعر بتقدير زملائي لي في العمل.	3,96	0,825	موافق
23	أقوم بالتنسيق مع زملائي في العمل.	4,26	0,689	موافق بشدة
24	أعاني من الخلافات مع زملائي.	1,96	1,065	معارض
25	أشعر بالضيق من كثرة انتقادات زملائي لي.	2,17	1,029	معارض
26	احرص على تكوين علاقات ايجابيه مع زملائي.	4,61	0,583	موافق بشدة
التوافق المهني		3,5468	0,29881	موافق

المصدر: من إعداد الطالبة حسب مخرجات برنامج spss نسخة (27)

من خلال الجدول رقم (12) المتعلق بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات التوافق المهني، نلاحظ أن المتوسط الحسابي العام للمحور بلغ (3.5468) بانحراف معياري قدره (0.298810)، وهي قيمة تقع ضمن فئة "موافق" حسب سلم ليكرت الخماسي المعتمد في الدراسة. يدل ذلك على أن مستوى التوافق المهني لدى عمال الشركة جاء بدرجة جيدة تميل إلى الإيجابية، ما يعكس وجود انسجام مقبول بين العمال وبيئة عملهم من حيث الجوانب التنظيمية والاجتماعية.

وعند تحليل العبارات بالتفصيل، يتضح أن أعلى المتوسطات الحسابية سجلتها العبارات المرتبطة بالعلاقات الإنسانية والانضباط المهني، حيث بلغت عبارة "أحرص على تكوين علاقات إيجابية مع زملائي" متوسطًا قدره (4.61)، تلتها عبارة "أحصل على راتبي بانتظام" بمتوسط (4.52)، ثم عبارة "ألتزم بمواعيد العمل الرسمية" بمتوسط (4.43). تعكس هذه النتائج درجة عالية من الالتزام والانضباط لدى العمال، إضافة إلى قوة الروابط المهنية بينهم، كما تشير إلى استقرار إداري من حيث انتظام صرف الأجور، وهو عامل مهم في تعزيز الشعور بالأمان الوظيفي.

كما أظهرت النتائج وجود اتجاهات إيجابية نحو العلاقة مع المسؤولين، إذ بلغ متوسط الشعور باحترام المسؤولين (4.30)، وتقديرهم للأداء (3.65)، وارتباط الترقية بالكفاءة (3.83)، إلى جانب

الإحساس بموضوعية التعامل والمساهمة في حل المشكلات. وتشير هذه المعطيات إلى أن المناخ الإداري داخل المؤسسة يتسم بقدر من الاحترام والتقدير، مما يعزز من مستوى الرضا الوظيفي ويقوي التوافق المهني لدى العمال.

في المقابل، كشفت بعض العبارات عن اتجاهات محايدة، خاصة فيما يتعلق بوضوح واجبات العمل (3.35)، ووضوح القرارات الإدارية (3.35)، والمشاركة في اتخاذ القرار (3.22)، إضافة إلى الشعور بالضجيج في مكان العمل (3.04). ويعكس هذا الحياد وجود بعض الجوانب التي تحتاج إلى تحسين، لا سيما ما يتعلق بتوضيح المهام وتعزيز مشاركة العمال في صنع القرار، لما لذلك من أثر مباشر على تعزيز الشعور بالانتماء والمسؤولية.

أما فيما يخص الجانب المادي، فقد سجلت العبارات المتعلقة بملاءمة الراتب أدنى المتوسطات، حيث بلغ متوسط عبارة "يناسب راتبي طبيعة عملي" (2.57)، و"يتناسب راتبي مع الدرجة العلمية" (2.87)، في حين وافق العمال على معاناتهم من عدم كفاية الراتب بمتوسط (3.78). وتدل هذه النتائج على وجود عدم رضا نسبي عن مستوى الأجور والحوافز، رغم انتظام صرف الرواتب. ويُعد هذا الجانب من أبرز النقاط التي قد تؤثر سلبًا على مستوى التوافق المهني مستقبلاً إذا لم تتم معالجته.

كما تجدر الإشارة إلى أن انخفاض المتوسطات الخاصة بالعبارات المتعلقة بالخلافات مع الزملاء، مثل "أعاني من الخلافات مع زملائي" (1.96) و"أشعر بالضيق من كثرة انتقادات زملائي" (2.17)، يدل على ضعف وجود صراعات مهنية داخلية، وهو مؤشر إيجابي يعكس بيئة عمل يسودها التعاون والتفاهم.

ومنه يمكن القول إن مستوى التوافق المهني لدى عمال الشركة يتميز بكونه جيدًا يميل إلى الارتفاع، خاصة في الجوانب المرتبطة بالعلاقات الإنسانية والانضباط واحترام المسؤولين، في حين يبقى الجانب المادي المتعلق بالرضا عن الأجور والحوافز النقطة الأضعف التي تحتاج إلى اهتمام أكبر من طرف الإدارة لتعزيز التوافق المهني بصورة أشمل وأكثر استقرارًا داخل المؤسسة.

وقد اتفقت هذه النتيجة وتشابهت مع ما توصل له دراسة الباحث شنون وغليظ بوجود مستوى مرتفع من التوافق المهني.

2.2. الفرضية الثانية:

توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات التوافق المهني لدى عمال شركة قرافيل تعزى لمتغير الجنس.

الفرضية الصفرية H0: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات التوافق المهني لدى عمال شركة قرافيل تعزى لمتغير الجنس.

الفرضية البديلة H1: توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات التوافق المهني لدى عمال شركة قرافيل تعزى لمتغير الجنس.

الجدول رقم 10: اختبار ANOVA للجنس

		مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة
الجنس	**بين المجموعات**	0,000	1	0,000	0,001	0,977
	داخل المجموعات	1,964	21	0,094		
	المجموع	1,964	22			

من خلال الجدول رقم (10) المتعلق باختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في متوسطات التوافق المهني تبعًا لمتغير الجنس، نلاحظ أن قيمة (F) المحسوبة بلغت (0.0010)، وهي قيمة ضعيفة جدًا، كما أن مستوى الدلالة الإحصائية (Sig) بلغ (0.9770)، وهي قيمة أكبر بكثير من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة.(0.05)

تشير هذه النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات التوافق المهني لدى عمال شركة قرافيل تعزى لمتغير الجنس، وذلك لأن قيمة مستوى الدلالة (0.9770) أكبر من (0.05)، مما يعني أن الفروق الظاهرة بين الذكور والإناث في مستوى التوافق المهني هي فروق عشوائية غير جوهرية إحصائيًا، ولا يمكن تعميمها على مجتمع الدراسة.

هذا يفسر بكون بيئة العمل داخل الشركة توفر ظروفًا مهنية متشابهة لكلا الجنسين، سواء من حيث طبيعة المهام أو أسلوب الإدارة أو نظام الأجور والعلاقات المهنية، مما يجعل إدراك التوافق المهني متقاربًا

بين الذكور والإناث. كما قد يعكس ذلك عدالة تنظيمية في التعامل داخل المؤسسة، وعدم وجود تمييز مؤثر قائم على أساس الجنس فيما يتعلق بالجوانب المهنية.

وبالتالي يتم قبول الفرضية الصفرية (H0) التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس، ورفض الفرضية البديلة.(H1)

ومنه يمكن القول إن متغير الجنس لا يؤثر تأثيرًا معنويًا في مستوى التوافق المهني لدى عمال شركة قرافيل، وأن التوافق المهني داخل المؤسسة يتسم بطابع عام مشترك بين الذكور والإناث دون اختلافات جوهرية ذات دلالة إحصائية.

وقد اتفقت هذه النتيجة وتشابهت مع ما توصل له دراسة الباحث شنون وغليظ بأنه لا توجد فروق تعزى لمتغير الجنس.

3.2. الفرضية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات التوافق المهني لدى عمال شركة قرافيل تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الفرضية الصفرية H0: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات التوافق المهني لدى عمال شركة قرافيل تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الفرضية البديلة H1: توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات التوافق المهني لدى عمال شركة قرافيل تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الجدول رقم 11: اختبار ANOVA للمؤهل العلمي

		مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة
الجنس	بين المجموعات	0,161	1	0,161	1,881	0,185
	داخل المجموعات	1,803	21	0,086		
	المجموع	1,964	22			

من خلال الجدول رقم (11) المتعلق باختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في متوسطات التوافق المهني تبعًا لمتغير المؤهل العلمي، نلاحظ أن قيمة (F) المحسوبة بلغت (1.881)، في حين بلغ مستوى الدلالة الإحصائية (Sig) قيمة (0.1850). وبمقارنة هذه القيمة مع مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، يتبين أنها أكبر منه.

يدل ذلك على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات التوافق المهني لدى عمال شركة قرافيل تعزى لمتغير المؤهل العلمي، إذ أن قيمة مستوى الدلالة (0.1850) تفوق (0.05)، مما يعني أن الفروق المسجلة بين أفراد العينة حسب مؤهلاتهم العلمية لا ترقى إلى مستوى الدلالة الإحصائية، ويمكن اعتبارها فروقًا عشوائية غير جوهرية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بكون أغلبية أفراد العينة من حملة الشهادات الجامعية، كما أظهرت نتائج الخصائص الديموغرافية سابقًا، وهو ما يقلل من حجم التباين بين الفئات ويجعل مستوى التوافق المهني متقاربًا بينهم. كما قد يعكس ذلك أن طبيعة العمل داخل المؤسسة تعتمد بدرجة أكبر على متطلبات مهنية موحدة لا تتأثر بشكل مباشر بالمستوى العلمي، بقدر ما تتأثر بعوامل أخرى كبيئة العمل أو العلاقات التنظيمية.

وبالتالي يتم قبول الفرضية الصفرية (H0) التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات التوافق المهني تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ورفض الفرضية البديلة (H1).

ومنه يمكن القول إن المؤهل العلمي لا يُعد عاملًا مفسرًا لاختلاف مستوى التوافق المهني لدى عمال شركة قرافيل، وأن إدراكهم لبيئة العمل ودرجة انسجامهم معها يتسم بالتقارب بغض النظر عن مستواهم التعليمي.

وقد اتفقت هذه النتيجة وتشابهت مع ما توصل له دراسة الباحث شنون وغليظ بأنه لا توجد فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

4.2. الفرضية الرابعة: توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات التوافق المهني لدى عمال شركة قرافيل تعزى لمتغير الخبرة.

الفرضية الصفرية H0: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات التوافق المهني لدى عمال شركة قرافيل تعزى لمتغير الخبرة.

الفرضية البديلة H1: توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات التوافق المهني لدى عمال شركة قرافيل تعزى لمتغير الخبرة.

الجدول رقم 12: اختبار ANOVA للخبرة

		مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة
الجنس	**بين المجموعات**	0,122	2	0,061	0,662	0,527
	داخل المجموعات	1,842	20	0,092		
	المجموع	1,964	22			

من خلال الجدول رقم (12) المتعلق باختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في متوسطات التوافق المهني تبعًا لمتغير الخبرة، نلاحظ أن قيمة (F) المحسوبة بلغت (0.6620)، في حين بلغ مستوى الدلالة الإحصائية (Sig) قيمة (0.5270). وبمقارنة هذه القيمة بمستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، يتضح أنها أكبر منه بشكل واضح.

تشير هذه النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات التوافق المهني لدى عمال شركة قرافيل تعزى لمتغير الخبرة، إذ أن مستوى الدلالة (0.5270) يفوق (0.05)، مما يعني أن الفروق المسجلة بين فئات الخبرة المختلفة (من 1 إلى 5 سنوات، من 5 إلى 10 سنوات، 10 سنوات فأكثر) ليست فروقًا جوهرية من الناحية الإحصائية، وإنما يمكن إرجاعها إلى التباين العشوائي داخل العينة.

ونفسر هذه النتيجة بكون بيئة العمل داخل المؤسسة توفر ظروفًا تنظيمية ومهنية متقاربة لجميع العمال بغض النظر عن سنوات خبرتهم، سواء من حيث طبيعة المهام أو أسلوب الإشراف أو العلاقات المهنية. كما قد يدل ذلك على أن عملية الاندماج المهني داخل الشركة تتم بشكل سريع وفعّال، بحيث لا تظهر فروق واضحة بين العمال الجدد وذوي الخبرة الطويلة في مستوى التوافق المهني.

وبالتالي يتم قبول الفرضية الصفرية (H0) التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات التوافق المهني تعزى لمتغير الخبرة، ورفض الفرضية البديلة (H1).

ومنه يمكن القول إن متغير الخبرة لا يؤثر تأثيرًا معنويًا في مستوى التوافق المهني لدى عمال شركة قرافيل، مما يدل على أن التوافق المهني داخل المؤسسة يُعد سمة عامة يشترك فيها العمال على اختلاف سنوات خبرتهم.

3. نتائج الدراسة:

في ضوء التحليل الإحصائي للبيانات المجمعة من أفراد عينة الدراسة، والبالغ عددهم (23) عاملًا من عمال شركة قرافيل، تم التوصل إلى مجموعة من النتائج التي تعكس مستوى التوافق المهني داخل المؤسسة، بالإضافة إلى طبيعة تأثير المتغيرات الديموغرافية عليه.

أظهرت نتائج التحليل الوصفي للبيانات أن مستوى التوافق المهني لدى عمال الشركة جاء بدرجة جيدة تميل إلى الارتفاع، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للمحور (3.5468)، وهو ما يقع ضمن فئة "موافق" حسب سلم ليكرت الخماسي المعتمد في الدراسة. ويعكس ذلك وجود انسجام مقبول بين العمال وبيئة عملهم، سواء من حيث الالتزام المهني أو العلاقات الإنسانية أو طبيعة التعامل الإداري داخل المؤسسة.

كما بينت النتائج أن العمال يتميزون بدرجة عالية من الانضباط والالتزام، خاصة فيما يتعلق باحترام مواعيد العمل، وتكوين علاقات إيجابية مع الزملاء، والتنسيق فيما بينهم، إضافة إلى انتظام صرف الرواتب. وتشير هذه المعطيات إلى توفر بيئة عمل مستقرة نسبيًا تسودها علاقات مهنية إيجابية وتعاون متبادل بين العمال.

في المقابل، كشفت النتائج عن وجود عدم رضا نسبي فيما يتعلق بالجانب المادي، خاصة ما يرتبط بملاءمة الراتب لطبيعة العمل أو للدرجة العلمية، إضافة إلى الشعور بعدم كفاية الراتب لسد الحاجات. ويُعد هذا الجانب من أبرز النقاط التي قد تؤثر مستقبلاً على مستوى التوافق المهني إذا لم تتم معالجته من طرف الإدارة.

أما فيما يخص أثر المتغيرات الديموغرافية، فقد أظهرت نتائج اختبار الفرضيات باستخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA):

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس، حيث بلغ مستوى الدلالة (0.9770).
- كما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي (0.1850).
- وعدم وجود فروق أيضا لمتغير الخبرة (0.5270).

فجميعها قيم أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05). وهذا يدل على أن مستوى التوافق المهني داخل المؤسسة يتسم بالتقارب بين مختلف الفئات، بغض النظر عن اختلاف خصائصهم الديموغرافية.

ومنه يمكن القول إن التوافق المهني لدى عمال شركة قرافيل يُعد في مجمله إيجابيًا ومستقرًا، ويتأثر بدرجة أكبر بعوامل تنظيمية ومناخ العمل الداخلي أكثر من تأثره بالخصائص الشخصية والديموغرافية للعمال، مع بروز الجانب المادي كأهم عامل يحتاج إلى تحسين لتعزيز هذا التوافق بصورة أشمل وأكثر استدامة.

في ظل التغيرات السريعة التي يشهدها العالم اليوم، أصبح الاهتمام بالموارد البشرية ضرورياً لنجاح المؤسسات. ويُعد التوافق المهني من أهم العوامل التي تساعد العامل على الشعور بالاستقرار داخل عمله، وبكونه من المؤشرات الدالة على توافق الشخص مع ذاته ومع غيره ، مما ينعكس إيجاباً على أدائه وإنتاجيته فكلما كان العامل منسجماً مع بيئة عمله، من حيث العلاقات وظروف العمل، وطبيعة المهام زاد رضاه الوظيفي وارتفعت دافعيته للعمل أكثر.

هذا ما كان محور اهتمامي في هذه الدراسة للتعرف على مدى وجود التوافق المهني لدى العمال الإداريين لشركة قرافيل وذلك عبر الإجابة عن التساؤلات التي تمثل اشكالية البحث والتعمق فيها.

ومن النتائج التي توصلت اليها في ظل هذه الدراسة الميدانية:

- وجود توافق مهني مرتفع لدى العمال الاداريين بشركة قرافيل.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات التوافق المهني تعزى لمتغير المؤهل العلمي عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات التوافق المهني تعزى لمتغير الخبرة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

الاقتراحات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية والتي أظهرت بوجود توافق مهني لدى العمال الإداريين لشركة قرافيل، أوصي بجملة من الاقتراحات التالية:

- الحفاظ على مستوى التوافق المهني الحالي لأنه يعكس نوع من الاستقرار داخل المؤسسة.
- تطوير برامج تحفيزية (مادية ومعنوية) للحفاظ على رضا الموظفين.
- توفير الظروف المناسبة والمريحة والمكيف للجو الداخلي للعامل وذلك من أجل استمرارية تحقيق التوافق المهني.
- التعمق أكثر في هذا الموضوع ودراسة أبعاد مختلفة وإضافة متغيرات جديدة.
- إعادة الدراسة على عينات أكبر وأكثر تنوعا.
- اجراء دراسات مقارنة بين مؤسسات مختلفة لمعرفة جوهر الاختلاف لكليهما.

قائمة المراجع

- أبو مصلح عدنان. (2006). معجم علم الاجتماع. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.

- حنيفة بن فريد، و فاطمة الزهراء حدار. (2025). التوافق النفسي وعلاقته بالتوافق المهني لدى اساتذة الجامعة. وهران: مذكرة مكلمة لنيل شهادة الماستر.

- خيرة مبحوث، و زهية مجدول. (2016). صراع الأدوار وعلاقته بالتوافق المهني لدى الأمهات العاملات، رسالة ماجستر منشورة. جامعة تيارت–ابن خلدون، الجزائر.

- زكريا الشربيني، و آخرون. (2013). مناهج البحث في العلوم التربوية والنفسية والاجتماعية. الرياض: مكتبة الشقيري.

- سليم أبو عوض. (2007). التوافق النفسي للمسنين. عمان: دار أسامة.

- عبد العلايلي الشيخ. (بلا تاريخ). لسان العرب، المجلد 3. بيروت: مطبعة العرب.

- لبنة سناني. (2024). أنماط الشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى العمال، رسالة دكتوراه. جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة.

- ماهر عطوة الشافعي. (2002). التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقته بسماتهم الشخصية، رسالة ماجستر منشورة. الجامعة الاسلامية، غزة.

- محمود مبارك القاسم بديع. (2001). علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق"، الطبعة الأولى. عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.

قائمة الملاحق

- **الملاحق:**

الملحق رقم 1: الترخيص لإجراء الدراسة



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research

University Mohamed Elbachir Elibrahimi - Bordj Bou Arreridj
College of Humanities and Social Sciences
Department of Psychology

جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريريج
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم النفس

إلى السيد(ة): مدير شركة GRAFIL -برج بوعريريج-

الموضوع: طلب الموافقة على استقبال الطلبة

في إطار الدراسة الميدانية للسنة الثانية ماستر التخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية نرجو من سيادتكم الموافقة على استقبال الطلبة المبين أسماؤهم أدناه، وإفادتهم بالمعلومات الممكنة حول الموضوع التالي:

التوافق المهني لدى عمال شركة GRAFIL

تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام

أسماء الطلبة	إشراف الأستاذ:
✓ بن وطاس ياسمين	د لبوزادة عبد الحق

رأي المؤسسة المستقبلة

SARL GRAFIL (1993) GRAFIL Ressources Humaines

BEN YAHIA Hamza Dyes
Chef de Service
Ressources Humaines

رئيس القسم

رئيس قسم علم النفس
الدكتور عباس سمير

الملحق رقم 2: الاستبيان

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

جامعة محمد البشير الابراهيمي برج بوعريريج

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

تخصص علم النفس العمل والتنظيم

وتسيير الموارد البشرية

الاستبيان

في إطار إعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية تحت عنوان " التوافق المهني عند عمال شركة GRAFIL" ، من قبل الطالبة ياسمين بن وطاس, أضع بين أيديكم الاستمارة التالية جملة من العبارات، والرجاء منكم أن تقرؤوا كل عبارة بتركيز وتمعّن، والإجابة بصدق لما ترونه مناسبًا بوضع علامة (×) أمام العبارة المناسبة، علمًا أنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة، كما أن المعلومات التي ستدلون بها ستستعمل بغرض علمي.

أرجو منكم أن لا تتركو أي عبارة دون أن تجيبو عليها و شكرا.

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

الرقم	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	أعارض	أعارض بشدة
1	أعتقد أن واجبات العمل المطلوبة مني محددة					
2	يناسبني عدد ساعات الدوام الرسمي					
3	ألتزم بمواعيد العمل الرسمية					
4	أشعر بالإنهاك الشديد نهاية الدوام					
5	أشعر بالضجيج في مكان عملي					
6	يتناسب راتبي مع طبيعة عملي					
7	أحصل على راتبي بانتظام					
8	أعاني من عدم كفاية الراتب لسد حاجاتي					
9	أشعر بالضيق لعدم وجود حوافز مادية					
10	يتناسب راتبي مع الدرجة العلمية التي أعمل بها					
11	ترقيتي في العمل متعلقة بالكفاءة					
12	أشعر بأن المسؤولين يحترمونني					
13	يقدر المسؤولون أدائي لعملي.					
14	يحترم المسؤولون إقتراحاتي المهنية					
15	أشعربالموضوعية في تعامل المسؤولين معي					
16	يساهم المسؤولون في حل المشكلات التي أواجهها					
17	إن القرارات الموجهة من المسؤولين واضحة					
18	يتقبل المسؤولون النقد البناء.					

19	أشارك المسؤولون في اتخاذ القرارات بالمؤسسة					
20	أشعر بالضيق من كثرة الخلافات الإدارية مع المسؤولين					
21	أشعر بأن العقوبات الإدارية للمخالفين مناسبة					
22	أشعر بتقدير زملائي لي في العمل					
23	أقوم بالتنسيق مع زملائي في العمل					
24	أعاني من الخلافات مع زملائي					
25	أشعر بالضيق من كثرة انتقادات زملائي لي					
26	أحرص على تكوين علاقات إيجابية مع زملائي					

الملحق رقم 3: مخرجات برنامج spss

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	23	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	23	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,636	26

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			التوافق_المهني
N			23
Normal Parameters[a,b]	Mean		3,5468
	Std. Deviation		,29881
Most Extreme Differences	Absolute		,112
	Positive		,071
	Negative		-,112
Test Statistic			,112
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			,200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		,616
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,603
		Upper Bound	,629

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Frequencies

Frequency Table

الجنس

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	ذكر	16	69,6	69,6	69,6
	أنثى	7	30,4	30,4	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

المؤهل

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	متوسط	1	4,3	4,3	4,3
	جامعي	22	95,7	95,7	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

الخبرة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	من 1 الى 5 سنوات	9	39,1	39,1	39,1
	من 5 الى 10 سنوات	7	30,4	30,4	69,6
	من 10 سنوات فأكثر	7	30,4	30,4	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Pie Chart

Frequency Table

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
q1	23	1	5	3,35	1,369
q2	23	2	5	3,57	,992
q3	23	3	5	4,43	,662
q4	23	2	5	4,09	,900
q5	23	2	5	3,04	1,065
q6	23	1	4	2,57	,896
q7	23	3	5	4,52	,593
q8	23	2	5	3,78	,736
q9	23	2	5	4,13	,815
q10	23	1	5	2,87	1,254
q11	23	1	5	3,83	1,029
q12	23	1	5	4,30	1,020
q13	23	1	5	3,65	,935
q14	23	2	5	3,87	,869
q15	23	2	5	3,52	,846
q16	23	1	5	3,43	1,161
q17	23	1	5	3,35	,935
q18	23	1	5	3,43	,896
q19	23	1	5	3,22	1,126

q20	23	1	5	2,83	,984
q21	23	1	5	3,48	,947
q22	23	2	5	3,96	,825
q23	23	3	5	4,26	,689
q24	23	1	5	1,96	1,065
q25	23	1	5	2,17	1,029
q26	23	3	5	4,61	,583
التوافق_المهني	23	2,81	4,12	3,5468	,29881
Valid N (listwise)	23				

```
ONEWAY التوافق_المهني BY الجنس
  /MISSING ANALYSIS
  /CRITERIA=CILEVEL(0.95).
```

ANOVA

التوافق_المهني

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,000	1	,000	,001	,977
Within Groups	1,964	21	,094		
Total	1,964	22			

```
ONEWAY التوافق_المهني BY المؤهل
  /MISSING ANALYSIS
  /CRITERIA=CILEVEL(0.95).
```

Oneway

ANOVA

التوافق_المهني

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,161	1	,161	1,881	,185
Within Groups	1,803	21	,086		
Total	1,964	22			

```
ONEWAY التوافق_المهني BY الخبرة
  /MISSING ANALYSIS
  /CRITERIA=CILEVEL(0.95).
```

Oneway

ANOVA

التوافق_المهني

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,122	2	,061	,662	,527

Within Groups	1,842	20	,092		
Total	1,964	22			

		التوافق_المهني
q1	Pearson Correlation	,651**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	23
q2	Pearson Correlation	,645
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	23
q3	Pearson Correlation	,753
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	23
q4	Pearson Correlation	,722
	Sig. (2-tailed)	,030
	N	23
q5	Pearson Correlation	,657
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	23
q6	Pearson Correlation	,524*
	Sig. (2-tailed)	,010
	N	23
q7	Pearson Correlation	,698
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	23
q8	Pearson Correlation	,684
	Sig. (2-tailed)	,043
	N	23
q9	Pearson Correlation	-,647
	Sig. (2-tailed)	,035
	N	23
q10	Pearson Correlation	,586
	Sig. (2-tailed)	,020
	N	23
q11	Pearson Correlation	,608**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	23
q12	Pearson Correlation	,674**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	23
q13	Pearson Correlation	,668**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	23
q14	Pearson Correlation	,617**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	23
q15	Pearson Correlation	,660**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	23
q16	Pearson Correlation	,690**

	Sig. (2-tailed)	,001
	N	23
q17	Pearson Correlation	,646**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	23
q18	Pearson Correlation	,469*
	Sig. (2-tailed)	,024
	N	23
q19	Pearson Correlation	,716**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	23
q20	Pearson Correlation	,741*
	Sig. (2-tailed)	,048
	N	23
q21	Pearson Correlation	,473*
	Sig. (2-tailed)	,023
	N	23
q22	Pearson Correlation	,623
	Sig. (2-tailed)	,022
	N	23
q23	Pearson Correlation	,812
	Sig. (2-tailed)	,013
	N	23
q24	Pearson Correlation	,842
	Sig. (2-tailed)	,018
	N	23
q25	Pearson Correlation	,578
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	23
q26	Pearson Correlation	,631
	Sig. (2-tailed)	,027
	N	23
التوافق_المهني	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	23

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).