

جامعة مولود معمري - تيزي وزو -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس



الموضوع:

التوافق المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز
دراسة ميدانية في المؤسسة الوطنية للصناعات
الكهرومنزلية ENIEM بولاية تيزي وزو

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص علم نفس عمل وتنظيم وموارد
البشرية

- إشراف الأستاذ:

- د. قدور عثمان

إعداد الطالبتين:

- يحيى لهنة

- عمرانى جوهر

السنة الجامعية : 2020-2021

كلمة شكر.

نتقدّم بجزيل الشكر لكلّ من ساهم في مساعدتنا في إنجاز هذه المذكّرة ولكلّ من قدّم يدّ العون سواء بالسّهر معنا أو بتوفير الإمكانيّات اللاّزمة لإنجاز عمل قيّم يستطيع الاستفادة كلّ من سيطلّع عليه، كما نتقدّم بجزيل الشكر إلى الأستاذ المشرف "عثمان قدور" الذي لم يبخل علينا بالنصائح والمعلومات التي قدّمها لنا.

كما أتقدم بالشكر والتقدير أيضا إلى الأستاذ "حديبي سمير" الذي ساعدنا على إنجاز هذا العمل، وجزيل التقدير و شكر إلى كل أساتذة علم النفس عمل وتنظيم و تسيير موارد بشرية. كما أقدم لشكر لكل من قدم لنا المساعدات الميدانية و التسهيلات لجميع عمال المؤسسة للصناعات الكهرومنزلية ENIEM في وحدة خدمات تقنية بالأخص المشرفة "إيدير علجية" لها كل الشكر والتقدير.

إهداء

الحمد لله سبحانه وتعالى الذي بيّسّر لنا طريق العلم، وأعاننا على إتمام هذه الدّراسة بأنامل
تحيط بقلم أعيته الكلمة وأرقته الخطوط أهدي ثمرة جهدي إلى:
أمي الغالية التي سهرت الليالي و جزاها الله خيرا وأطال في عمرها وإلى والدي العزيز الذي
كرس نفسه من أجلنا و جزاه الله خيرا و أطال في عمره.
إلى كل عائلتي بالأخص أخواتي : نسيمة وسهام اعترافا بمحبتتي لهم و متمنا لهم بكل سعادة
والهناء وحفظهم الله وجزاهم خيرا، وإخوتي: محمد، أحمد ورشيد جزاهم الله خير الجزاء.
إلى خطيبي ياسين الذي قام بدعمي ومساندتي سواء بالسراء والضراء جزاه الله خيرا وأطال
في عمره وإلى عائلته الكريمة "بعوش".
إلى من شاركتني في هذا العمل صديقتي لهنة
إلى صديقاتي الحميمات: سهام، لهنة، حياة، حنان، نجاه، وحسينة وليدية و سلمى " وإلى
كل وزملائي وزميلاتي.

جوهر .

إهداء

الحمد لله الذي بنعمه تتم الصالحات اللهم لك الحمد حتى ترضى ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضى .

أهدي ثمرة جهدي :

إلى من زرع القيم و المبادئ ، من افني زهرة شبابه و الذي كان سندا لي في جميع الظروف والدي الحبيب، إلى القلب النابض ورمز الحنان، إلى من كانت دعواتها صادقة سر نجاحي أُمي الغالية.

إلى شموع البيت المنيرة إخوتي الذي لطالما كانوا بجانبني من أجل نجاحي وسعادتي هم قرّة عيني (روزة، يوغرطة ، رشيد ، فطة، كاهنة).

إلى أولاد أختي الحبيبان رحيم وإيمليا .

إلى جدتي الغالية اسكنها الله فسيح الجنة رحمك الله يا أظهر القلوب.

إلى جدي الغالي حفظه الله وأطال الله في عمره

إلى ابنة عمي الغالية لطالما كانت تشجعني و تساندني رحمة الله عليها .

إلى صديقة الطفولة ورمز الوفاء كانت تشجعني كنزة.

إلى صديقاتي الحميمات اللواتي كانوا سندا لي في كل خطوة كنت أخطوها : ربيعة، حياة سهام، جوهر، نسيم، لينة وصارة.

إلى زميلاتي وزملائي الذين جمعنتي معهم الدراسة.

إلى أستاذي المشرف "عثمان قدور".

لهنة.

ملخص الدراسة :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين التوافق المهني والدافعية للإنجاز وذلك من خلال دراسة ميدانية في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM بواد عيسي بولاية تيزي وزو، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة قمنا باستخدام المنهج الوصفي وقمنا أيضا بتحديد العينة الدراسة بطريقة عشوائية بسيطة من حيث يتكون المجتمع الدراسة من 70 عامل من بين 179 عامل في وحدة الخدمات التقنية في مؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM ، وتم توزيع 70 استبيان في المؤسسة محل الدراسة التي قمنا بتصميمها تطويرها خصيصا لذلك، والتي تحتوي على مجموعة من العبارات المتعلقة بموضوع دراستنا ، وبعد جمع البيانات والمعلومات التي قمنا بتحليلها باستخدام عدد من الأساليب الإحصائية المناسبة أو ذلك باستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss V20؛ حيث توصلنا للدراسة إلى النتائج التالية :

عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأجر ودافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية؛ ENIEM حيث بلغ معامل "بيرسون" (0.08)، وبلغت قيمة الدلالة الإحصائية (0.48) عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) .

عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين طبيعة العمل ودافعية للإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM، حيث بلغ قيمة معامل بيرسون (-0.06) ، وبلغت قيمة الدلالة الإحصائية (0.59) عند مستوى الدلالة (0.05).

عدم وجود علاقة بين ظروف الفيزيائية ودافعية للإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM؛ حيث بلغت قيمة معامل بيرسون (0.01)، وبلغت قيمة الدلالة الإحصائية (0.87) عند مستوى الدلالة (0.05).

عدم وجود علاقة بين توافق المهني ودافعية للإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM، حيث بلغت قيمة معامل بيرسون (0.01)؛ حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية (0.88) عند مستوى الدلالة (0.05).

الكلمات المفتاحية : التوافق المهني، دافعية للإنجاز.

ملخص باللغة الفرنسية:

- Cette étude visait la corrélation entre la compatibilité professionnelle à l'accomplissement, à travers une étude de terrain à l'entreprise nationale de l'industrie électronique Oued Aissi TIZI- OUZOU ou la communauté d'étude se compose de 70 employeurs sur 179 employeurs de l'unité des services techniques de l'institution nationale des industries électriques ENIE M , et 70 ont été distribués pour montrer dans l'institution à l'étude que nous avons conçu et développé spécifiquement pour cela qui contient un ensemble de phrases liées un sujet de notre étude après avoir collecté les données les informations que nous avons analysées à l'aide d'un certain nombre de méthodes statistiques appropriées ou à l'aide du logiciel statistique pour les sciences sociales SPSS v20 ; ou nous avons atteint l'étude aux résultats suivants : l'existence d'une corrélation statistiquement significative entre le salaire et le dépôt de réalisation parmi les employeurs de la fondation dans l'institution ou nous avons atteint l'étude pour les résultats suivants :

- L'absence d'une corrélation statistiquement significative entre le salaire et la motivation de réussite chez les employeurs de l'entreprise National industrie électrique. La valeur du « Pearson » (0.08) la valeur de la fonction statistique atteinte (0.48) au niveau de significative (0.05).

- L'absence d'une corrélation statistiquement significative entre la nature du travail et la motivation de réussite chez les employeurs de l'entreprise National industrie électrique. La valeur du « Pearson » (-0.06) la valeur de la fonction statistique atteinte (0.59) au niveau de significative (0.05).

- L'absence d'une corrélation statistiquement significative entre les conditions physiques et la motivation de réussite chez les employeurs de l'entreprise National industrie électrique. La valeur du « Pearson » (0.01) la valeur de la fonction statistique atteinte (0.87) au niveau de significative (0.05).

- L'absence d'une corrélation statistiquement significative entre compatibilité professionnelle et la motivation de réussite chez les employeurs de l'entreprise National industrie électrique. La valeur du « Pearson » (0.01) la valeur de la fonction statistique atteinte (0.88) au niveau de significative (0.05).

- Les mots clefs : La compatibilité professionnelle, la motivation de la réussite.

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	كلمة شكر و تقدير
ب	الإهداء
ت	ملخص الدراسة باللغة العربية
ث	ملخص الدراسة باللغة الفرنسية
ج	فهرس المحتويات
د	فهرس الجداول
ذ	فهرس الأشكال
ر	متضامانات الملاحق
ز	المقدمة
	الفصل الأول: الإطار العام للإشكالية
14	1- إشكالية الدراسة
17	2-فرضيات الدراسة
18	3-أهمية الدراسة
18	4-أهداف الدراسة
20	5-تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة
30	6- الدراسات السابقة
35	7- تعقيب الدراسات السابقة.
	الجانب النظري
	الفصل الثاني التوافق المهني
38	تمهيد
39	1- مفهوم التوافق العام

39	2- مفهوم التوافق المهني
40	3- اتجاهات التوافق المهني
44	4- أبعاد التوافق المهني
48	5- نظريات التوافق المهني
49	6- أسس التوافق المهني
53	7- العوامل المؤثرة في التوافق المهني
54	8- مظاهر سوء التوافق المهني.
57	9- أسباب سوء التوافق المهني
57	10- كيفية تحقيق التوافق المهني
58	خلاصة الفصل
	الفصل الثالث الدافعية للإنجاز
60	تمهيد
61	1- مفهوم الدافعية للإنجاز
62	2- أنواع الدافعية للإنجاز
62	3- أهمية الدافعية للإنجاز
63	4- أهداف الدافعية للإنجاز
63	5- نظريات الدافعية للإنجاز
68	6- خصائص الدافعية للإنجاز
69	7- وظائف الدافعية للإنجاز
69	8- مكونات الدافعية للإنجاز
69	9- مؤشرات الدافعية للإنجاز
72	خلاصة الفصل
	الجانب التطبيقي
	الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة
75	تمهيد
76	1- الدراسة الاستطلاعية
77	2- مجال الدراسة (الزمني والمكاني)
78	3- منهج الدراسة
85	4- عينة الدراسة
88	5- أدوات جمع البيانات
88	6- أساليب المعالجة الإحصائية

90	خلاصة الفصل
	الفصل الخامس عرض وتحليل نتائج الدراسة
92	تمهيد
93	1-الإحصاءات الوصفية لإجابات أفراد عينة الدراسة
93	1-1-الإحصاءات الوصفية لإجابات أفراد عينة الدراسة لمتغير التوافق المهني
93	1-1-1 الإحصاءات الوصفية لإجابات أفراد عينة الدراسة لمحور الأجر
94	1-1-2- الإحصاءات الوصفية لإجابات أفراد عينة الدراسة لمحور طبيعة العمل
95	1-1-3- الإحصاءات الوصفية لإجابات أفراد عينة الدراسة لمحور الظروف الفيزيائية
97	1-1-4 الإحصاءات الوصفية لإجابات أفراد عينة الدراسة لمتغير الدافعية للإنجاز
100	2-1 عرض وتحليل الفرضية الجزئية الأولى
101	2-2 عرض وتحليل الفرضية الجزئية الثانية
101	2-3 عرض وتحليل الفرضية الجزئية الثالثة
102	2-4 عرض وتحليل الفرضية العامة
103	خلاصة الفصل
	الفصل السادس: تفسير ومناقشة نتائج الدراسة
105	تمهيد
106	1-تفسير مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى.
106	2-تفسير مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية.
107	3-تفسير مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة.
108	4_تفسير مناقشة نتائج الفرضية العامة.
110	الاستنتاج.
111	الاقتراحات
112	الخاتمة

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
79	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس	01
80	يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن	02
81	يوضح توزيع أفراد العينة حسب سنوات الأقدمية	03
82	يوضح توزيع افراد العينة حسب الحالة العائلية	04
83	يوضح توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي	05
84	يوضح توزيع افراد العينة حسب المستوى المهني	06
86	يوضح مقياس بنود ايجابية وسلبية لدافعية للانجاز	07
87	يوضح مفتاح تصحيح لمقياس دافعية للانجاز	08
88	يوضح نتائج ثبات معامل الفاكرونباخ لمتغير التوافق المهني	09
88	يوضح نتائج ثبات معامل الفاكرونباخ لمتغير دافعية للانجاز	10
93	إحصاءات الوصفية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول محور الاجر	11
94	إحصاءات الوصفية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول محور طبيعة العمل	12
95	إحصاءات الوصفية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول محور ظروف الفيزيقية	13
97	إحصاءات الوصفية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول متغير دافعية للانجاز	14
100	عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الاولى	15
101	عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية	16
101	عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة	17
102	عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة	18

قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	اتجاهات التوافق المهني	36
02	هرم ماسلو	46
03	يوضح مكونات دافعية للإنجاز لدى جيلفود	68
04	يوضح مكونات دافعية للإنجاز حسب ميشال	68
05	دائرة نسبية توضح نسبة للجنس	79
06	دائرة نسبية توضح نسبة للسن	80
07	دائرة نسبية توضح نسبة سنوات الأقدمية	81
08	دائرة نسبية توضح نسبة الحالة العائلية	82
09	دائرة نسبية توضح نسبة المستوى التعليمي	83
10	دائرة نسبية توضح نسبة المستوى المهني	84

متضمنات الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق
01	الاستبيان
02	دليل المقابلة
03	قائمة أعضاء المحكمين
04	الهيكل التنظيمي للمؤسسة ENIEM
05	نتائج SPSS

مقدمة:

الموارد البشرية من أهم الموارد التي تعتمد عليها المنظمات و هي مصدرا مهم لقدراتها التنافسية إذا يمكن الاعتماد عليها في تحقيق أهداف المنظمة التي تكون مقترنة بوجود أفراد الذين يمتلكون ثقة عالية ووفاء والالتزام للعمل الذي يقوم به المحور الأساسي في نجاح المنظمة أو خسارتها. يبقى موضوع التوافق المهني من أحد المواضيع المهمة في السلوك التنظيمي كونه يدرس سلوكيات العاملين، ويحاول تحقيق توافقهم علي المستوى المهني والاجتماعي فلا يمكن لأي مؤسسة تحقيق إلا إذا حققت توافق أفرادها وتفاعلهم وتحقيق أداء جيد، ويؤدي هذا بدوره إلى تحقيق أهداف المؤسسة ونشاطها واستمرارها، ومع تأقلمها مع المتغيرات الخارجية في استقرار الفرد وتوافقه يؤدي بالمؤسسة إلى الحفاظ على مكانتها وتحقيق أهدافها.ويمكن تعريفه حسب أحمد الهيجان : أنه العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد من أجل تحقيق التكيف و الانسجام بينه وبين المهنة أو الوظيفة التي تؤديها وبينه وبين بيئة العمل. (عبد الرحمان بن أحمد الهيجان ، 2004).

يعتبر من أحد العوامل المؤثرة في دافعية للإنجاز من خلال استجابات أفراد المنظمة وتفهم موافقتهم وخلق البيئة المناسبة؛ ومن هنا يمكن تعريف دافعية للإنجاز نذكر منها: تعريف الكتابي بأنه: سعي الفرد للتركيز الجهد والانتباه والمثابرة عند القيام بالأعمال الصعبة، والتغلب على العقبات بكفاءة في أسرع وقت وبأقل جهد وأفضل نتيجة أو الرغبة المستمرة في النجاح لتحقيق مستوى وطموح مرتفع من أجل بلوغ معايير الامتياز . (مهدي أحمد محمد عبد الله 1996، ص 185).

والتوافق المهني ودافعية للإنجاز أمران متلازمان فإنه لا يمكن وضع دافعية للإنجاز إلا بوجود جو عمل مناسب وتوافق المهني عامل مع عمله، وبناء على ما تناولته المفاهيم و الدراسات سواء تلك التي خصت موضوع التوافق المهني، والتي اعتمدت بالدافعية للإنجاز فإننا نستنتج بأن هناك ارتباط وثيق بين هذان الموضوعين؛ مما أدى إلى ظهور صعوبات كبيرة في تحديد المفاهيم واختلافات دافعية في الرؤى والتصورات بين المختصين بسبب تداخل وتشابك العوامل والأسباب المؤثرة بالنظر لارتباطهما الوثيق والمتين بالمشاعر داخلية للأفراد كالطموحات العاملين، التي يصعب معرفتها بالضبط ومن ثم تكون هذه الصعوبة أكبر في تحديد وفهم العوامل التي تؤدي الى تحقيقها أو تلك التي لم يحققها.

وهذا ما جاء في هذه الدراسة التي هدفت الى البحث عن العلاقة بين التوافق المهني وعلاقته بدافعية للإنجاز ومعرفة كذلك مدى ارتباط بين توافق المهني ودافعية للإنجاز، وذلك من خلال محاولة الإحاطة بجميع نواحي الموضوع ، وتقسيم الدراسة إلى ستة فصول التي جاءت كالاتي: الجانب النظري الذي يكمن في ثلاثة فصول :

الفصل الأول: وفيه تتعرض على الفصل التمهيدي، والذي يتكون من إشكالية الدراسة وصياغة الفرضيات وأهمية وأهداف الدراسة وما أسباب اختيار الدراسة؟ وكذلك تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة وأهم الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع الدراسة .

الفصل الثاني: يتمثل التوافق المهني الذي يكمن مفهوم التوافق العام ثم تعريف التوافق المهني واتجاهات التوافق المهني وأبعاد التوافق المهني ونظريات المفسرة للتوافق المهني وأسس التوافق المهني،العوامل المؤثرة في التوافق المهني ،المظاهر سوء التوافق المهني وما هي أسباب سوء التوافق المهني وطرق تحقيق التوافق المهني؟ وأخيرا خلاصة الفصل .

الفصل الثالث : يمثل الدافعية للإنجاز والذي نتطرق إلى تعريف دافعية للإنجاز أنواع دافعية للإنجاز ومؤشرات دافعية للإنجاز، ووظائف الدافعية للإنجاز، نظريات دافعية للإنجاز وقياس دافعية للإنجاز ثم خلاصة الفصل .

يتبعه الجانب التطبيقي (الميداني) الذي يتضمن ثلاثة فصول.

الفصل الرابع: يتضمن في الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، والذي يتم تعريف الدراسة الاستطلاعية وأهداف الدراسة الاستطلاعية وعينة الدراسة الاستطلاعية، ويضم إجراءات الدراسة الاستطلاعية التي يتكون المجال الزمني والمجال المكاني والمجال البشري للدراسة ثم المنهج الدراسة ومجتمع، وعينة الدراسة وخصائص العينة الدراسة، وأدوات الدراسة وخصائص السكومترية لأدوات الدراسة، وكذلك الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات الدراسة و أخيرا خلاصة الفصل.

الفصل الخامس: تمثل عرض وتحليل نتائج الدراسة، والذي تناول فيها إحصاءات الوصفية للأفراد العينة ويضمن إحصاءات الوصفية لكل متغير التوافق المهني، دافعية للإنجاز، ثم عرض وتحليل النتائج فرضيات الدراسة .

الفصل السادس: الذي يتضمن على تفسير ومناقشة نتائج الدراسة من خلال تفسير فرضية الجزئية الأولى والثانية والثالثة، وتفسير فرضية العامة ومناقشتها في ضوء فرضيات الدراسة، ثم أخيرا تقوم بالتوصيات والاقتراحات ثم الاستنتاج العام ثم تصل إلى الخاتمة.

الفصل الأول

الإطار العام للإشكالية

الفصل الأول: الإطار العام للإشكالية

- 1- الإشكالية.
- 2- فرضيات الدراسة.
- 3- أسباب اختيار الموضوع
- 4- أهداف الدراسة.
- 5- تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة.
- 6- الدراسات السابقة.
- 7- تعقيب الدراسات السابقة.

1- الإطار العام للإشكالية :

يعتبر العنصر البشري من أثنى الموارد لدى المنظمات، ونظرا للدور الذي يلعبه في حياة المنظمة من حيث نجاحها، ورفع كفاءتها ونموها، وبقائها ولضمان تحقيق فعاليتها وأهدافها بحاجة إلى الاهتمام بالعاملين بتكون داعمة ومشجعة لهم، إذ يعدّ العمل من أهمّ الأنشطة التي يزاولها الفرد باستمرار، وأهم الميادين التي ينبغي أن يحقق فيها الفرد أكبر قدر من التوافق النفسي لأنه يقضي نسبة كبيرة من وقته في ميدان العمل، ويؤثر بشكل كبير على حياته ومكانته في المجتمع، ولقد جاءت المهنة لتلبي حاجاته الاجتماعية، والنفسية وتكوين مشاعر إيجابية كثيرة في النفس البشرية؛ بحيث اتجه العلماء والباحثون في مجالات الإدارة والسلوك التنظيمي ومجالات علم النفس الصناعي والتنظيمي والاجتماعي والمهني إلى الاهتمام بموافق العاملين وميولهم واتجاههم نحو وظائفهم ونحو المؤسسات التي تعملون بها ونحو بيئة العمل المحيطة بهم، ازداد اهتمام الباحثين في دراسة التوافق الذي يعدّ التغلب على الظروف التي دفعت الفرد إلى اضطرابات نفسية، وهو مجموعة من ردود الأفعال والاستجابات التي يعيد بها الفرد بناءه السيكولوجي أو سلوكه ليتفاعل بشكل مناسب مع شروط محيطه معينة ويكون إما سيئا أو حسنا، فالتوافق السليء هو أساس الاضطرابات النفسية، إذ نجد التوافق المهني جزء من التوافق العام وهو القدرة على أن يتكيف مع البيئة الاجتماعية والمهنية، فإذا كان العامل متوافقا مع عمله تكون لديه الرغبة في العمل والدافع نحو الأداء المميز الذي يحقق له الرضا الوظيفي ورضا المسؤولين عنه، فالتوافق المهني هام لأي منظمة فهو إلى جانب الدور الذي يلعبه من حين ربط توقعات الفرد بمهام المنظمة التي يعمل بها، يؤدي إلى أن يعزز فيه اهتمامه بتقديم المنظمة ونجاحها حين أنّ ارتفاع درجة التوافق المهني لدى العاملين يعتبر مؤشرا قويا على نجاح سير العمل بها، وبالتالي تحقيق أهدافها، إذ عزّفه "أحمد راجع" (1970) التوافق المهني بأنه قدرة الفرد على أن يعتقد حالات اجتماعية مرضية مع من يشرفون عليه أو يعملون معه، كما يتضمن قدرة الفرد على التكيف مع البيئة الاجتماعية في مختلف نواحيها المهنية والاقتصادية والمنزلية. (عبد القادر، 2000، ص ص 107-108)، فالتوافق المهني هو توافق الفرد مع بيئة عمله بحيث يشمل توافق مع مختلف العوامل البيئية التي تلازمه في مجال عمله وتوافقه مع التغييرات التي تظهر على هذه العوامل مع مرور الزمن وتوافقه مع خصائص الذاتية؛ بحيث يكون لديه دافع نحو عمله ليتمكن من التوافق فيما بينهم.

ومن الدراسات التي تناولت موضوع التوافق المهني نجد دراسة "عثمان" (1999) قام بدراسة التوافق المهني وعلاقته بموقع الضبط لدى مدرسي المرحلة الثانوية في اليمن، استهدفت هذه الدراسة

الكشف عن علاقة التوافق المهني بموقع الضبط عند معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة تعز في اليمن على عينة تكوّنت من 272 مدرّس ومدرّسة، واستخدمت مقياس التوافق المهني وموقع الضبط من إعداد الباحثة، وبعد تطبيقها على أفراد العيّنة، وتحليل البيانات إحصائياً باستخدام معامل الارتباط والاختيار الثاني وتحليل الانحدار البسيط والمتعدّد وتحليل التباين، إذ أظهرت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني وموقع الضبط، وكان الفرق بين الذكور والإناث في العلاقة دالة إحصائياً ولصالح الإناث. (عثمان، 1999، ص 07). فالتوافق المهني هو توافق الفرد مع بيئة عمله وتوافقه مع خصائصه الذاتية؛ بحيث يكون لديه دافع نحو عمله فيدوّن دافع لا يمكن للإنسان أن يطمح إلى تحقيق الأفضل، وهذه الدوافع بدورها يجب أن تستنشر لتطفو إلى السطح وتقوم بتوجيه سلوك الإنسان، ويكون ذلك بواسطة الحوافر، التي تعمل كمثيرات لتحقيق ما هو أفضل، فتتغير دافعية للإنجاز عاملاً أساسياً لتفسير السلوك الفردي أو الجماعي، فأني تصرف أو سلوك لا نفهمه جيّداً إلا إذا عرفنا دوافعه الحقيقية؛ بحيث يعدّ موضوع دافعية الإنجاز من أكثر موضوعات علم النفس ذات أهمية سواء على المستوى الشخصي أو الاجتماعي، فمن الصعب التحدي للعديد من المشكلات النفسية دون الاهتمام بدوافع الفرد، التي تقوم بالدور الأساسي في تحديد قوة ووجهة سلوكه وكيفية التعبير عنه، إذ عرفها "ماكليلاند" على أنها ميل مستمرّ نوعاً ما نحو النجاح، وأن شدة دافع الإنجاز لا تتعلق بالفرد فقط؛ بل أنّ مستوى صعوبة المهمة بالنسبة للفرد من أهم المتغيرات التي تحدد شدة الدافع. (سواق ساري سليم، 2010، ص 126).

من الدراسات التي تناولت موضوع دافعية الإنجاز نجد دراسة "وسطاني عفاف" (2010) بعنوان علاقة بين النمط السائد لمدير المؤسسة التعليمية ودافعية للإنجاز للأساتذة، وتهدف هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين النمط السائد لمدير المؤسسة التعليمية ودافعية الإنجاز للأساتذة في ضوء مشروع المؤسسة وثمّ الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي شملت عينة الدراسة 194 أستاذ موزعة على 4 فئات؛ حيث اجتزت بالطريقة العشوائية العنقودية و27 مدير؛ حيث تمّ أخذ المجتمع الإحصائي ككل، وقد تمّ استخدام استبيان بتحديد النمط القيادي السائد للمحير المهم من طرف الباحثة، ومقياس دافعية الإنجاز للدكتور "عبد الرحمان صالح الأزرق" لجمع بيانات الدراسة، أما بالنسبة لتحليلها فقد استخدم اختيار الاستقلالية (ك 2) معامل التوافق (c) والمتوسط الحسابي. ولقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة قوية ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي السائد لمدير المؤسسة التعليمية ودافعية الإنجاز للأساتذة في المؤسسات ذات النمط الديمغرافي ومستوى منخفض لدافعية الإنجاز لدى الأساتذة في المؤسسات ذات

النمط الأوتوقراطي الفوضوي. (وسطاني، 2010، ص 23)، ومن خلال ما تمّ ذكره عن متغيّر التوافق المهني ودافعية الإنجاز وما يلعبان من أدوار جد مهمة داخل المنظمات ارتأينا في هذه الدراسة تسليط الضوء عليها.

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة بين التوافق المهني والدافعية للإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية الكهرومنزلية ENIEM.؟

2- فرضيات الدراسة:

2-1- الفرضية العامة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توافق المهني ودافعية الإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية ENIEM .

2-2- الفرضيات الجزئية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأجر ودافعية الإنجاز لدى عمال مؤسسة ENIEM.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين طبيعة العمل ودافعية الإنجاز لدى عمال مؤسسة ENIEM.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الظروف الفيزيائية ودافعية الإنجاز لدى عمال مؤسسة ENIEM.

3- أسباب اختيار الموضوع:

- الرغبة في معرفة العلاقة بين التوافق المهني ودافعية الإنجاز .
- التعرف على أبعاد التوافق المهني .
- الإلمام بواقع التوافق المهني ودافعية الإنجاز داخل المؤسسة.
- تماشي موضوع التوافق المهني ودافعية الإنجاز مع تخصص علم النفس عدل وتنظيم.

- الوقوف على أهم الحقائق المتعلقة بالتوافق ودافعية الإنجاز .

- تحسيس المسؤولين في المؤسسة الصناعية الوطنية ENIEM بضرورة الاهتمام بالتوافق المهني ودافعية الإنجاز.

4- أهداف الدراسة:

- دراسة العلاقة بين محاور التوافق المهني ودافعية الإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية ENIEM.

- التعرف على مستوى كل من التوافق المهني ودافعية الإنجاز لدى عمال المؤسسة ENIEM.

- الكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة.

- التحقق من وجود علاقة بين التوافق المهني ودافعية الإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية ENIEM.

- إلقاء الضوء على مفهوم دافعية الإنجاز والتوافق المهني.

- كل دراسة تسعى لتحقيق أهداف معينة.

- التعرف على دور التوافق المهني وتحقيق دافعية الإنجاز.

5- أهمية الدراسة:

- تسليط الضوء على مستوى التوافق المهني لدى عمال المؤسسة الصناعية الوطنية ENIEM من أجل لفت انتباه المسؤولين على هذا القطاع إلى موضوع التوافق المهني وأهميته في حياة الفرد في العمل، وبالتالي وضع استراتيجيات.

- إمكانية استخدام نتائج هذه الدراسة في مجالات مهنية مختلفة.

- تمتع الفرد بالتوافق النفسي والاجتماعي والمهني مما يساهم في زيادة الإنتاجية.

- قدرة الفرد على التكيف مع المتغيرات المختلفة والحفاظ على توازنه الانفعالي.

- تعد دافعية الإنجاز من بين العوامل التي تظهر لنا مدى العامل في حياته المهنية، فكل نجاح يحققه يعتبر مؤشرا إيجابيا يزيد من ثقته ويرفع تقديره لذاته، مما يجعله يستمر في تحقيق أداء متميز في المجال المهني.

- إثراء البحث العلمي والمكتبة الجامعية حتى يصبح الموضوع كمرجع بسيط للطلبة.

6- تحديد المفاهيم الأساسية:

6-1- مفهوم التوافق (اصطلاحاً):

التوافق حالة من التوائم والانسجام بين الفرد وبيئته تبدو في قدرته على إرضاء أغلب حاجاته وتصرفه تصرفاً مرضياً إزاء مطالب البيئة المادية والاجتماعية، ويتضمن التوافق قدرة الفرد على تغيير سلوكه وعاداته عندما يواجه موقفاً جديداً أو مشكلة مادية أو اجتماعية أو خلقية أو صراعاً نفسياً، يناسب هذه الظروف الجديدة. (راجح، 1982، ص 470).

6-2- مفهوم التوافق المهني (اصطلاحاً):

التوافق المهني هو توافق فرد لواجبات عمله المحددة، ذلك أنّ التوافق المهني يعني توافق الفرد لبيئة العمل، وهذا يتضمن توافقه لكل العوامل البيئية المحيطة به في عمله، ولكل المتغيرات التي تحدث لهذه العوامل خلال فترات الزمن، كما يتضمن توافقه لكل خصائصه الذاتية؛ أي أنه يتوافق مع صاحب العمل ومع رئيسه في العمل، ومع متطلبات العمل نفسه ومع الظروف الاقتصادية للعمل، كما يتوافق أيضاً مع استعداداته الذاتية ومع ميوله ومزاجه. (عوض عباس، 1976، ص 03).

- عرف "عبد القادر" التوافق المهني بصورة عامة "يعني عمل ترتيبات الأزمنة والتنظيمات المختلفة والإعداد لعمل شيء ما أو السعي إلى تحقيق انسجام بين عناصر موضوع ما، أو إعداد الأشياء لكي تتفق مع مستوى معين أو لكي تخدم غرضاً معيناً، كما أنّ اللفظ يستخدم للدلالة على شقين الأول عمل ارتباط بين شيئين والآخر توفير الراحة للناس.

- عرفه "ميلر" 1964 أنّه من متطورة الاجتماعى من خلال الحاجات والمتطلبات التي تعرض

إشباعها في وضعية العمل، وداخل جماعة العمل، عن طريق التركيبية الاجتماعية لنظام العمل. (أحمية عبد السلام، 1989، ص ص 26-27).

6-2-1- إجرائياً: التوافق المهني هو الدرجة الكلية التي يتحصل عليها الفرد العامل في

المؤسسة الوطنية الكهرومنزلية الصناعية ENIEM لولاية تيزي وزو من خلال إجابته على استبيان التوافق المهني بأبعاده (الأجر، طبيعة العمل، الظروف الفيزيائية).

6-3- مفهوم دافعية الإنجاز:

هي الرغبة المستمرة نوعاً ما نحو النجاح والمكافأة لعمل شيء صعب بأفضل وأسرع ما يمكن، والمثابرة في التغلب على العقبات بكفاءة ومهارة في كافة الأنشطة التي يقوم بها الفرد العامل الأمر الذي يساعده على تحقيق التمييز والتفوق والانتماء بتكوينه لعلاقات ناجحة وهادفة.

- عرفه "ماكلياند" على أنه ميل مستمر نوعا ما نحو النجاح، وأنّ شدة دافع الإنجاز لا تتعلق بالفرد فقط، بل أن مستوى صعوبة المهمة وأهميتها بالنسبة للفرد من أهم المتغيرات التي تحدده شدة الدافع. (سواق ساري سليم، 2010، ص 126).

- عرفه "الكياني" بأنّ سعي الفرد لتركيز الجهد والانتباه، المثابرة عند القيام بالأعمال الصعبة والتغلب على العقبات بكفاءة في أسرع وقت وبأقلّ جهد وأفضل نتيجة، والرغبة المستمرة للنجاح وتحقيق مستوى طموح مرتفع، والنضال والمنافسة من أجل بلوغ معايير الامتياز. (عبد الله، 2006، ص 177).

6-1-3- مفاهيم مرتبطة بالدافعية:

- **الحاجة:** هي حالة من النقص والافتقار أو الاضطراب الجسدي والنفسي، وعدم إشباعها يثير لدى الفرد نوعا من التوتر والضيق لا يزول حتى يتمّ إشباع الحاجة، وتوافق كثير من خصائص الشخصية على حاجات الفرد ومدى إشباعها.

- **الحافز:** إنّ الدافع استعداد ذو وجهين، وجه خارجي هو الهدف وآخر داخلي وهو الحافز وهو حالة من التوتر يولد استعداد إلى النشاط العام، وهو لا يوجه السلوك إلى هدف معين لأنه مجرد طاقة من الداخل.

- **الرغبة:** الكيل نحو شخص أو شيء معين، والرغبة لا تنشأ من حالة نقص أو الافتقار كما هو الحال بالنية للحاجة، بل تنشأ من تفكير الفرد فيها، أو إدراك الأشياء المرغوبة، فالحاجة تستهدف تجنب الألم والتوتر في حين أنّ الرغبة تستهدف التماس اللذة.

- **الغريزة:** يعرف "ماكد وجال" الغريزة على أنها استعداد فطري نفسي يجعل الكائن الحي على الانتباه إلى مثير معين يدركه إدراكا حسيًا، ويشعر بانفعال خاص وقد صنفها اجتماعية كغريزة السيطرة. (الهاشمي، 2006، ص 167).

6-2-3- إجرائيا: هي الدرجة الكلية التي يتحصل عليها العامل عن مقياس أو استبيان دافعية

الإنجاز.

7- دراسات سابقة حول التوافق المهني:

7-1- دراسات عربية:

7-1-1- دراسة مريم تكستاني (1998):

عنوانها التوافق المهني وبعض سمات الشخصية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة، وتهدف إلى معرفة مدى التوافق المهني والعوامل المؤثرة فيه كالرضا عن العمل أو أجريت على العينة (213) معلما ومعلمة من معاهد الأمل للصم أو معاهد التربية الفكرية، وأدوات هو مقياس التوافق المهني من إعداد الباحثة ومقياس الشخصية من إعداد الباحثة، وأثبتت النتائج على وجود علاقة بين التوافق المهني وسمات الشخصية والتوازن الانفعالي والمسؤولية والتحمل والعطف، وجود فروق في التوافق المهني بين معلمي ومعلمات التربية الخاصة في الأمل التربية الفكرية. (الشيخ، 2010، ص 39).

قد ركزت هذه الدراسة على موضوع التوافق المهني وبعض السمات الشخصية، وتألفت عينة الدراسة على (213) معلما ومعلمة ومكان الدراسة معاهد الأمل، ومعاهد التربية الفكرية واستخدمت الباحثة أدوات في مقياس التوافق المهني ومقياس الشخصية، وأهملت المنهج وأيضا الباحث، الأساليب الاجتماعية واستخدمت الباحث لجمع معلومات قياس التوافق المهني ومقياس الشخصية.

7-1-2- دراسة الشهري (2000):

عنوانها التوافق المهني وبعض السمات الشخصيات لدى موظفي القطاعين الحكومية والخاصة في مجال الخدمات الصحية بمدينة الرياض، والتي تهدف إلى دراسة العلاقة والفروق في التوافق المهني بين موظفي القطاعين الحكومي والخاص تبعا للمتغيرات التالية: (الراتب، العلاقة مع الزملاء التكيف مع بيئة العمل، الحراك المهني، ساعات الدوام، الإنجازات، مواعيد العمل، الإدارة والإشراف)، والتي أجريت على العينة (700) موظف؛ حيث قدر عدد موظفي القطاع الحكومي ب (430) موظف والقطاع الخاص ب (280) موظف، واستخدمت أدوات هو مقياس من إعداد الباحث عن التوافق المهني وسمات الشخصية وأثبتت النتائج على وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الدرجة الكلية للتوافق المهني في علاقتها بسمات الشخصية التالية (الاتزان الانفعالي، المسؤولية والدافعية للإنجاز) لدى موظفي القطاعين الحكومي والخاص.

- توجد فروق دالة إحصائية في الدرجة الكلية للتوافق المهني بين موظفي القطاعين العام والخاص لصالح موظفي القطاع الحكومي.

- هناك عدد من المحاور في التوافق المهني غير دالة إحصائيا منها (الراتب، العلاقة مع الزملاء والإنجازات). (العطاس، 2009، ص ص 116-117).

لقد ركزت هذه الدراسة على موضوع التوافق المهني وبعض السمات الشخصية لدى موظفي القطاعين الحكومية والخاصة في مجال الخدمات الصحية، وتألفت عينة الدراسة على (700) موظف؛

حيث قَدَّر موظفي القطاع الحكومي ب (430) موظف، والقطاع الخاص ب (280) موظف. وأجريت الدراسة في مجال الخدمات الصحية بمدينة الرياض ، واستخدم الباحث أدوات في مقياس التوافق المهني ومقياس سمات الشخصية وأهم المنهج والأساليب الإحصائية واستخدم لجمع المعلومات مقياس التوافق المهني وسميات الشخصية.

7-1-3- دراسة محمد عبيد هاشم الصعب (2009):

عنوانها قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من المرشدين بتعليم الليث والقنفذة، والتي تهدف إلى معرفة التوافق المهني والمساندة الاجتماعية لدى عينة من العمال السعوديين العاملين في بعض الصانع في محافظة جدة.

هدفت إلى معرفة مدى التوافق المهني الذي يتمتع به العمال السعوديون العاملون في بعض المصانع بمحافظة جدة معوضة العلاقة بين التوافق المهني والمساندة الاجتماعية والفروق بين أصحاب الأرباعي الأعلى والأرباعي الأدنى على درجة المساندة الاجتماعية في التوافق المهني، ومعرفة الفروق في التوافق المهني والمساندة الاجتماعية في ضوء متغيرات (نوع المهنة، العمر، مدة الخدمة، المؤهل العملي، مقدرا الراتب، عدد ساعات العمل والحالة الاجتماعية)، وتألفت عينة الدراسة قدرت ب (218) فردا من العمال السعوديين في بعض المصانع ومكان إجرائها بمحافظة جدة، استعملت الباحثين المنهج الوصفي وقام باحث باستخدام مقياسين: مقياس التوافق المهني من إعداد بشرى إسماعيل ومقياس المساندة الاجتماعية من إعداد "بشرى إسماعيل" وقام باستخدام باحث في المعالجة الإحصائية لبيانات دراسته الأساليب الإحصائية معامل ارتباط بيرسون، وألف "كروميخ" لتكرارات ونسب مئوية، ومتوسطات حسابية، تحليل التباين الأحادي أتوفا، اختيار (T) وأثبتت الدراسة على أنّ هناك مظاهر في أبعاد التوافق المهني يتمتع بها العمال، وهي على الترتيب: (المسؤولية عن العمل، ظروف العمل، العلاقة بالزملاء، العلاقة بالمشرف، نوع العمل، ظروف العمل، ظروف السوق المتغيرة وخاصة بالعمل)، وهناك مظاهر في أبعاد المساندة الاجتماعية يتمتع بها العمال وهي على الترتيب (المساندة الأسرية، مساندة الزملاء، مساندة الأقارب)، وتوجد علاقة إرتباطية دالة بين التوافق المهني والمساندة الاجتماعية لدى العمال في جميع الأبعاد ما عدا أبعاد (مدعمات العمل الاقتصادي والمساندة الأسرية)، وبين (ظروف العمل والمساندة الأسرية). (محمد صالح الشيخ، 2009، ص 44).

7-2-2- دراسات محلية:

7-2-1- دراسة بوعطيط (2006):

عنوانها طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني ودراسة ميدانية بمركب "ميتال ستيل" بعنابة، والتي تهدف إلى العلاقة بين نمط الإشراف السائد محل الدراسة وتوافق عمالها، وأجريت على العينة (80) عاملا من العمال بمصلحة الموارد البشرية بمؤسسة "ميتال ستيل" عنابة، والأدوات التي استعملت هو مقياس لقياس التوافق المهني من إعداد الباحث، وأثبتت النتائج على:

- وجود علاقة ارتباطية بين طبيعة الإشراف والتوافق المهني.
- عدم وجود تأثير للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، السن، الحالة المدنية، المستوى التعليمي، الأقدمية) على مستوى التوافق المهني. (بوعطيط، 2006).

لقد ركزت هذه الدراسة على موضوع طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني دراسة ميدانية بمركب عنابة، تألفت العينة من (80) عامل ومكان دراستها بمصلحة الموارد البشرية لمؤسسة ميتال ستيل عنابة، واستخدم الباحث أدوات وهو مقياس لقياس التوافق المهني وأهم المنهج، الأساليب الإحصائية كما استخدم استبيان لجمع المعلومات لهذه الدراسة.

لقد ركزت هذه الدراسة على موضوع التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسة العقابية دراسة ميدانية على أعوان السجن بمؤسسة إعادة التأهيل بقسنطينة، وتألفت على العينة (138) عوناً من الأعوان العاملين بمؤسسة إعادة التأهيل وإجرائها، ثم في قسنطينة في مؤسسة عقابية بمؤسسة لإعادة التأهيل، وأهم في هذه الدراسة المنهج وأدوات والأساليب الإحصائية.

7-2-2- دراسة بن غريال (2014):

عنوانها الذكاء العاطفي وعلاقتها بالتوافق المهني دراسة ميدانية، والتي تهدف إلى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني لدى أساتذة جامعة محمد خيضر بكسرة، ومعرفة العلاقة بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني لدى أساتذة جامعة محمد خيضر في ضوء متغيراتها (الجنس، التخصص العلمي، الخبرة المهنية)، وأجريت على العينة (150) أستاذ من جميع الكليات من جامعة محمد خيضر، ومقسمين إلى (06) كليات، وفي حين استخدم المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدم الباحث مقياسين في جمعه لبيانات مقياس متعلق بالذكاء العاطفي ومقياس متعلق بالتوافق المهني من إعداد الباحثة "أوقية" حددت خمسة أبعاد هي: طبيعة الظروف، الأجر، العلاقة بالزملاء، العلاقة

بالطلبة، والإشراف، الترقية والتطور وفرص تقدم في العمل. ويتكوّن المقياس من (38) بنداً وسلم استجابة وفق مقياس "ليكرت" الثلاثي في معالجة البيانات، اعتمدت الباحثة على التكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، مقياس ارتباط "بيرسون" ومعامل الارتباط "سييرمان بروات" ومعامل "ألف كروميخ" واختبار (T.Test) للتأكد من صدق مقاييس الدراسة وأثبتت النتائج التي توصلنا إليها على:

- يتمتع الأساتذة الجامعيون بمستوى ذكاء عاطفي مرتفع.

- توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين لمتغير التخصص العلمي.

- توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين لمتغير الخبرة المهنية. (بن فريال، 2014، ص 13).

قد ركّزت هذه الدراسة على موضوع الذكاء العاطفي وعلاقته بالتوافق المهني وتألفت عينة الدراسة من (150) أستاذ من جميع كليات جامعة محمد خيضر مقسمين إلى (06) كليات ومكان إجرائها هي جامعة محمد خيضر بسكرة، وحين استخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والأساليب الإحصائية، اختبار (T.Test)، تكرارات، نسب مئوية ومعامل ارتباط بيرسون وأدوات جمع المعلومات لقياس التوافق المهني والذكاء العاطفي.

7-3- دراسات أجنبية:

7-3-1- دراسة كريش "Krish" (1990):

عنوانها حول التوافق المهني لدى المرشدين، والتي تهدف على معرفة مدى رضا المرشدين ومدى تأثيره بالمتغيرات التالية: المؤهل العلمي، الخلفية الثقافية، الأعداد الوظيفية، التخصص الأكاديمي في الرضا الوظيفي للعينة، والتي ركّزت على العينة (324) مرشداً بالمدارس الابتدائية في قرجينيا وأدوات هو مقياساً منسوبا للتوافق في العمل، وأثبتت النتائج أنّ (93%) من المرشدين، إما راضون أو راضون جداً عن عملهم، إنّ أسوأ معدلات الرضا المهني لدى المرشدين كانت جانب: النمو وسياسة المدرسة وسياسة التعويض.

عدم وجود أثر للمؤهل العلمي والخلفية الثقافية والأعداد الوظيفية والتخصص الأكاديمي في دافعية الرضا المهني. (الصعب، 2009، ص 93).

لقد ركزت هذه الدراسة على موضوع التوافق المهني لدى المرشدين تألفت عينة هذه الدراسة على (324) مرشداً، ومكان إجرائها في فرجينيا بالمدارس الابتدائية، واستخدم الباحث في هذه الدراسة مقياس منسوبا للتوافق في العمل، وأهمل الأساليب الإحصائية والمنهج وجمع المعلومات.

7-3-2- دراسة "أوراتا" (1999):

عنوانها التعرف على مشكلات أعضاء هيئة في التدريس المقررة التربوية بجامعة "أومايور" ارتباطها بالتوافق المهني لديهم، وأجريت على العينة (150) فردا من أعضاء هيئة التدريس، وأثبتت على النتائج:

- أن أكثر المشكلات التي تواجه الأستاذ أكبر المجموعات الطلابية مما يؤدي إلى إرهاقه.
- يقلل غرض التدريس الفعال.
- صعوبة تقويم الطلاب في بعض المقررات الدراسية التي يفترض تدريسها على الطلاب بصرف النظر عن ميولهم، واهتمامهم يشكل صعوبة في تميل الطلاب لمحتوى القرار.
- ضعف المستوى التعليمي وخلفية إعداد الطلاب في مرحلة التعليم قبل الجامعة لا تساعد الأستاذ على تنمية طرق التفكير الإبداعي لدى الطلاب وإكسابهم المهارات.
- استخدام التقنيات الحديثة لينعكس ذلك على مستوى أدائهم التعليمي بعد التخرج.

(قحجات، 20110، ص 98).

لقد ركزت هذه الدراسة على موضوع التعرف على مشكلات أعضاء هيئة في التدريس المقررة التربوية ف (150) فردا من أعضاء هيئة التدريس، ومكان إجرائها بجامعة أرمايو وأهمل هذا الباحث المنهج والأساليب الإحصائية وأدوات جمع المعلومات.

7-3-3- دراسة "ريفيرا" "Rivira" (2007):

وعنوانها عمليات التوافق للمدراء المغتربين دراسة استطلاعية في أمريكا اللاتينية، والتي تهدف إلى التحقق من مدى وجود التوافق المهني لدى المدراء المغتربين وغير المغتربين (الوطنيين) في أمريكا اللاتينية، والتي ركزت على العينة التي تتكون من (08) مدراء من فرنسا، و (02) من الإناث و (06) من الذكور، (07) من المتزوجات في خمسة فروع (فرعين في المجال التجاري، وثلاثة فروع صناعية في كل من الأرجنتين، البرازيل، الشيلي، كولومبيا والمكسيك)، وأدوات قياسها استبيان من إعداد الباحث، وأثبتت على اعتماد المدراء المغتربين على كفاءة التقنية، ودورها الإيجابي في عمليات التوافق المهني

على العلاقات الشخصية الناجحة مع المرؤوسين أو العمال أو الزملاء ومع جميع الموظفين في الفروع الأخرى، كذلك أكدت النتائج علةً تسامح المدراء المغتربين عن المدراء المحليين تجاه الاختلافات قفي أسلوب الحياة، والاندماج مع ثقافة البلد المضيق باعتباره أحد العوامل الحاسمة للعمل على عملية التوافق مثل: دور السلطة التقديرية، كما أكدت الدراسة على أهمية العوامل البيئية في عمليات التوافق المهني، مثل: انخفاض أسعار السوق، الحالة الاجتماعية والاقتصادية غير المستقرة. (العطاس، 2009، ص ص 119-120).

لقد ركزت هذه الدراسة على موضوع عمليات التوافق للمدراء المغتربين وتألفت عينة الدراسة من (08) مدراء من فرنسا و (02) من الإناث و (06) من الذكور و (07) من المتزوجات من (05) فروع وفرعين في المجال الاقتصادي وثلاثة فروع صناعية كل من الأرجنتين، البرازيل، الشيلي، كولومبيا، المكسيك ومكان إجرائها: أمريكا اللاتينية وأدوات قياسها استبيان وأهم المنهج والأساليب الإحصائية.

8- الدراسات السابقة حول موضوع دافعية الإنجاز:

اهتم العديد من الباحثين والمفكرين بموضوع دافعية الإنجاز نظرا لأهميته في حياة الفرد العامل في المؤسسة.

ومن بين هذه الدراسات نجد:

8-1- الدراسات العربية:

8-1-1- دراسة شواشرة (2004):

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقات الارتباطية بين القدرة على حل المكلمات ومتغيرات دافعية الإنجاز، والسعة العقلية والتفكير الناقد والسرعة المعرفية، وقد تألفت عينة الدراسة من (783) طالبا وطالبة من طلبة الصفين التاسع والعاشر الأساسيين ثم اختارها بالمعينة العشوائية العنقودية، واستخدم الباحث في الدراسة اختبار "واطسون" لتفكير الناقد واختبار دافعية الإنجاز ل"الريماوي" واختبار السعة العقلية ل"جان باسكاليني" واختبار السرعة المعرفية والقدرة على حلّ المشكلات للذين اعدهما الباحث، وقد أظهرت نتائج الدراسة أنّ قيم معاملات ارتباط "بيرسون" بين المتغيرات الخمسة التي تضمنها النموذج السببي تراوحت بين (0.65) و(0.78) وكانت جميعها دالة إحصائية. (المطارنة، 2013، ص 17).

8-1-2- دراسة "محمد محمود يونس" (2005):

جاءت بعنوان "دافعية الإنجاز وعلاقتها بكل من القلق الشخصي وأنماط السلوك لدى عينة من طلبة الجامعة الأردنية" أجريت الدراسة على عينة تتكون من (116) طالب و طالبة (87) إناث و(29) ذكور، استخدم الباحث من خلال دراسة المقاييس التالية:

- مقياس "ينمون" لقياس دافعية الإنجاز.
- مقياس "سيلبير" وزملائه لقياس القلق الشخصي.
- مقياس "الفسفوس" لقياس أنماط السلوك.

وأظهرت النتائج ما يلي:

- عدم وجود علاقة ارتباط بين دافعية الإنجاز والقلق الشخصي وأنماط السلوك، هدفت هذه الدراسة إلى إبراز العلاقة بين دافعية الإنجاز والقلق الشخصي وأنماط السلوك، تألفت العينة من (116) طالب وطالبة، استخدم الباحث عدة مقاييس، وفي الأخير أظهرت لنا النتيجة التي توصل إليها مهماً فيها المنهج المتبع ومكان الدراسة والطرق الإحصائية والأهداف.

8-1-3- دراسة صوشي كمال (2007):

تناولت أثر نظام العمل بالعقود على دافعية الإنجاز في المؤسسة الجزائرية للأقمشة بالمسيلة، وكانت هذه الدراسة محاولة الكشف عن طبيعة الأثر، الذي يسببه نظام العمل بالعقود على دافعية العمال بالمؤسسات الجزائرية، درست على عينة مكونة من (74) عامل، استعمل الاستبيان كأداة، وكان الهدف من الدراسة هو محاولة الكشف عن طبيعة الأثر الذي يسببه نظام العمل بالعقود على دافعية العمال بالمؤسسات الصناعية الجزائرية، أما النتائج لهذه الدراسة بينت أن نظام العمل بالعقود يؤثر سلباً على دافعية إنجاز العمل.

لقد اعتمدت هذه الدراسة على موضوع له أهمية كبيرة من ناحية تزويدها بما يخدمنا في الدراسة الحالية؛ حيث قام الباحث بإلقاء الضوء على نظام العمل بالعقود على دافعية العمال، ذكر مكان الدراسة وهو الجزائر، استعمل عينة مكونة من (74) عامل، كما ذكر أدوات جمع البيانات والنتائج التي توصلت إليها الدراسة وأهملت الأساليب الإحصائية والمنهج المتبع وأهداف الدراسة.

8-2-3- دراسة شوسان عمار (2008):

حاولت هذه الدراسة الكشف عن العلاقة بين النمط القيادي لمديري الثانويات ودافعية الإنجاز لدى الأساتذة، وتكونت عينة الدراسة من (160) أستاذ منهم (86) أستاذ و(74) أستاذة تم اختيارهم عشوائياً، واستخدم الباحث مقاييس لجمع المعلومات (مقياس النمط القياسي ومقياس دافعية الإنجاز).

وتوصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

- وجود علاقة ارتباطية بين النمط القيادي لمديري الثانويات ودافعية الإنجاز لدى الأساتذة، وبذلك وجود ارتباط طردي بين النمط الديمقراطي لمديري الثانويات ودافعية الإنجاز لدى الأساتذة على عكس النمطين الآخرين الذين تؤكد ارتباطهما عكسيا مع دافعية الإنجاز.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة في دافعية الإنجاز لمتغيرات الجنس، والخبرة والبعد عن مكان العمل (سعيد، 2004، ص 13).

ركّزت هذه الدراسة على موضوع النمط القيادي ودافعية الإنجاز لدى الأساتذة، أجريت الدراسة على عينة مكونة من (160) أستاذ استعملوا مقاييس لجمع المعلومات وأهملوا فيه مكان ومنهج الدراسة، والطرق الإحصائية المتبعة والنتائج المتحصل عليها.

8-2-4- دراسة نوي الجمعي (2010):

والتي جاءت بعنوان "الضغط المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي" ب"برج بوعريبرج"، والتي تهدف إلى التعرف على مستوى الضغط المهني ودافعية الإنجاز لدى هؤلاء المعلمين ، وكذلك العلاقة بين المتغيرين وطبيعتها، طبقت هذه الدراسة على عينة عندها (41) أستاذ، وقد استخدم الباحث مقياسين هما:

- مقياس الضغط المهني ل"تجاح القيلان" يهدف لقياس أهم مصادر وأعراض الضغط المهني.
 - مقياس لقياس دافعية الإنجاز وضعه "الرحمان الأزرق" توصلت الدراسة إلى أنّ هناك علاقة ارتباطية بين الضغط المهني ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي. (نوي الجمعي، 2010).
- تناولت هذه الدراسة لكونها تشترك في متغيرات دافعية الإنجاز، والتي هدفت إلى التعرف على مستوى الضغط المهني ودافعية الإنجاز، كما ذكر أيضا عينة الدراسة التي قدرت ب (41) أستاذ وذكر كذلك الأدوات المستخدمة لجمع المعلومات، ولكن لم يذكر المنهج المستخدم في الدراسة.

8-3- الدراسات الأجنبية:

8-3-1- دراسة "سيربي" Sirg (1990):

هدفت الدراسة إلى التحقق من العلاقة بين مستوى الطموح مرتفع منخفض دافعية الإنجاز بين قدرتهم على حل المشكلات وقت افتراض "سيربي" أنّ العمال ذوي الدافعية للإنجاز يمتازون بطموح عال وقويّ للتوصل إلى حل المشكلات، وإنّ هذا الطموح يتمثل في محاولاتهم الجادة ومثابرتهم الدائمة من أجل

ذلك وقد كشفت الدراسة أنّ الطلبة ذوي مستوى الطموح العالي بالإنجاز منخفضي الطموح للإنجاز، كما وجد أنّ مستوى الطموح العالي بالإنجاز كان أدائهم عاليا في حل المشكلات وبفارق دال إحصائيا عن زملائهم منخفضي الطموح للإنجاز، كما وجد أنّ مستوى الطموح لدى عينة الدراسة يتذبذب خلال العمل على مهمة حل المشكلات، والذي عن أداء ناجح للعمل ويقلّ بعد أداء غير ناجح، كما كشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث (حسب متغير الجنس) في مستوى طموح الإنجاز. (عاطف، 2007، ص 08).

اهتمت هذه الدراسة بالدافعية للإنجاز وهدفت على الكشف عن الطلبة، الذين يمتازون بطموح عال لحل المشكلات، وذكرت الأطراف الإحصائية المتبعة، ولكن أهملت كل من عينة الدراسة ومكان الدراسة وأساليب جمع المعلومات والنتائج والأهداف.

8-3-2- دراسة "كارلس دويسك" "Karls Dwesk" (2006):

قام "كارلس دويسك" بدراسة على عينة من الصف الخامس (84) تلميذا والصف السادس (85) تلميذا (أعطيت المشكلات المتعلقة بالمفاهيم كان الأطفال كلهم قادرين على حل ثماني مشكلات، وذلك بعد التدريب إذا احتاجوا إليه)، ولكنهم لم يكونوا قادرين على حل المشكلات الأربع الأخير؛ إذ لأنّ هذه المشكلات كانت صعبة للغاية لمن هم في عمرهم، وكشفت هذه الدراسة عن مجموعتين موجهة نحو الإتقان وأخرى أظهرت استجابة قانطة.

يؤكد "كارلس دويسك" "Karls Dwesk" أنّ أسباب ظهور استجابة قانطة لدى الطلبة يرجع إلى الباحثون الذين هروا استجابة نحو الإتقان إلى تفاؤلهم وتقديرهم المرتفع لذاتهم.

ركّزت هذه الدراسة على الدافعية للإنجاز مستخدما فيه العينة المتألّفة من (84) تلميذ في الصف الخامس و(85) تلميذ في الصف السادس من أجل معرفة أسباب تدني دافعية الإنجاز لدى التلاميذ.

8-3-3- دراسة "هوفايين" "Hufeian" (2013):

تمت هذه الدراسة بفرنسا والصين تناولت العناصر التي تنمي الدافعية كالتكوين، الأمن والأجر، حسب هذه الدراسة يجب وضع إستراتيجية شاملة تتمثّل في تحفيز العمال عبر ستة (06) محاور متكاملة، بدءا بالظروف الفيزيائية ثمّ الظروف السيكولوجية، خصائص العمل، توفير عمل مهم يسمح باستغلال كامل الطاقات وأخيرا تنظيم العمل وتحديد الأهداف داخل المؤسسة استعمل الاستبيان كأداة.

أمّا النتائج بينت أنّ تطبيق هذه الإستراتيجية داخل المؤسسة على غرار المؤسسة الصينية، التي اعتمدت على هذا المنهج لمدة سنة، أدت إلى تزايد مستوى دافعية العمال وبالتالي الرفع من مردود يتهم.

لقد بين "هوفيان" "Hufeian" من خلال هذه الدراسة أهمية وضع إستراتيجية لتحفيز العمال، ولقد قسمها إلى ستة (06) محاور وتوصل إلى أنّ هذه الأخيرة عاملهم يسمح بزيادة مستوى دافعية العمال في المؤسسة والرفع من مردوديتهم.

اهتمت هذه الدراسة بموضوع هام جد؛ حيث تناول الباحث العناصر التي تمت الدافعية، فذكر الباحث المنهج الذي اتبعه والأدوات التي اتبعها لجمع البيانات، ولم يذكر العينة التي طبق عليها الدراسة والطرق الإحصائية والنتائج والأهداف المتحصل عليها.

-التعقيب عن الدراسات السابقة:

بعد تناولنا لمختلف الدراسات السابقة نلاحظ أنّ مواضيع التوافق، قد تعددت وتشابهت كثيرا في مدى توافق العامل سواء في أداء مهامه أو في مختلف أنشطته، فبشكل عام التوافق المهني، وبالتحديد لدى العمال يشكل موضوعا خصباً للدراسة فأغلب الدراسات بينت أنّ العامل يعاني من مستويات متوسطة إلى عالية من سوء التوافق المهني والتي تنعكس بالسلب على أدائه وعلى جوانبه النفسية، والجسمية والمهنية، إذ نجد كلّ من دراسة الشهري (2000) ودراسة بوعطيط (2006) ودراسة ريفيرا (2007) ودراسة كريش (1990) ودراسة مريم نكستاني (1998) ودراسة أورات (1999)، التي اهتمت بموضوع التوافق المهني وعلاقته ببعض السمات الشخصية وتمّ الاعتماد على عينة الدراسة؛ بحيث استخدمت أدوات البحث وأهملت منهج الدراسة والطرق الإحصائية مع ذكر مكان الدراسة؛ بحيث تمّ التوصل إلى نتائج المتمثلة في وجود علاقة بين التوافق المهني وعلاقته بمجموعة من المتغيرات.

إذ نجد أنها اهتمت ببعض الجوانب وأهملت البعض الآخر من تلك الجوانب، كما اعتمدت على عينة الدراسة وأدوات جمع المعلومات حين توصلت إلى مجموعة من النتائج المتمثلة في وجود علاقة ارتباطية بين طبيعة الإشراف والتوافق المهني. كما اهتمت بأدوات جمع المعلومات والتي تتمثل في الاستبيان والملاحظة والمقابلة؛ بحيث تمّ التوصل إلى عدة نتائج مختلفة تتمثل في وجود علاقة بين مشكلات إعطاء هيئة في التدريس والتوافق المهني؛ بحيث أنّ أثر مشكلات التي تواجه الأستاذ على مجموعات، مما يؤدي إلى إرهابهم وعدم توافقه مع عمله، وتمّ الكشف عن وجود علاقة بين الكفاءات التقنية ودورها الإيجابي في عملية التوافق المهني على العلاقات الشخصية مع المرؤوسين.

وعلى نقيض تلك الدراسات نجد دراسة بن فريال (2014) التي اعتمدت على الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني لدى الأساتذة؛ بحيث اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدمت مقياسين (مقياس التوافق المهني والذكاء العاطفي)، كما اعتمدت على عينة البحث ومع ذكر مكان الدراسة؛ بحيث استعملت العديد من الأساليب الإحصائية (الاختبار، معامل الارتباط، سبرمان بروان، معامل ألفكرونماج، التكرارات والنسب المئوية، المتوسط الحسابي وانحراف المعياري ومعامل بيرسون)؛ بحيث تمّ التوصل إلى مجموعة من النتائج المتمثلة في وجود علاقة ارتباطية

موجبة بين الذكاء العاطفي لدى الأساتذة؛ بحيث يتمتع الأساتذة الجامعيون بمستوى ذكاء عاطفي مرتفع ومستوى مهني مرتفع.

كما نجد أيضا دراسة "فواز بن محمد صالح الشيخ" (2009) التي اهتمت بالتوافق المهني والمساندة الاجتماعية والفروق بين أصحاب الأرباع الأعلى والأرباع الأدنى على درجة المساندة الاجتماعية بالتوافق الاجتماعية؛ بحيث توصلت إلى نتيجة تتمثل في وجود مظاهر في التوافق المهني يتمتع به العمال وهي مسؤولة عن العمل وظروف العمل وعلاقة بين الزملاء بحيث هناك أبعاد في المساندة الاجتماعية يتمتع بها العمال وهي المساندة الأسرية، ومساندة الزملاء، ومساندة الأقارب، كما توصلت إلى نتيجة أخرى على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني والمساندة الاجتماعية لدى العمال في جميع الأبعاد ما عدا الاقتصادي والمساندة الأسرية وبين ظروف العمل.

حين نجد دراسات اهتمت بدافعية الإنجاز من خلال عرضنا لهذه الدراسة السابقة، يتضح أن كل من دراسة شوشرة (2004) ودراسة محمد محمود يونس (2005)، ودراسة كارلس دويسك (2006) ودراسة حوشي كمال (2007)، ودراسة نوي الجمعي (2010)، ودراسة هوفارين (2013) ودراسة يسري (1990)، اهتمت بموضوع دافعية الإنجاز إذ له أهمية بالغة في حياة العامل، كما يعد عنصر هام يساعده للوصول إلى رغباته وحاجاته؛ إذ نجد هذه الدراسات اهتمت ببعض الجوانب وأهملت البعض الآخر؛ بحيث اعتمدت على مقاييس مختلفة وأهملت منهج الدراسة ومكان الدراسة، واعتمدت على العينة العشوائية واستخدمت أساليب جمع المعلومات (الاستبانة، المقابلة، الملاحظة، والأساليب الإحصائية)، كما نجد أيضا أن هنا البعض الأخرى ذكرت المنهج ومكان الدراسة واعتمدت على عينة الدراسة، ومن الجانب الآخر تم ربط علاقة المتغيرات التي تتعلق بقدرة على حل المشكلات والقلق الشخصي وعلاقتها بمستوى الدافعية لإنجاز العمل للمجتمعات التي تمّ بحثها (العمر، الجنس، أقدمية الحالة العائلية للمستوى التعليمي)، إلى أنّ القليل من الدراسات سلطت الضوء على ظروف العمل وطبيعة العمل في مكان العمل، ودورها في المساهمة في إيجاد دافعية إنجاز العمل للعاملين؛ حيث اهتمت أيضا على موضوع نظام العمل بالعقود على دافعية العامل، والتعرف على مستوى الضغط المهني ودافعية العمل، كما هدفت إلى التحقق من وجود علاقة بين مستوى الطموح وأسباب ظهور استجابة قانطة لدى الطلبة ومن أجل معرفة أسباب تدني دافعية الإنجاز؛ وبحيث تم التوصل إلى عدة نتائج المتمثلة في وجود علاقة بين متغيرات ودافعية الإنجاز، وكما أنّ نظام العمل بالعقود يؤثر سلبا على دافعية الإنجاز، وعكس دراسة سوشان أعر (2008) التي جاءت كنفويض الدراسات الأولية التي حاولت الكشف عن العلاقة بين النمط

القيادي لمديرية الثانوية ودافعية الإنجاز؛ بحيث اهتمت بالعمل وأهملت العمل وأن العامل هو العنصر الهام في المؤسسة وله كل الحقوق في ممارساته العملية؛ بحيث أكدت أن بعض المتغيرات لها علاقة مع بعض العناصر الأخرى؛ إذ استخدمت عينة الدراسة وطرق الإحصائية المنيعة ولم يذكر أساليب جمع البيانات المعتمدة، ومنهج الدراسة ومكانها إذ توصلت إلى نتيجة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال في الدافعية لإنجاز متغيرات الجنس، الخبرة والبعد عن مكان العمل.

دراسة التوافق المهني ودافعية الإنجاز:

دراسة سعيد المهنا: العلاقة بين التوافق المهني والدافعية للإنجاز لدى موظفي جمر ك مطار الملك الدولي بالرياض؛ حيث هدفت الدراسة إلى: توفير بعض المعلومات العلمية عن التوافق المهني ودافعية الإنجاز لدى أفراد عينة الدراسة، وذلك تبعاً لمتغيرات السن وسنوات الخبرة والراتب، وقد تكوّنت عينة الدراسة من (225) موظفاً بمطار الملك الدولي بالرياض. وقد توصلت الدراسة إلى أن:

- غالبية أفراد العينة يشعرون بالرضا عن إنجاز المهام والأعمال التي تستند إليهم.
 - وأن غالبيتهم يشعرون بأن عملهم يوفر لهم خبرة جيّدة، ويتّضح من هذه النتيجة شعور الموظفين بالرضا عن العمل يدلّ على توافقه الوظيفي، وأنه ازدادت خبرتهم الوظيفية ازدياداً توافقه في العمل كما اتضح عدم الرضا بأفراد عينة البحث عن وظائفهم فيما يتعلق بالحوافز المادية والمكافأة.
- (محمد، 2002، ص 11).

يستعمل الفرد هذا المبلغ لإشباع حاجاته الأساسية، ويتوقف توافق الفرد عن الآخر بمدى كفايته لإشباع حاجاته وعدالته مقارنة بالجهد المبذول، فكلما كان الأجر مناسباً وملبياً للحجّات، وأنّ طموح الموظفين في الحصول على راتب أعلى وأحسن يفتح له المجال في استمراره وبقائه فيه، يعمل الأجر على جذب أفراد جد للعمل والاحتفاظ بهم. (الزبيدي، 2017، ص 330).

من خلال عرضنا للدراسات السابقة نجد هناك تنوع في أهدافها وأهميتها وأدواتها، ونتائجها ومدى علاقتها بالدراسة الحالية، وعلى ضوء هذا التناول نحاول عرض ذلك في النقاط التالية:

- نقاط التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة: نجد أنّ هناك دراسات تناولت التوافق المهني مثل دراسة الشهري (2000)، ودراسة بوعطيط سفيان (2006)، ودراسة ريفيرا (2007)، ودراسة كريس (1990)، ودراسة مريم تكساني (1998) ودراسة أوراتا (1999).

- ودراسات أخرى اهتمت بالدافعية للإنجاز مثل شوسرة (2004)، ودراسة محمد محمود يونس (2005)، ودراسة كارلس دويسك (2006)، ودراسة صوشي كمال (2007)، ودراسة شوسان أعر (2008)، ودراسة نوى الجمعي (2010) ودراسة يسري (1990).

- تمّ الاعتماد على عينة الدراسة الذكور والإناث الكافية وغير الكافية، تكونت من عمال المؤسسة الصناعية، وهي اتفقت مع عدد من الدراسات السابقة في عينة الدراسة بن غريال (2014) ودراسة إبراهيم مهنا (2001).

- واشتركت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات حين استخدمت منهج وصفي تحليلي، تم الاعتماد على أساليب إحصائية "بيرسون"، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري ومعامل الارتباط "بيرسون" و"الفكرومياخ"، وقد قمنا بإجراء الدراسة في المؤسسة الصناعية الوطنية الكهرومنزلية ENIEM، وقد تمّ الاعتماد على عينة الدراسة التي تكونت من (100) عامل، واستعاننا بأدوات البحث التي تتمثل في الاستبانة، الملاحظة، المقابلة واستخدامنا بعض المتغيرات الأخرى: كالجنس، السن، الحالة العائلية، الأقدمية والمستوى المهني.

وانفقت نتائج الدراسات السابقة فيما بينها في وجود فروق بين الذكور والإناث لدى عمال المؤسسة الصناعية ENIEM في التوافق المهني لدافعية الإنجاز، كدراسة إبراهيم بن مهنا (2001).

- اختلفت الدراسات مع باقي الدراسات السابقة في كلّ من العينة ومكان الدراسة وأدوات البحث وورط وأساليب إحصائية؛ حيث نجد دراسات تهتم بعينة الدراسة الحالية كدراسة "قواز بن محمد صالح شيخ" (2009) لدى العمال السعوديين في بعض المصانع ودراسة بن غريال سعيدة (2014) لدى أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة ودراسة صوشي اعر (2008) لدى أساتذة الثانوية.

- العلاقة بين المتغيرين التوافق المهني ودافعية الإنجاز على وجود الإنجاز كدراسة إبراهيم بن مهنا (2001).

- أما بالنسبة للفروق في دافعية الإنجاز بين الذكور والإناث أنها غير موجودة، وهذا ما اختلف فيه كل من دراسة "سوشان أعر" (2008)؛ إذ يرى أنه لا توجد فروق للمتغير الجنس والخبرة.

- لقد تميّزت الدراسة الحالية عن باقي الدراسة السابقة وهي من الدراسات التي تناولت العلاقة بين التوافق المهني ودافعية الإنجاز لدى عمال المؤسسة الصناعية الكهرومنزلية ENIEM؛ بحيث التوافق المهني ألقى أهمية كبيرة من طرف الباحثين، بالرغم من قلة وجود دراسات كافية تناولت هذا الموضوع من جوانبه الخاصة والعامة.

كما تميزت هذه الدراسة بانفرادها لدراسة ثلاث مصادر مهمة من مصادر التوافق المهني (الظروف الفيزيائية، طبيعة العمل والأجر)، كما قدمت جانبا نظريا ثريا يحوي مختلف المظاهر المتعلقة بكل من التوافق المهني ودافعية الإنجاز، ومن مميزات الدراسة كذلك أنها اعتمدت على مقياس الدافعية ل"عبد الرحمان الأزرق" بصفته مقياس مقنن وثابت تمكن الاعتماد عليه في جمع معطيات دقيقة، بالإضافة إلى أنّ الدراسة تميزت في نسبتها وحجم عينتها وحتى النتائج التي توصلت إليه وقد ساعدتنا هذه الدراسات في:

- جمع المعلومات وتطوير الذات.
- توفر لنا مجموعة من المصادر والمراجع التي ساعدتنا أيضا في إنجاز البحث العلمي بشكل صحيح.
- تساعدنا في التعرف على أنواع المناهج.
- تعمل أيضا على توسيع ثقافة الباحث وإطلاعه على موضوع الدراسة، إذ أنّ دراسة الموضوع من مختلف أبعاده ومن مختلف الدراسات تساعد البحث العلمي على التصور الصحيح حول ما سيؤول إليه مستقبلا، وذلك عن طريق قراءة أغلب النقاط التي تناولتها الدراسات حول ذلك الموضوع.
- تعمل أيضا هذه الدراسات على تزويد الباحث العلمي بجمع أفكار الممكنة يتضمنها في بحثه العلمي.

الفائدة من الاعتماد على الدراسات السابقة:

- ساعدتنا في اختيار منهج الدراسة.
- ساعدتنا في تناول متغيرات قابلة للدراسة.
- ساعدتنا في ضبط الفرضيات الحالية.
- ساعدتنا في الحصول على معلومات تخدم موضوع الدراسة.
- ساعدتنا من الناحيتين النظرية والمنهجية، التي كانت لها علاقة بموضوع الدراسة.
- توفير الجهد بتزويدنا بأسماء الكتب والمراجع ذات الصلة بموضوع الدراسة.

الجانب النظري

الفصل الثاني

تمهيد

- 1- مفهوم التوافق العام.
 - 2- مفهوم التوافق المهني
 - 3- اتجاهات التوافق المهني.
 - 4- أبعاد التوافق المهني.
 - 5- نظريات التوافق المهني.
 - 6- أسس التوافق المهني.
 - 7- العوامل المؤثرة في التوافق المهني.
 - 8- مظاهر سوء التوافق المهني .
 - 9- أسباب سوء التوافق المهني.
 - 10- كيفية تحقيق التوافق المهني.
- خلاصة الفصل.

تمهيد:

يكتسي مفهوم التوافق المهني أهمية بالغة في علم النفس العملي والتنظيم؛ إذ يعتبر من أهم مظاهر التوافق العام للفرد، فواقع الإنسان في مجالات الحياة المختلفة تهدأفه مواقف تثير سلوكه وتتطلب منه إشباع حاجاته ورغباته وفقاً للظروف البيئية والاجتماعية التي يعيشها، فنية إشباع حاجاته تعكس مدى توافقه مع بيئته.

1- تعريف التوافق:

التوافق هو محاولة الفرد في أن تكون له القدرة على استجابات متنوّعة تلائم المواقف المختلفة وتتجح في تحقيق دوافعه.

- إنّ عمليّة التوافق ليست جامدة ثابتة في موقف معيّن، أو فترة معيّنة وتنتهي؛ بل إنّها عمليّة مستقرّة دائمة، فعلى الفرد أن يواجه سلسلة لا تنته من المشاكل والمواقف التي تحتاج إلى سلوك مناسب يؤدّي إلى خفض التوتّر وإعادة الاتّزان والاحتفاظ بالعلاقة مع البيئة، وهذا يعني أنّ الفرد مطالب بإعادة الاتّزان والاحتفاظ بالعلاقة المنسجمة مع البيئة فكّما أطاح بها الاتّزان، أو هدّد هذه العلاقة أي مثير داخلي أو خارجي وهو ما تعنيه ما وما نقول، التوافق عمليّة ديناميكيّة وظيفيّة.

(شاذلي عبد الحميد محمد، 2001، ص 55).

- يعرف "حامد زهران" التوافق بأنّه: « عمليّة ديناميكيّة تتناول السلوك والبيئة الطبيعية والاجتماعيّة بالتغيير والتّعديل حتّى يحدث توازن بين الفرد وبيئته ».

(حامد زهران ، 1988 ، ص 78).

- عرفه "لوريس" بأنّه قدرة الفرد على أن يتكيّف تكيفًا سليما وأن يتواءم مع بيئته الاجتماعية أو الماديّة أو المهنيّة أو نفسه.

(فرح عبد القادر طه، ص 46).

- كما يرى "وولمان" التوافق بأنّه وجود علاقة منسجمة مع البيئة التي تتضمّن القدرة على إشباع معظم حاجاته الفرديّة وتلبية معظم المطالب البيولوجيّة، والتي يكون الفرد مطالبًا لتلبيتها.

(سليمان عبد الواحد يوسف إبراهيم، 2013، ص 45).

2- التوافق المهني:

يعرّف التوافق المهني بأنّه حالة من التواءم والانسجام بين العامل وعمله تجعله راضيًا عن عمله ومرضيًا عنه.

(سليمان عبد الواحد يوسف إبراهيم، 2013، ص 45).

- عرفه "كارلوس" (1985) التوافق المهني توافق الفرد لبيئته العمل، وهذا يتضمّن لكلّ العوامل البيئية المحيطة به في عمله، ولكلّ التغيّرات التي تحدث لهذه العوامل خلال فترة زمنيّة.

(علي عبد الرحيم صالح، 2014، ص 118).

-عرّفه "إبراهيم شوقي عبد الحميد" أنّ التوافق المهني هو تلك العمليّة التي يسلك بها الفرد ويتكيّف الفرد مع بيئته عمله، وذلك من خلال مجموعة فريدة من قدراته وحاجاته.

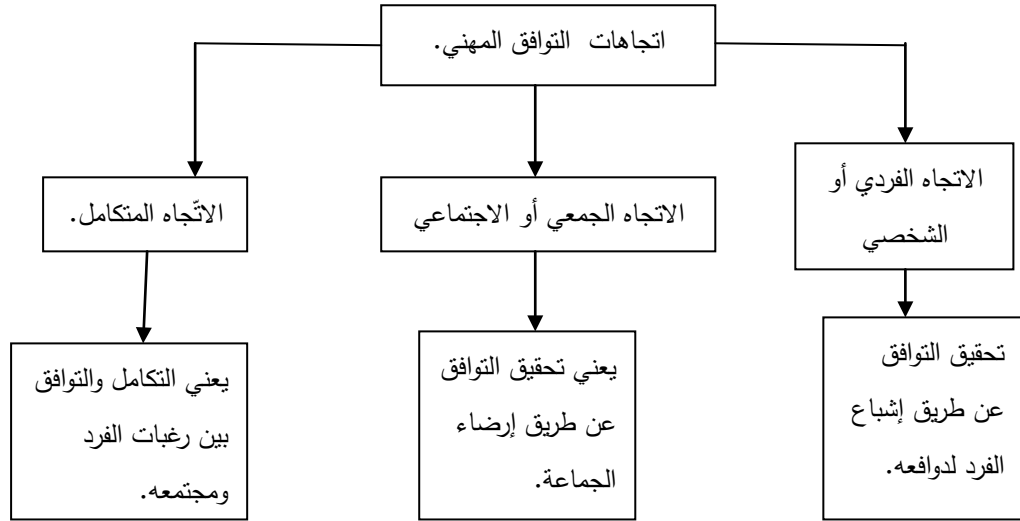
(إبراهيم شوقي، 1988، ص 130).

-يشير الباحث "عبد الحميد الشاذلي" إلى أنّ التوافق المهني يتضمّن الرضى عن العمل، وإرضاء الآخرين فيه ويتمثّل في الاختيار المناسب للمهنة عن فترة اقتناع شفهي والاستعداد لها والشعور بالنّجاح، والعلاقات الحسنة مع الرؤساء والزّملاء وكذا التغلب على المشاكل، ولا ينبغي أن نتصوّر أنّ التوافق المهني هو توافق الفرد لبيئة العمل فقط.

(عبد الحميد الشاذلي، 2000، ص 55).

3- اتجاهات التوافق المهني:

هناك ثلاث (03) اتجاهات لتعريف التوافق المهني كما هي موقعة في الشكل الموالي:
(مدحت عبد اللطيف، 1990، ص 81).



سك نلى (01) ويصجوة ج مد قاتونفك لى.

(مدحت عبد اللطيف، 1990، ص 81).

4- أبعاد التوافق المهني:

1- الأجر: يمثل الأجر وسيلة لإشباع حاجات العامل المختلفة، فهو يلعب دورا في شعوره بالتوافق

في عمله.

تمثل الأجر والرواتب التي تدفع للعاملين لقاء جهودهم أهمية كبيرة، كقوة الاقتصادية تمكن العاملين من تحقيق رغباتهم و حاجاتهم المختلفة في المنظمة .

2- أهمية الأجر:

يكتسي الأجر أهمية كبيرة بالغة من شتى الجوانب التي يتأثر بها الموظف والإدارة والمجتمع، ومن الناحية الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية، من أجل تحقيق الأهداف المسطرة من قبل الإدارة ولصالح المجتمع، لكونها تساعد الموظف لتلبية حاجاته الشخصية والعائلية وبالفعل تحتل الأجر مكانة خاصة إذ أنها الوسيلة الأكثر أهمية في تحديد العلاقة بين العنصر البشري والمؤسسة المستخدمة ، فهي ترتبط بين الأجر الحقيقي و التكلفة التي تحدها المؤسسة وبين ما يتوقعه من عمله في المؤسسة .

3- أنواع الأجور:

3-1- الأجر النقدي:

يشمل العلاوات التي حددت للفرد.

3-2- الأجر الحقيقي: عبارة عن القدرة الشرائية للأجر النقدي التي تمكن العامل من الحصول

على السلع والخدمات التي يمكنها لشرائها بالأجر النقدي كما يمكن أن يشمل هذا النوع من الأجور على شكل سكن أو وجبات غذائية .

(نظمي شحاتة ومحمد رسلان وآخرون، 2000، ص 64).

4-2- طبيعة العمل:

يقصد بها الوظيفة التي يؤديها العامل والواجبات ومسؤولياتها وموقعها على الهيكل التنظيمي، وعلاقته بالوظائف الأخرى وأهميتها، والسلطات والإصلاحات التي يملها شاغل الوظيفة، والشروط والمؤهلات والمهارات الواجب توفرها في شاعرها، والمعدات والأدوات والطرق المستخدمة في أدائها، وهنا طبيعة العمل تمتزج بدوافع الأفراد وطموحاتهم وخصائصهم الشخصية؛ فالفرد الذي ترتفع عنده حاجة إثبات الذات يرغب في الأعمال التي فيها نوع من التحدي ودرجة معينة من الصعوبة بينها الفرد الذي يتميز بضعف الطموح أو عدم الرغبة في التعلم و التطوير، فإنه يفضل العمل الروتيني البعيد عن التجديد، ولطبيعة وتكوين المهام التي يؤديها الفرد في عمله .

(إيهاب محمود، عايش، ص38).

4-2-1: اثار طبيعة العمل

1 -درجة تنوع المهام :

يمكن القول بأنه كلما تنوع مهام الوظيفة كلما قل الملل النفسي عن تكرار أداء كل مهمة و بالتالي زادت درجة التوافق عن العمل والعكس صحيح.

2- درجة السيطرة الذاتي المتاحة للفرد :

كلما زادت درجة حرية الفرد في اختيار طريقة أداء العمل و السرعة التي يؤدي بها العامل زادت درجة توافقه عن العمل .

3- درجة استخدام الفرد لقدراته :

المقصود هنا انه كلما تصور الفرد بان العمل الذي يزاوله يستفيد كامل طاقته و قدراته فان ذلك سيزيد من درجة توافقه عن العمل .

4- ان اثر خبرات النجاح و الفشل على التوافق عن العمل توقف على مدى اعتزاز الفرد بنفسه وتقدره لذاته ، فكلما كان تقدير واعتزاز الفرد بذاته عليا كلما زاد اثر خبرات النجاح و الفشل على التوافق ، فكلما تصور الفرد ان عمله يتطلب القدرات و المهارات بها أدى لزيادة اثر خبرات النجاح و الفشل على مشاعر التوافق لديه .

4-2-2- عناصر التي تتلخص بها طبيعة العمل:

1- المرونة التنظيمي: وتعني القدرة على الاستجابة للتغيرات البيئية و إحداث التوافق المطلوب معها بما يساعد على تحقيق النمو و استقرار للتنظيم.

2- تحديد المسؤولية: يعني ضرورة التحديد للواضح المسؤولية لكل فرد امام رئيسه المباشر و عن استخدام السلطة المفوضة اليه ، حيث ان المسؤولية لا تفوضه وانما يظل الرئيس الذي قام بالتفويض مسؤولا عن الاداء.

3- التخصص: هو تحديد مجموعات متميزة من الاعمال و النشاطات التي يمكن تنفيذها و القيام بها من قبل فرد او مجموعة من الافراد بشكل محدد وسهل وواضح وفعال و مترابط مع الأعمال الأخرى بشكل تكاملي منسق.

4- تقسيم العمل: ويعني ذلك محاولة الاستفادة من مزايا التخصص في العمل ، وتحديد الدقيق للأنشطة والتنسيق بينهما، مع تناسب الادوار لقدرات الافراد وهو ما يؤدي في النهاية إلى زيادة الفعالية التنظيمية .

5- القدرة : فالشخص المؤهل او القادر على القيام بعمل معين يمكن تحسين اداءه عن طرق التحفيز ، بخلاف الشخص العاجز غير المدرب او غير المؤهل اصلا .

6- الجهد : و الذي يشير الى طاقة و الوقت الازمين لتحفيز هدف معين حيث ان مجرد وجود القدرة وحدها لا يكفي .

7- الرغبة: اذا لم تكن الرغبة موجودة فان فرصة الوصول الى النجاح في اداء العمل تقل حتى و لم يتم فعلا.

4-3- الظروف الفيزيكية :

إنّ دور الظروف الفيزيكية ذات تأثير كبير في تصرفات العامل خلال عمله وخارجه مثلا كمية الإنتاج وجودته أثرت في تعبته وصحته الجسدية، كما ينعكس ذلك على جهده النفسي وفي قدراته على

التحمل والانتباه أو يكون ذلك نتيجة لحمل هذه الجوانب؛ حيث يتعامل مع الآخرين في محيط العمل وخارجه حيث ينظر إلى نفسه وعمله، وهو يراقب ما يمر به من أزمات وكثيرا ما تكون هذه الآثار لعدم التوافق الذي يواجهه به حياته اليومية.

(أحمد عزت، راجع، ص 315).

4-3-1- من أهم الظروف الفيزيائية:

1-الإضاءة: إنّ الإضاءة الجيدة غالبا ما تعين العامل على رفع مستوى إنتاجه وبمجهود أقل، و كثيرا ما تتوقف الكفاية الإنتاجية على سرعة الإدراك البصري والدقة في التمييز بين الأشياء؛ فالعمل تحت شروط ضوئية سيئة يحدث توتر في عيون العمال أو قد ينعكس هذا التعب في صورة اضطراب في أعضاء أخرى غير العينين، كذلك تسبب الإضاءة السيئة شعورا بالانقباض في نفوس الكثير من العمال، وإلى زيادة التعب والأخطاء واحتياج العامل بوجه عام، فالضوء يجب إن يكون كافيا ثابتا موزعا توزيعا مع مراعاة اختلاف الإضاءة من مهنة الأخرى، فالإضاءة الجيدة التي تتميز بشدة الضوء المناسبة والخلو من الوهج، إنما تسهم في تحقيق راحة العامل و كفايته في ، لا شك انه يمكن تحقيق اليسر في العمل عن طريق مستويات و معايير سليمة الإضاءة الصناعية المناسبة لكل عمل.

2- التهوية: تؤثر التهوية تأثيرا كبيرا في إنتاج العامل ونشاطه ، فتحسين في شروط التهوية يؤدي لزيادة الإنتاج كما تساهم في نقص الوقت الضائع من العمل وفي الواقع فان سوء التهوية سرعان ما يؤدي إلى الشعور بالنعاس والخمول والتعب والضرر والضييق، وقد بينت التجارب الحديثة أن الآثار الضارة لسوء التهوية يؤدي إلى نقص الأكسجين أو إلى تزايد ثاني أكسجين الكربون.

3- الضوضاء: لقد بينت نتائج الدراسات ان العمل في الضوضاء يكلف أكثر من استنفاد الطاقة و الجهد من العمل في جو هادئ ، فالضوضاء التي تشتت الانتباه حقا تؤدي إلى نقص إنتاج العامل أو إلى زيادة ما يبذله من جهد ، فان نقص الضوضاء يفيد العمال وهذا لاستخدامهم صمامات الأذن التي تخفف إلى حد ما أثار الضوضاء الشديدة .

4- طبيعة الآلات: العامل بالآلات والأدوات التي يستخدمها في عمله و لتي يتوقف توافقه العام على سيرها ، فاستخدامها بالشكل المطلوب يوفر له السلامة و الأمن و منه عدم تعرضه للحوادث المختلفة، وقد أكدت بعض الدراسات أن هناك عوامل نفسية وراء حوادث العمل سواء كانت اضطرابات انفعالية أو نقص في القدرات العقلية والإمكانات الشخصية المتطلبة للعمل، لذا فإن برامج الاختيار

والتوجيه والتدريب المهني والإرشاد والعلاج النفسي كفيلاً بتخفيض قابلية العمال للحوادث إلى أقل قدر ممكن، ومنه تحقيق نوع من الانسجام والتوافق بين العامل والآلة التي يستعملها .

5- نظام المؤسسة: إنّ العامل المتوافق توافقا سويا مع عمله عادة ما يكون على علاقة حسنة مع نظام المؤسسة و لوائحها الإدارية ، فالخبير لدى العمال يجد اغلبها يصدر عن الفاشلين في أعمالهم، فالذي لا يجد الرضا النفسي عن طريق العمل يرضى نفسه عادة بتقديم الشكاوي ضد الآخرين والقيام بالاضطرابات داخل المؤسسة، وبذلك ينجح في صرف غيره عما فشل هو فيه ويرضى اعتباره لذاته عن طريق تزعم هذه الحركات . (بوعامر احمد زين الدين، بحري صابر، 2014 ، ص ص 141-149).

5- النظريات المفسرة للتوافق المهني.

5-1- النظرية المادية:

وقد ظهرت هذه النظرية في نهاية القرن 19 وبداية القرن 20 م وعرفت باسم "التنظيم العلمي للعمل" بقيادة "تاييلور" "Taylor"، وقد حاول تحديد الأسس العلمية والقيم المادية والتي تساعد الإدارة على زيادة الإنتاج بأقل جهد ممكن وزمن أقل.

وتعتبر هذه النظرية أنّ الإنسان العالم الاقتصادي بطبيعته البيئي جاهد لزيادة أمواله، فحسب هذه النظرية فإنّ الفرد يعمل على زيادة الإنتاج بغرض تحسين أجره، وبالتالي جمع أكبر قدر من الأموال ولقي يزيد المؤسسة من إنتاجها حسب "تاييلون" لا بدّ من العمل على التفرقة بين العمّال قويّ الطموح العالي، والذين يسعون إلى ربح أكبر قدر من المكافآت المالية وبين ذوي الطموح المتحقّق، فيعمل على تحقيق طموحات الأول بشكل سريع وتوفّر له الوسائل المادية المناسبة والحديثة، والتي تمكّنه من الإنتاج السريع كما يعمل على تدريبه في استعمالها قصد زيادة الإنتاج.

ومن هنا نستنتج أنّ "تاييلور" قد حصر متطلّبات وحاجات الأفراد في الأجر، فالفرد يكون متوافقاً مهنيّاً إذا استطاع أن يعمل على الأجر المناسب، فيكفي تحقيق مقدرا معيّن من المال حتى يكون متوافقاً مهنيّاً.

(مكناسي، 2007، ص 55).

- العمل في جوّ تسوده علاقات الإنسانية تتسم بالتعاون وروح الجماعة والاتّصال السليم.

- العمل في منظّمة توفّر له طبقة مستقرّة.

- العمل ضمن رفاهيّة ورفقي.

وبالتالي يمكن القول بأنّ التوافق المهني عملية تتمّ عن طريق تحقيق الأفراد لمجموعة من الرغبات، بيئتها تتابع هذه الدراسة بتمحور في أغلبها في الأمن والبحث عن الاستقرار الوظيفي والعلاقات الاجتماعية، بالإضافة إلى الحالة الاجتماعية والمكانة الرّاقية النمط الإشراف المناسب والمسؤولية والترقية. (مكناسي، ص 57-58).

-تقييم النظرية:

لقد كانت هذه النظرية على الجانب المادي في العمل الذي يراه الجانب الأهم، يسعى الفرد لتحقيقه إلا أنّ هذه النظرية تناسب جوانب أخرى في تحقيق توافق العمل.

5-2- نظرية العلاقات الإنسانية:

تعود إلى عالم "إيلتون مايو" "Elton mayou" هذه الأخيرة التي مبادئها كانت نتيجة للدراسات التي قام بها الباحث في شركة الكهرباء بمدينة "هاور ثون"، والتي كانت تهدف إلى دراسة العلاقة بين الإضاءة وفعالية العمل في الأداء، إلا نتائجها جاءت مخالفة للتوقعات، فلقد أكّدت هذه التجارب أنّ الأفراد يسعون من خلال عملهم إلى تحقيق مجموعة من الحاجات تتمثل في الاستقرار والأمن الوظيفي تحقيق الانتماء، وإبداء قراراته داخل جماعة العمل، والإبداع في المهنة. (عشوي، 1998، ص 77).

-تقييم النظرية:

لقد اختلفت هذه النظرية عن النظرية المادية فد ركّزت على الجانب الإنساني للعامل، فقد اهتمت به اهتماما كبيرا.

5-3- النظرية السلوكية:

5-3-1- نظرية "إبراهيم ماسلو" 1954: حسب هذه النظرية فالفرد يعمل على تحقيق طموحاته، وقد سماها بفطرية الحاجات، فالفرد يسلك طريقه إلى مهمّة ما قصد إشباع حاجاته المعيّنة، فهو يعمل على تحقيق التوافق بتحقيق طموحاته تفترض نظرية الحاجات أنّ الأفراد في محيط العمل يدفعون للأداء بالرغبة في إنشاء مجموعة من الحاجات الذاتية، ويستند "ماسلو" إلى ثلاثة افتراضات أساسية:

- 1- البشر كائنات محتاجة من الممكن أن تؤثر احتياجاتها على سلوكها، والحاجات غير المشبعة فقط هي التي تؤثر في السلوك، أمّا الحاجات المشبعة فلا تصبح دافعية للسلوك.
- 2- ترتيب الحاجات بين أهميتها.
- 3- يتقدّم الإنسان للمستوى الثاني من الهرم عندما يتمّ إشباع الحاجات الدنيا.

حسب هذه النظرية لا يمكن للإنسان أن يحقق التوافق حتى يتمكن من تحقيق كل الحاجات بداية من الدنيا في قاعدة الهرم إلى المركبة في قمة الهرم.
(مكناسي، 2007، ص ص 56-57).

-تقييم النظرية:

لقد جاءت هذه النظرية متفقة مع نظرية العلاقات الإنسانية والنظرية المادية إلى حد ما، فقد حدد لنا "ماسلو" الحاجات التي ينبغي للفرد تحقيقها والجوانب التي يسعى من خلالها لتحقيق التوافق، ولكن ما يعاب على هذه النظرية تناسي الفروق الفردية للفرد.

5-3-2- نظرية "فريدريك هيرزبرخ" "":

لقد جاءت نظريته المعروفة بنظرية العاملين كتطوير نظرية الحاجات، ولقد اعتمدت في ذلك على دراسة شملت مئة مهندس ومحاسبين واستخدام طريقة الأحداث الجوهرية في جمع البيانات، وقد استخدم في المقابلات أسئلة مثل: هل يمكنك أن تصف حالتك عندما تحس بالرضا التامة بوظيفتك؟ ولقد جاءت عموماً نتائج الدراسة كالاتي: إنَّ العمال يربعون في وجود عوامل في محيط العمل، ممَّا يساعدهم على التوافق ولقد كانت استجابات أفراد عينة الدراسة مقسمة إلى مجموعتين:

- المجموعة الأولى: يرغب أفرادها فيما يلي:
- العمل في منظمة تعترف بإنجازاته.
- العمل في مناصب تتوفر فيها فرص الترقية.
- العمل في مناصب تتوافق متطلباتها مع قدراتهم قصد تقديم جهد أكبر.
- العمل في وظيفة تمكنه من استعمال جميع قدراتهم.
- المجموعة الثانية: يرغب أفرادها فيما يلي:
- العمل في منظمة ذات إشراف فني مناسب.
- العمل في جوّ تسوده علاقات إنسانية تتسم بالتعاون وروح الجماعة والاتصال السليم.
- العمل في منظمة توفر له وظيفة مستقرة.
- العمل ضمن رفاهية ورقي .

وبالتالي يمكن القول بأنَّ التوافق المهني عملية تتم عن طريق تحقيق الأفراد لمجموعة الرغبات، بينما نتائج هذه الدراسة تتمحور أغلبها في الأمن والبحث عن الاستقرار الوظيفي والعلاقات الاجتماعية، بالإضافة إلى الحالة الاجتماعية والمكانة الراقية ونمط الإشراف المناسب والمسؤولية والترقية.

(مكناسي، ص ص 57-58).

-تقييم النظرية:

ما يمكن قوله عن هذه النظرية بأنها استطاعت أن تبيّن لنا طموحات مجموعة من المهندسين والمحاسبين في منظمات إنتاجية، والمتمثلة حسب " في الاعتراف بالإنجاز والعلاقات المتبادلة ونمط الإشراف المناسب والمنصب الدائم.

إلا أنّ ما قدّمه لم يجعله يسلم من التقد؛ فحسب "أدون" "Idon" فإنّ هذه النظرية تحمل بعض النقائص لكون النتائج التي تعتمد عليها، كانت على فئة من الإطارات (المهندسين والمحاسبين)، فهي عملية قليلة مقارنة بمجموع المهن، وكذلك يعاب عليها أنّها أهملت تأثير الفروق الفردية على مستوى الطموح لدى الأفراد.

(مكناسي، 2007، ص 58).

6-أسس التوافق المهني:

هناك أربعة أسس ومقومات التوافق المهني، أي أنّه لا يمكن لشخص أن يتوافق في بيئته المهنية، إذا لم تتوفر فيه تلك المقومات وهي: القدرات، الاستعدادات، الميول والسمات الشخصية.

6-1- القدرات:

إنّ القدرات تعني قدرة المرء الفعلية على إنجاز عمل ما أو التكيف في العمل بنجاح أو يتحقّق ذلك بأفعال سواء كانت حسية أو ذهنية، وقد تكون فطرية أو مكتسبة، وهناك قدرات عامّة وهي بمثابة عامل مشترك ودرجات متفاوتة مع جميع القدرات الخاصة أو مجموعات منها، ويقال القدرة على العمل للدلالة على المستوى الزاهن لقدرة الفرد على أداء العمل سواء كان بفضل التدريب أو بدونه.

6-2- الاستعدادات:

وهي القابلية الفطرية لاكتساب معرفة معينة أو مهارات عامّة أو خاصّة أو نمط من الاستجابات؛ بحيث يمكن للفرد الحصول على درجة من الكفاءة أو القدرة إذا لقي من التكوين الكافي.

6-3- الميول:

وهي اتجاهات محدّدة فهي تساعد في الحركة أو القدرة منسوبة للهدف أو الغاية، وقد تكون فطرية أو مكتسبة بالخبرة والتعلّم على أن يسير دوما نحو الهدف أو يسير في وجهة معينة أو هو استعداد

وجداني وانفعال مكتسب ، يحمل الفرد على أن يقوم أو أن يهتمّ بنشاط أو بعمل معين، وقد يكتسب أو فطريًا وبالإشارة قد تكون لأساليب رعاية الوالدين تأثير كبير على الميول المهنية.

4-6- السّمات الشخصية:

وهي ميزة فردية في الفكر أو الشّعور أو الفعل، وقد تكون متوازيا أو تأتي بواسطة الاكتساب، وسمة تهجّ من سلوك يتميّز به الفرد أو الجماعة وينجم عن عوامل وراثية أو بيئية.

7-العوامل المؤثرة في التوافق المهني:

1-7- عوامل حضارية وتكنولوجية:

إنّ التطوّر الحضاري التكنولوجي السريع في مختلف مجالات الحياة أثرت بشكل ملحوظ على حياة الإنسان وأدت إلى تغييرات سريعة يصعب في معظم الأحيان مجاراتها، ومالها من إيجابية إلا أنّ لها معوقات لمن يعمل في عالم المهن، وذلك للأسباب التالية:

1-أصبحت الآلة تتنافس مع الإنسان في موقع عمله، وقد حلت كثير من المواقع، ممّا أدى إلى قلة الحاجة إلى اليد العاملة وزوال الكثير من المهن.

2- الأعمال الصناعيّة والتكنولوجية أصبحت تحتاج إلى زيادة في العمل الذهني المطرد، هذا الأخير الذي يسبّب للإنسان الكثير من المضار الصحيّة لأنّه أصبح أدائها وعقلها وعقلانها.

3- تخصيص العمل وذلك من خلال تقسيم العمل، وهذا ما جعل العامل كأنّه جزء من الآلة، وأصبح العمل لا يعبر عن شخصيته وهذا ما جعله يحسّ بالغيرة والاعتزاز.

4- شعور العامل بالقلق والتوتر النفسي والتهديد الدائم في العمل نتيجة ما يتطلّبه العامل من قدرات عقلية عالية؛ وقد صاحب كلّ هذه التطوّرات أيضا خروج المرأة للعمل وظهور العمالة الفنية والتغير السريع للعادات والقيم والاتجاهات وتفكك الروابط الأسرية وتزايد الطلاق.

(عوض، 2006، ص ص 18-20).

2-7- عوامل داخل المصنع:

رغم أنّ العامل هو ركيزة صناعية اليوم، فإنّه يؤدّي دورا يانع الصّعوبة فزيادة الإنتاج تتطلّب منه زيادة ساعات العمل، وتتمّ السرعة والدقّة في الإنتاج على حساب أعصابه وراحته النفسية، ورغم التوسع الملموس في رفع مستواه المادي فهو في حاجة إلى الشّعور بالرضا والسعادة، وكذا في أثره الحاجة لأن يشعر بالاطمئنان؛ فالتطوّر التكنولوجي يزرقه ويطارد الأسئلة في مستقبل مأمون، كذا فهو بحاجة لأن

يتعامل مع رؤساء وزملاء يحترمونه، وترتبط بينه وبينهم علاقات ودودة حميمة؛ كما ينبغي أن يطلب عنه ما هو في حدود قدراته واستعداداته، ما يلتقي مع رغباته وميوله وهذا يهدف إلى تحقيق توافق سليم مع بيئة العمل بمشتقاتها، إلا أن هذا لا يستطيع أن يحققه بسهولة.

(محمد ملحم، 2007، ص 373).

3-3- علاقة العامل بعمله:

قد تأثرت علاقة العامل بعمله اليوم تأثراً بالغاً فلم يستطع وحده أن ينتج سلعة كاملة لا يشاركه فيها أحد، إنما ما يحدث هناك الكثير ممن يستتكرون معه في إنتاجها، فهو لا يصنع إلا جزءاً بسيطاً جداً منها، وعلينا أن نلاحظ أنه بازدياد التوسع الصناعي، يزداد مع تفرع الحرف ويتسع التخصص المهني وتصبح الحرفة متضمنة لعدد من الحرف تخصصه الجزئية، ولعل هذا شأن التطور في كل ظاهرة طبيعية، ولاشك أن هذا التفرع في التخصص سوف يزداد أفقياً ورأسياً نتيجة التقدم التكنولوجي في الصناعة، الأمر الذي يسجل عملية الاختبار المهني بالغة الصعوبة والحساسية، كما أنها سوف تتطلب توفيقاً مهنيًا قائماً على أساس علمي متقدم، فالآلات الحديثة التي ظهرت نتيجة التطور المعروف باسم الآلية التلقائية (Autisme).

أصبحت الآن تحتوي على عدد كبير من الإجراءات يظهر في شكل عدادات تتطلب ممن يديرها أن يكون لديه ألف عين ليقراها جميعاً، ويأخذ معلوماتها ويفسرها، يتصرف تبعاً لها، ولا تصبح المشكلة هي مشكلة الاختيار المهني فقط، إنما يتجاوزها إلى التوجيه المهني الذي يهدف إلى توجيه الفرد إلى العمل الذي يتناسب مع قدراته واستعداداته، والذي يتحقق فيه أكبر قدر من التوافق، ذلك أن الأساس السيكولوجي لكل من التوجيه والاختيار يقوم من ناحية ما بين الأفراد من فوارق جسمية وعلمية ومزاجية واجتماعية، وهي فوارق تؤهل بعملها للنجاح في مهنة أو فصيحة من المهن، ولا تؤهل للنجاح في غيرها، كما أنها تجعل بعضهم أكثر في أمور إنتاجاً من غيرهم، بالرغم من تشابه الفروق التي يعملون فيها أو الآلات والأدوات والمعدات التي يستعملونها، كما يقوم من ناحية أخرى على ما تتطلبه المهن المختلفة من قدرات خاصة أو صفات معينة يجب أن تتوفر في الأفراد الذين يلتحقون بها، ولما أن تتصور حالة عام الذي لم يستطيع الاختيار السليم ولم يلحقه التوجيه المهني، والذي ترك عمله لعجزه عن التوافق بمهنته أو لزملائه فيها أو حين يعجز عن تحقيق الإنتاج المقرر أو عن مجاراة زملائه ورؤسائه، فهو لابد من أن يبدأ من جديد في التدريب على عمل آخر لا يدر هل سيكون ناجحاً فيه أو فاشلاً في أداء متطلباته أو يضطر إلى العمل في مكان آخر دون أجره سائق أو تشغله سوق البطالة، مع ما يفترن بهذا كله من

اضطراره إلى تغيير نظامه في العيش والسكن، مع ما يكون قد لصق بنفسه من خلق ونقمة على من لم يسعفهم الحظ، ولم يصاحبهم التوافق في أعمالهم، وهو حقد لا يلبث أن ينقلب إلى سخط على أصحابه وأهل بيته وعلى المجتمع أو على النظام الاجتماعي بأسره، وظاهرة تغلب العمال هذا من جراء سوء توافقه المهني، تكلف الاقتصاد القومي في بعض البلدان خسائر فادحة، فقد أدت إحصاءات قريبة على أنها تكلف الصناعة في الولايات المتحدة الأمريكية ما بين النصف والثلاث بليون دولار في العالم. (محمود عوض، 2006، ص 21).

4-7 - علاقة العامل بنظام المؤسسة:

الفرد قائم بالعمل كلما شعر بالارتياح النفسي والأمن زادت قدرته الإنتاجية وارتفعت شدة دوافعه للعمل، بل يزداد ولاؤه للمؤسسة التي يعمل بها، ومدى شعوره بالانتماء لها، والتوحد معها ذلك أن التوافق النفسي للعامل مع عمله وظروفه الخارجية ينقص بدرجة كبيرة على علاقته بالمؤسسة ونظامها؛ فالعامل المتوافق توافقا حسنا مع عمله، عادة ما يكون على علاقة حسنة مع النظام والهيئات الإدارية للمؤسسة ولعلو الخير بشكاوي العمال، وما يقومون به من مشاغبات ويدرك أن أغلبها يصدر عن الفاشلين في أعمالهم، فالذي لا يحدد الرضا النفسي عن طريق العمل، يرضي نفسه عادة كزعيم للمتشردين والغائبين بالاضطرابات داخل المؤسسة، وبذلك ينجح في صرف غيره عما يفشل هو فيه ويرضى اعتباره لذاته عن طريق تزعمه لهذه الحركات.

5-7 - علاقة العامل برؤسائه:

تشير البحوث والدراسات الحديثة في مجال التوافق المهني (Hathis 1987) وجود دلالات قوية على أن المدير أو رئيس مؤسسة العمل، ربما كان أخطر عامل في البيئة السيكولوجية للعامل، فهو يمثل الإدارة العليا في أعين مرؤوسيه، كما أن شخصيته وسلوكه يؤثران في سلوك من يديرهم أو يشرف عليهم في روحهم المعنوية، كما أن سياسات صلة مباشرة بإنتاج جماعة التي يديرها. (محمد ملحم، 2007، ص 373).

فلاحظ أن هناك ما لا يقدمون شكاوي بشكل إسرافي قد تكون لأسباب حقيقية أو مراعاة، ومهما يكون فإن هذه الشكاوي إنما هي عدوان موجه نحو رئيس منصف مع مرؤوسيه، وتقدم لنا الدليل تجرية مأثورة في علم النفس الاجتماعي أجريت لمعرفة أثر نوعية القيادة في مشاعر الأفراد وإن اتجاهاتهم. حيال قائدهم وبعضهم البعض، وهي التجربة التي قام بها "ليفن" وغيره، كانت نتائجها كما يلي:

أدى الجو الاستبدادي إلى سلوك عدواني إزاء القائد وإزاء الرّملاء حتى إزاء الاسياد والجماعات.

كانت علاقة الأعضاء بالقائد الديمقراطي علاقة تفاهم وصداء، بينما كانت علاقتهم بالقائد الاستبدادي علاقة خضوع، لقد كان التآلف و التآزر أكثر ظهور في المجموعة التي كان يشرف عليها قائد ديمقراطي.

(محمود عوض، 2006، ص 23).

6-6- علاقة العامل بزملائه:

لا يرتبط التوافق المهني بأداء العمل فحسب، بل بنظام العلاقات الشخصية في محيط العمل وتكوين علاقة نفسية بين العامل وزملائه وبين المشرفين فيما بينهم، فالتفاعل النفسي بين علاقات ذات طرفين هو الأخذ والعطاء والعلاقة بين العامل وزملائه داخل المؤسسة هي علاقة تنافس وتعاون، وهي عامل فعال في تحقيق التوافق أو سوء التوافق فيجب استخدامها بشكل صحيح يضمن استمرار العلاقة، فإن لم تستخدم جيداً تؤدي إلى المنافسة التي ينتج عنها فساد العلاقة والعدوان ولاحباط بينهم، وأن القيادة الديمقراطية هي الوسيلة الأولى والفعالة في إحداث التنافس بين زملاء العمل الذي يعملون بها، وذلك دعا إلى تحقيق التوافق بينهم والتآلف، ورفع كفاءتهم الإنتاجية ذلك أن موقف العمل، والعناصر المشكّلة للعلاقات الإنسانية فيه، وأثر ذلك أثرا بالغا على الصحة النفسية للعامل فإن سادت في هذا الجو علاقات الودودة الحميمة ساعد هذا على تحقيق التوافق النفسي ومن ثم التوافق الاجتماعي.

(أبو النيل، 1985، ص 289).

7-6- علاقة العامل بطرق عمله الفيزيائية:

يعتمد على الظروف الفيزيائية كلّ من التهوية، الرطوبة، الحرارة... الخ، وهذه الظروف التي يعمل فيها العامل عامة جداً في تحقيق توافقه للعمل، ذلك أن الظروف الفيزيائية، إنّما يسقط عليها العامل به يفتش في نفسه، ولقد أظهرت دراسة "توب مايو" أن الظروف الفيزيائية عامة من وجهة نظر العمال، ويختار العامل التي تناسبه من جهة الميول والاستعدادات والسمات الانفعالية يقترب العامل تقريبا جداً على استخدام قدراته على أحسن وجه لمصلحة ولمصالح المؤسسة، بحين نتاج له آخر فرصة ممكنة للتوافق الصحيح مع بيئة العمل، وينبغي أن تهيأ له أسباب الاحتفاظ بهذا التوافق الصحي بتوافر الظروف البيئية الطبيعية لدوام مدة التوافق وتحسنه.

(أبو النيل، 1985، ص 290).

7-8- عوامل خارج المصنع:

ليس العامل عضو في مؤسسة العمل فحسب، بل هو عضو في جماعات كثيرة متعدّدة الأهداف ووجهات النّظر، ويختلف مركز كلّ منها عن مركزه في الأخرى اختلافا كبيرا، فهو عضو في الأسرة (الصغيرة والكبيرة)، عضو في جماعة الشارع، عضو في النادي... الخ، وبهذا فهو محتاج في كلّ من الجماعات لدرجة كافية من التّوافق النفسي، حتّى يكون مع كلّ فرد من هذا العدد الكبير من الأفراد، الذين يتعامل معهم علاقات صحيّة، خالية من الصّراعات والانفعالات... الخ، ويصادف العامل في مجال الحصول على هذا التّوافق صعوبات شخصيّة متنوّعة، ويقدر نجاحه في التّغلب على هذه الصّعوبات بشعور العامل براحة نفسية عامّة تتحكّم على المظاهر المختلفة لحياته أهمّها العمل.

(فرج عبد القادر، 1986، ص 61).

7-9- عوامل شخصيّة:

تتأثر سمات الشخصيّة ومتطلبات المهنة لا يؤديان فقط في تعطيل التّقدّم والنّجاح؛ بل إنّهما يساعدان على سوء التّوافق الفردي، والذي يظهر في أشكال مختلفة كالتّعاسة ونقص الكفاية في العمل والإسراف في ترك العمل، والمشكلات الاجتماعية الكثيرة، ولقد برز في دراسات متعدّدة أنّ العلاقة قويّة بين سوء توافق العمّال وظروفهم المنزليّة وعلاقتهم خارج مضمار العمل، وتتمثّل العوامل الشخصيّة فيما يلي:

- الحالة الصحيّة والتي ترجع إلى أساس فيزيولوجي، ذلك أنّ هناك خلل في كيمياء الجسميّة يؤدّي إلى خلل في وظائفها، وهذا الخلل بطبيعة الحال يؤثّر في سلوك الفرد أو في استجابة للمواقف المختلفة، وليس من شكّ في أنّ الخلل، كلّما كان كبيرا كان تأثيره أعمق وأوسع مدى؛ إذ يمتدّ إلى الوظائف النفسيّة المختلفة، ذلك أنّ التّكوين البيولوجي غير منفصل عن التّكوين النفسي؛ بل أنّهما معا يكوّنان وحدة متكاملة، ذلك أنّ الإنسان وحدة جسميّة نفسيّة.

- الحالة النفسيّة أو المزاجيّة، والاضطرابات الانفعاليّة والنفسية، والصّراع، والقلق والإحباط... الخ.
- السمات الشخصيّة، استعدادات العمل وقدراته العمليّة، ميوله ورغباته، وطموحه ومستوى اقتداره ومتابعه الشّعوريّة واللاشعوريّة.

(عباس محمود عوص، 2006، ص ص 28-29).

8- مظاهر سوء التّوافق المهني لدى العامل:

يمكن حصر هذه المظاهر فيما يلي:

- 1- سوء إنتاج العامل من حيث الكيف وقلته من حيث الكم.
- 2- كثرة الحوادث التي يتعرض لها العامل، بالإضافة إلى وقوعه في أقطار فنية كثيرة أثناء أداء عمله.
- 3- إساءة استخدام الآلات والأدوات وكثرة الفاقد من المواد الخام.
- 4- تمارض العامل، وكثرة الغياب عن العمل بدون عذر وتقله من عمل إلى آخر.
- 5- يصبح العامل أكثر شقيا في تعامله مع رؤسائه وزملائه.
- 6- تبدو على العامل أعراض التكاسل واللامبالاة لكل ما يبدو حوله بالعمل.
- 7- إشراف العامل في الشكاوي وتبدو عليه علامات ومظاهر تمره على اللوائح والتعليمات والرؤساء بالعمل وعدم و الانصياع لذلك.
- 8- السلوك العدواني والتخريبي للعامل وتحريض زملائه من العمل على الشكاوي والتمرد ضد اللوائح ونظم العمل.
- (عويضة، 1996، ص ص 167-168).
- 9- كثرة الاحتكاك بزملائه ورؤسائه ومرؤوسيه.

إنّ العامل سيء التوافق لا يبدو عليه مظهرا واحدا من مظاهر سوء التوافق فقط؛ بل تظهر لديه عدّة مظاهر ذات علاقة بجوانب السلوك المتعدّدة، فيكون العامل سيء التوافق عنيدا ومشاغبا وذو مشاكل مع رؤسائه وزملائه أو مصدر إزعاج وإتلاف وتبذير، وكثير التعارض والتغيب وكثير التنقل بين خطوط الإنتاج وأقسام العمل؛ مما يؤثّر سلبا على عملية الإنتاج من حيث الكم والنوع بصفة عامّة على توافقه العام بصفة عامّة لأنّ سوء التوافق في أيّ مجال معيّن يكون له صدها وتأثيره في جميع المجالات الأخرى، وذلك لأنّ للإنسان وحدة نفسية جسمية واجتماعية، وإذا اضطربت له سائر جوانبها الأخرى فنقص قدرة العامل تؤدي إلى الصّراع النفسي وهذا الأخير ينقص من قدرة العامل على العمل وتفسد علاقاته الاجتماعية.

(دويدار، 2003، ص 371).

9- أسباب سوء التوافق المهني:

لقد تمحضت الدراسات السيكولوجية عن عدّة نتائج يعكس بعضها، هناك عدّة أسباب وعوامل عديدة تكمن وراء ظاهرة سوء التوافق المهني لدى العامل أهمّها ما يلي:

أ- أسباب شخصية:

تعود للعامل نفسه كنقص في كفايته واستعداداته ومهارته وعدم تناسبها مع متطلبات العمل، الذي يؤديه أو من اعتلال حالته النفسية.

(عويضة، 1996، ص 168).

بالإضافة إلى عدم الشعور بالأمن والحساسية الزائدة والخوف، والقصور الإدراكي والإكثار من الأخطاء والحوادث والتّمرد والإسراف في الشكوى.

ب- أسباب عائدة للعمل:

وتتمثل في سياسة التدريب والتوظيف وشخصيات المدربين والمشرفين والرؤساء المحيطين به، وسياسة التّرقّي والأجور وعدم وجود التّعليمات والصحة، وكثرة الاحتكاك بالرّؤساء والرؤساء.

(القاسم، 2001، ص 50).

ت- أسباب بيئية:

إنّ العامل الذي يريج به تحت أعباء منزليّة أو اجتماعيّة، فهو فريسة للتأزم النفسي قريب من العدوان لتحقيق به ما يعانیه من توتّر وهموم، ومن هو عوامل الشقاق الزوجين أو مرض مزمن لأحد أفراد الأسرة أو أبناء منحرفون أو خلاف بين العامل وأقاربه، أو التزاماته ماديّة أو ديون متراكمة أو قضايا معلقة، والسكن البعيد وغير المناسب.

(علي شريت، 2004، ص 33).

ويلاحظ أيضا أنّ الشعور بالتعب والملل أيضا من بين العوامل المؤثرة فيه، والتي تؤدي إلى سوء التوافق المهني وخاصة بالتنبّه للأعمال النمطية والمتكرّرة؛ حيث أنّ التعب جسميًا أو عضويًا أو عقليًا أو عصبيا أو حسيًا يتسبّب في انخفاض الإنتاجيّة أو الكفاءة أو القدرة في الاستمرار في العمل، ويمكن قياسه (تعب العامل) من خلال كميّة إنتاجيته ونوعيته، أمّا الملل فهو حالة نفسية تصيب الفرد نتيجة قيامه بنشاط تنقصه الدافعية أو استمرار الفرد في موقف لا يميل إليه، وينجم عن ذلك كراهية العامل بالاستمرار في النشاط أو الموقف بالاستمرار في النشاط أو الموقف، وضعف الاهتمام به.

(القاسم، 2001، ص 51).

ث- انخفاض الأجر شديدا:

من بين الأسباب التي تؤدي إلى سقط العاملين والضعف في التّظيم الاجتماعي والعلاقات الشخصية الداخليّة بين العاملين في المؤسسة؛ حيث يضعف الاتّصال بين بعضهم البعض، ونقص

إحساسهم بالتعاون وهذا ما له أثر على الإنتاج، بالإضافة إلى أنه سبب عدم الرضا المهني ربما لا يكون أساسا إلى العمل ذاته؛ بل يكون مرجعه سوء توافق شخصي عام كالصراعات في المعزل.

لقد برز "لندجرن" "Lengern" (1959)، بعض عوامل التوافق المهني في قوله أن هناك نوعين من الأجواء النفسية يؤديان إلى بعث التوترات في مواقف العمل، هما جو التسلط والمنافسة فهذان الجوان الإداريان والانفعاليان يمكنها أن تجد بها سوء التوافق في العمل.

يكون الاتصال بين الإدارة والعمال بأقل قدر ممكن في ظروف التسليط، فعلى العمال إطاعة أوامر الإدارة بدون منافسة ويكون الاهتمام منص على النظام والانصياع وليس على التعبير الذاتي والابتكار؛ مما يشعر العامل بالاستياء لأنه يحس أن لديه فكرة تساعد في عملية الإنتاج، لكنه لا يستطيع أن ننافسها مع أي مسؤول، أما في ظروف المنافسة فإن الاهتمام يكون متمما على قدرة العامل على أن يتفوق على الآخرين الذين يتصارعون على نفس الأهداف، وهذا ما يؤدي إلى موقف يجعل هناك حوافز أقوى لدى الأفراد للإنتاج والابتكار، ثم يضيف "لندجرن" أن العمل يمكن أن يساعد العامل في تحقيق توافقه بأن تعطيه دورا مهنيًا، وبأن يتبع له فرصة الإحساس بالتوحد مع الجماعة، وبأن يعمل صاحب العمل أو المدير على أن يتفق مع التنظيمات التي نظمها العمال لا أن يعارضها، وبأن يدرك أن الحوافز التي تدفع العمال هي في معظمها انفعالية ونفسية أكثر من كونها اقتصادية.

(فرج، 2001، ص ص 81-82).

10- كيفية تحقيق التوافق المهني:

10-1- وضع الشخص المناسب في المكان المناسب واستخدام الوسائل الحديثة من تحليل لظروف العمل ومعرفة مدى ملائمة الأعمال لمن توكل إليهم، وإتباع الطرق العلمية في الاختبار والتوجيه والتدريب، واستخدام الاختيارات والمقابلات المناسبة للشخص المتقدم التي توضح استعداداته وقدرته الشخصية والعقلية المختلفة.

(الموسوي، 2008، ص 68).

10-2- تقوية علاقة الموظف بمؤسسته، وذلك من خلال دراسته لمشكلات الموظفين والضغط النفسية التي يتعرضون لها، ودراسة المتغيرات التي تؤدي إلى قبولهم للمهنة أو رفضهم، الأمر الذي يساعد على وضع الحلول الوقائية والعلاجية للمشكلات المتعلقة بالموظفين، ومساعدتهم على حلها وتوفير الأخصائيين للقيام بالخدمات الإرشادية والاستشارية.

(الشافعي، 2002، ص 50).

10-3- تقوية علاقة الموظف بزملائه أو تنقية بيئة العمل من تنافس المذموم والتسليّة، والاتجاهات غير المرغوب فيها ولا بدّ أن تعتمد علاقة الموظف بزملائه على اعتبارين رئيسيين هما: التعاون والمنافسة، وبالإضافة إلى الاهتمام بالتواحي الاجتماعية أو إثرائها داخل المؤسسة من خلال تعدد الأنشطة مثل: الرحلات والحفلات والمسابقات الاجتماعية والرياضية.

(سفيان، النظريات، 2007، ص 61).

10-4- وضع البرامج الوقائية والعلاجية والإرشادية، والتي تعتمد على تحسين توافق الموظفين وتوطيد علاقاتهم بكل المتغيرات البيئية والنفسية المحيطة بهم.

(الموسوي، 2008، ص 93).

10-5- توفير بيئة مناسبة للعمل وبالإضافة إلى ما تقدّم، فإنّه على إدارة المصنع أن توفر بيئة العمل المناسبة للعامل لتأدية عمله على أحسن وجه مثل تزويده بالأدوات والمواد المناسبة، التي تساعد على الإنتاج بكفاية وبحد أدنى من المجهود، والتي تساعد على إشباع حاجاته المختلفة بالإضافة إلى توفير الظروف الفيزيائية المناسبة للعمل، إلى جانب ذلك الاهتمام بالأنشطة والخدمات الاجتماعية والترفيهية والثقافية، وكذلك الاهتمام بالعلاقات الإنسانية وغيرها يضيف مناخ مناسب وبينهم حل مشكلات سوء التوافق المهني.

(كمال، 1996، ص ص 170-171).

خلاصة الفصل:

يعتبر موضوع التوافق المهني من أهمّ الموضوعات في علم النفس والصحة النفسية، وعن طريقها يحقّق الفرد ذاته، ولقد حاولنا في هذا الفصل تقديم أهمّ التعريفات التي قدّمت في التوافق المهني، ومع تناول أهمّ نظريّات التوافق المهني والعوامل المؤثرة في التوافق المهني، وكذا سوء التوافق المهني وأسبابه وكيفية تحقيق التوافق المهني.

الفصل الثالث:

تمهيد.

1- مفهوم الدافعية

2- أنواع الدافعية للإنجاز.

3- أهمية الدافعية للإنجاز.

4- أهداف الدافعية للإنجاز.

5- نظريات الدافعية للإنجاز.

6- خصائص الدافعية للإنجاز

7- وظائف الدافعية للإنجاز.

8- مكونات الدافعية للإنجاز.

9- مؤشرات الدافعية للإنجاز.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

تحض دراسة الدافعية باهتمام بالغ من قبل الكُتّاب والباحثين السلوكيين وخاصة علماء النفس ومن قبل الإداريين، وذلك لما تشمل من نظم وأنساق تحدد طبيعة السلوك البشري، وتعتبر الدافعية عملية نفسية رئيسية، إذ كلّ سلوك لا بدّ أن يكون رواءه قوى دافعية محددة.

ويرجع الاهتمام بدراسة دافعية الإنجاز نظرا لأهميتها فقط في مجال النفس، ولكن أيضا في المجالات والميادين التطبيقية والعلمية كالمجال الاقتصادي، الإداري والمجال التربوي؛ حيث يعدّ دافع الإنجاز عاملا مهماً في فهم وتفسير سلوك الفرد وتنشيطه وفي إدراكه للمواقف، فضلا عن مساعدته في فهم وتفسير سلوك الفرد وسلوك المحيطين به، كما يعتبر الدافع للإنجاز مكونا أساسيا في سعي الفرد تجاه تحقيق ذاته وتوكيدها؛ حيث يشعر بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه وفيما يحققه من الأهداف.

سنتطرق في هذا الفصل إلى مفهوم دافعية الإنجاز، مكونات ومحدودات دافعية الإنجاز، كما سنتطرق أيضا إلى أنواع وقياس ونظريات دافعية الإنجاز.

دافعية الإنجاز:**1- مفهوم الدافعية:**

يعرف "قطامي" الدافعية بأنها: حالة داخلية لدى الفرد تستثير سلوكه، وتعمل على استمراره وتوجيهه نحو تحقيق هدف معين. (قطامي، 1992، ص 36).

تعرف أيضا أنها حالة داخلية جسمية أو نفسية تدفع الفرد نحو سلوك في ظروف معينة وتوجهه نحو إشباع حاجة أو هدف معين؛ أي أنها قوة محرّكة منظمة وموجهة في وقت واحد إذن الدافع يحرك وينشط ويوجه ويحقق الهدف والشعور بالارتياح. (كلاندة، 2007، ص 22).

تعرف على أنها عبارة عن عوامل داخلية أو قوى محرّكة وموجهة للسلوك نحو تحقيق هدف محدد إذ لا يمكن قياسها أو رؤيتها بصورة مباشرة، وإنما يمكن معرفة وتحديدتها من خلال الآثار المقترنة بأنماط الاستجابات الإنسانية لها وطبيعة السلوك المؤثر فيه، فالدوافع تسر من خلال ذلك إلى عملية الجهود التي يبذلها الفرد نحو تحقيق إشباع حاجات معينة تأتي نتيجة الضغوط النفسية التي يتعرض لها من الإشباع بتلك الحاجات.

1-1- دافعية الإنجاز:

يعتبر الدافع للإنجاز أحد الجوانب المهمة في نظام الدوافع الإنسانية؛ حيث حض بقدر كبير من الاهتمام من قبل العلماء والباحثين، باعتباره أحد المعالم المميزة للدراسة والبحث في ديناميكية الشخصية والسلوك، ومن أبرز علماء الدراسة له "هنري موراي"، الذي يعتبر أول من استخدم مصطلح الحاجة للإنجاز وقد استبدل مصطلح الحاجة إلى مصطلح الدافع من طرف "ماكليلاند" (1993)؛ حيث لم يختلف معنى الدافع للإنجاز لدى "ماكليلاند"؛ عما يقصد "موراي" بمفهوم الحاجة ومن هنا نتطرق إلى مفهوم دافعية الإنجاز.

-**تعريف "موراي":** وصف الحاجة للإنجاز بالمكوّن المهم الأساسي من مكونات الشخصية، وأنها الرغبة أو ميل الفرد للتغلب على العقاب وممارسة الفرد والكفاح أو الجهاد لأداء المهام الصعبة بشكل جيد وبسرعة كلما أمكن. (الفريجات، 2002، ص 59).

- **تعريف "ماكليلاند":** دافع الإنجاز هو استعداد ثابت نسبيا في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرتة في سبل تحقيق وبلوغ النجاح يترتب عليه نوع من الإرضاء، وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز.

- تعريف "الكناني": هو سعي الفرد لتركيزه على الجهود والانتباه والمثابرة في القيام بالأعمال الصعبة والتغلب على العقبات بكفاءة في أسرع وقت، وبأقلّ جهد وأفضل نتيجة والرغبة مستمرة في النجاح لتحقيق مستوى طموح مرتفع والنضال والمناقشة من أجل بلوغ معايير الامتياز. (حمادات، 2004، ص 84).

نستنتج أنّ الدافعية للإنجاز هي تلك الرغبة في القيام بالعمل بشكل جيّد وتحقيق النجاح فيه والتغلب على العقبات بكفاءة، وشعور بأهمية الزمن والتخطيط للمستقبل، وهي أيضا ذلك الطموح الذي يدفع الفرد إلى المثابرة من أجل بذل الجهد من خلال سلوكيات إنجازاتها مهمة تدلّ على رغبته في العمل.

2- أنواع دافعية الإنجاز:

تصنف إلى نوعين:

2-1- دافع الإنجاز الذاتي:

ينبع من داخل الفرد وذلك باعتماده على خياراته السابقة؛ حيث يجد في الإنجاز والوصول إلى الهدف، فيرسم لنفسه من خلال ذلك أهدافا جديدة بإمكانه بلوغها؛ بحيث يجد لذة في الإنجاز والوصول إلى الهدف.

2-2- دافع الإنجاز الاجتماعي:

يخضع لمعايير ومقاييس المجتمع ويبدأ بالتكوين في سنّ المدرسة الابتدائية؛ حيث يدمج الدافعين الذاتي والاجتماعي لينشكّل دافع الإنجاز المتكامل ينمو مع تقدم السن وكذا الإحساس بالثقة بالنفس والاستفادة من الخبرات الناتجة للأقران. (عبوي، 1999، ص 163).

3- أهمية دافعية الإنجاز:

- تحريك الفرد وتوجيه سلوكه نحو أهداف محددة.
- يعدّ دافع الإنجاز من الدوافع المهمة، إذ يقود الفرد ويوجهه إلى كيفية التحقيق من توتر حاجاته وأن يضع حصصا متتابعة لتحقيق أهدافه.
- لدوافع الإنجاز أهمية لدى الفرد لأنه يعبر عن رغبته في القيام بالأعمال الصعبة ومدى قدرته على تناول الأفكار والأشياء بطريقة منظمة وموضوعية.
- تحقق دافعية الإنجاز التوافق النفسي للأفراد، لأن الفرد عالي الإنجاز يكون أكثر تقبلا لذاته وأشدّ سعيا نحو تحقيقها.
- تزيد فهم الإنسان لنفسه ولغيره من الأشخاص.

- تساعد على التنبؤ بالسلوك الإنساني في المستقبل.
 - تلعب دافعية الإنجاز دورا هاما في رفع مستوى أداء الفرد وإنتاجية في مختلف المجالات والأنشطة التي يواجهها.
 - دافعية الإنجاز هي سعي الفرد لتركيز الجهد والانتباه عند القيام بأعمال صعبة.
 - تعمل دافعية الإنجاز الرغبة المستمرة في النجاح لتحقيق مستوى طموح مرتفع.
 - دافعية الإنجاز هي لاسعي تجاه الوصول إلى مستوى من التفوق والامتياز.
- (سهيل، 2009، ص 77).

4- محددات الدافعية للإنجاز:

4-1- إدراك الفرد لقيمة النشاط الذي يمارسه:

يتعلق الأمر هنا بالحكم، الذي يحدره على أهمية النشاط وذلك وفق الأهداف التي حددها، فبدون أهداف لا يمكن للفرد أن يثمن نشاطه أو يدرك قيمة هذا النشاط.

4-2- إدراك الفرد لكفاءته على تنفيذ النشاط:

إنّ الإدراك هنا مهم جدا أو بالأخص بالنسبة لمن تتقصم الثقة في قدرتهم على إنجاز مهمة، لأنّ الإدراك الجيد للكفاءة سوف يسمح باستعمال استراتيجيات من مستويات عليا بدل تلك المتعلقة بمجال التذكير.

4-3- إدراك مدى التحكم في النشاط:

يتعلق الأمر هنا بإدراك السيطرة التي يعتقد الفرد بأنه قادر على ممارستها على سير نشاط ما وعلى النتائج المترتبة عليه.

4-4- الالتزام العقلي المعرفي:

يتعلق الأمر هنا بمجموعة من الاستراتيجيات التي تتشكل من الوسائل التي بحوزة الفرد، والتي تسمح له باكتساب المعرفة مثل: استراتيجيات الحفظ والتخطيط والتنظيم والأعداد. (عبد العزيز، 1994، ص 134).

5- نظريات دافعية الإنجاز:

5-1- نظرية "أماسلو" "A.Maslow" "التدرج الهرمي للحاجات:

تعتبر نظرية الحاجات "أماسلو" من أشهر النظريات التي ناقشت موضوع الدوافع بناء المشبعة تعمل على توجيه سلوكه وهذه الحاجات تأخذ شكلا هرميا، تصنيف "أماسلو" الهرمي لحاجات الإنسان:

5-1-1- الحاجات الفيزيولوجية: تمثل الحاجات الأساسية للإنسان، وبالتالي تعطي المرتبة الأولى في

سلم الحاجات، وتشمل (الهواء، الماء، الغذاء، الكساء، المأوى...) وتعتبر أساسية وحيوية إبقاء الإنسان

حي، وبمجرد إشباع هذه الحاجات وبدرجة كافية سرعان ما تظهر حاجة أخرى ويبدأ تركيز الإنسان على تلك الحاجة الجديدة.

5-1-2- حاجات الأمان والاستقرار والسلامة: تتمثل هذه الحاجات المرتبة النائية في سلم الحاجات وتتضمن حماية الفرد من الأخطار الجسمية والصحية والبدنية، والحماية من الأخطار الاقتصادية والمالية ويمكن للمدير أن يلعب دوراً في ضمان وتوفير كل ظروف الأمان والاستقرار للعمل وعند إشباع حاجة الإنسان الفيزيولوجية وحاجة الأمان لابد في توجيه اهتمامه لحاجات أخرى غير ملموسة.

5-1-3- الحاجات الاجتماعية (حاجات الانتماء): تتبع هذه الحاجات من كون الإنسان اجتماعي بطبيعته، ويعيش ضمن جماعة تتفاعل وتتعامل معها، وتشتمل هذه الحاجات على حاجة الإنسان إلى الانتماء والارتباط والتعاطف، والحب والرغبة في التقارب والمشاركة الوجدانية.

5-1-4- حاجات الاحترام والتقدير: تشمل رغبة الفرد في قبوله من الجماعة والشعور بالأهمية والتقدير والاحترام من قبل الآخرين وتأكيد احترام الذات، وتحقيق هذه الحاجات الهامة لكونه يبعث لدى الفرد شعوراً بالثقة بالنفس، وعكس ذلك يولد لدى الفرد الشعور بعدم القدرة على إنجاز أي شيء، مما ينسب في إلحاق الضرر بالحاجات من خلال الضرر بالفرد، ويمكن تحقيق تلك الحاجات من خلال التميز، الكفاءة المنافسة والاستقلالية.

5-1-5- حاجات تحقيق الذات: أعلى مراحل الإشباع عند "أماسلو"، وهي كما يثير تعبير عن حاجة الفرد المتزايدة لأن يكون ما هو قادر على الوصول إليه، بناءً على قدراته وكفاءته أو هي تعبير عن رغبة الفرد التعبير عن ذاته والوصول إلى تحقيق أقصى ما يمكن تحقيقه ولا يسعى الإنسان إلى إشباع هذه الحاجات إلا بعد أن يؤمن إشباع حاجاته الأربعة السابقة. (غبراي، 2008، ص ص 108 - 109).

5-2- نظرية الغرائز:

حاول أصحاب هذه النظرية تفسير دافع السلوك على أساس الغرائز وأن كل نشاط يقوم به الإنسان يرتبط بها، والغريزة كما يراها "سيجموند فرويد" تصدر عن حالة إثارة بدنية، أو دافع ملح أو توتر داخل الجسم يهدف إلى تحقيق هدف معين لكي يحقق إزالة الإثارة والتوتر، وبالتالي حدوث اللذة والإشباع فالفرد يكون مدفوعاً طول حياته بالطاقة الغريزية التي أطلق عليها مصطلح "الليبيدو". (حسن، 1988، ص 52).

5-3- نظرية دافعية الإنجاز:

تهدف هذه النظرية إلى تحديد مستوى استمرارية السلوك وهذا الأمر يحدث عندما يعرف الشخص أن أداءه سوف يخضع للتقييم؛ أي إما النجاح أو الفشل وتشير شدة النظرية إلى أن الشخص الذي يرغب في

النجاح يمارس عادة أعمالا لها صعوبة متوسطة، أما الأفراد الذين يميلون إلى تجنب الخسارة فيمارسون الأعمال السهلة جدا أو الأعمال الصعبة جدا، وتفترض هذه النظرية التي ترتبط على أساس كل من "ماكلياند" و"انكسون" أنّ عوامل الدافعية هي عوامل ذاتية داخلية تتصل بالقوى والرغبات الداخلية للفرد والمتمثلة في الرغبة في التمييز والإبداع.

تتأثر دافعية الإنجاز بثلاث عوامل رئيسية لدى الفرد وهي:

- الدافع للوصول إلى النجاح.

- احتمال النجاح.

- القيمة الباعثة للنجاح. (عباصرة، 2006، ص 105).

5-4- نظرية "ماكلياند" الحاجة للإنجاز ل"ماكلياند":

يعرف "ماكلياند" دافعية الإنجاز بأنها نظام شبكي من العلاقات المعرفية والانفعالية الموجهة أو المرتبطة بالسعي من أجل بلوغ مستوى الامتياز والتفوق تتيح هذه النظرية من الرغبة الكبيرة في اكتشاف دافع الإنجاز عند مشاهدة أفراد هذه النظرية من الرغبة الكبرى في اكتشاف دافع الإنجاز، عند مشاهدة الأفراد وهم يؤدون أعمالهم، لأنه يفصح عن ظاهرة جديدة بالاهتمام مؤداها أنّ الأفراد يختلفون في درجة المثابرة لتحقيق الأهداف ومدى السعادة التي يحصلون عليها من إنجازهم لهذه الأهداف. (خليفة، 2000، ص 17). وقد أشار "ماكلياند" وآخرون (1953) إلى أنّ هناك ارتباط بين الخبرات السابقة والأحداث الإيجابية، وما يلحق الفرد من نتائج فإذا كانت مواقف الإنجاز الأولية إيجابية بالنسبة للفرد فإنه يميل للأداء في السلوكيات المنجزة، أما إذا حدث نوع من الفشل وتكونت هناك بعض الخبرات السلبية فإن ذلك سوف ينشأ دافعا لتحاشي الفشل.

وقد أوضح "كورمان" "Korman" (1974) أن تصور "ماكلياند" في الدافعية للإنجاز أهمية كبيرة لسببين:

- **السبب الأول:** إنه قدم لنا أساسا نظريا يمكن من خلاله مناقشة وتغيير نمو الدافعية للإنجاز لدى بعض الأفراد، وانخفاضها لدى البعض الآخر حيث تمثل مخرجات أو نتائج الإنجاز أهمية من حيث تأثيرها الإيجابي والسلبي على الأفراد، فإذا كان العائد إيجابيا ارتفعت الدافعية أما إذا كان سلبيا انخفضت الدافعية مثل هذا التصور قد يمكن من خلاله قياس دافعية انجاز الأفراد والتنبؤ بالأفراد الذين يؤدون بشكل جيد في مواقف الإنجاز مقارنة بغيرهم.

- **السبب الثاني:** يتمثل في استخدام "ماكلياند" لفروض تجريبية أساسية لفهم وتفسير ازدهار وهبوط النمو الاقتصادي في علاقته بالحاجة للإنجاز في بعض المجتمعات والمنطق الأساسي خلف هذا الجانب أمكن تحديده فيما يلي:

- هناك اختلاف بين الأفراد فيما يحققه الإنجاز من خبرات مرضية بالنسبة لهم.
- يميل الأفراد والحاجة المرتفعة للإنجاز إلى العمل بدرجة كبيرة في المواقف التالية مقارنة بالأفراد المنخفضين في هذه الحاجة وخاصة في هذه الحاجة وخاصة في كل من:

- **مواقف المخاطرة المتوسطة:**

حيث تقلّ مشاعر الإنجاز في حالات المخاطرة المحدودة أو الضعيف، كما يحتمل ألا يحدث الإنجاز في حالات المخاطرة الكبرى.

- **المواقف التي تتوفر فيها المعرفة بالنتائج أو العائد من الأداء:**

حيث أنه مع ارتفاع الدافع للإنجاز يرغب الشخص في معرفة إمكانياته وقدراته على الإنجاز.

- **المواقف التي يكون فيها الفرد مسؤولاً عن أدائه:**

ومنطق ذلك هو أنّ الشخص الموجه نحو الإنجاز يرغب في تأكيد مسؤولياته عن العمل نظراً للدور الملزم لعمل ما، يتسم بعدد من الخصائص فإنّ الأفراد ذوي الحاجة المرتفعة للإنجاز سوف ينجذبون إلى هذا الدور أكثر من غيرهم، وأكد "ماكلياند" بأنّ النمو الاقتصادي للأمم يعتمد على الأداء الناجح للدور الملزم؛ حيث يعتمد نجاح المجتمع وتقدمه على الأفراد الذين ينجذبون إلى الوظيفة الملزمة حيث تحمل المسؤولية والاستقلالية في الأداء. (بن يونس 2007، ص 80).

- **نظرية "أتكسون" لحاجة الإنجاز:**

تهدف هذه النظرية إلى توقع سلوك الأفراد الذين رُتّبوا بتقدير عال، ومنخفض بالنسبة لحاجة الإنجاز، ويقول "أتكسون" أنّ الناس يكونون مرتفعي الحاجة للإنجاز يكون لديهم استعداد وكفاح من أجل النجاح، هذا ويكونون مدفوعين للحصول على الأشياء التي تأتي من تحقيق أو إنجاز بعض الأهداف التي توجد فيها فرص النجاح ويتجنّبون الأعمال السهلة وأنهم يقبلون على التدريب ليصبحوا أكبر إنجازاً.

(الكلادة، 2008، ص 214).

كما أنّ هؤلاء الناس يفضلون الحصول على النقد في وقته وتغذية عكسية عن أدائهم، وتضع الدراسات أنّ هؤلاء الناس ذوي الحاجات المرتفعة للإنجاز يقومون بأداء أفضل خاصة في الأعمال ذات الالتزام مثل بدء الأعمال الجديدة. (إسماعيل، 2009، ص 118).

كما قال "أتكسون" بإلقاء الضوء على العوامل المحددة لإنجاز على المخاطرة، وأشار إلى أنّ مخاطرة الإنجاز في عمل ما تحددها أربعة عوامل منها عاملان يتعلقان بخصائص الفرد، وعاملان يرتبطان بخصائص المهمة لمراد إنجازها وذلك على النحو التالي:

فيما يتعلق بخصال الفرد:

هناك على حد تعبير "أتكسون" نمطان من الأفراد أو يعملان بطريقة مختلفة في مجال التوجه نحو الإنجاز.

النمط الأول: الأشخاص الذين يتسمون بارتفاع الحاجة للإنجاز بدرجة أكبر من الخوف من الفشل.

النمط الثاني: الأشخاص الذين يتسمون بارتفاع الخوف من المضي بالمقارنة بالحاجة للإنجاز.

وقد ركّز علماء النفس في دراستهم لدافع الإنجاز على هذين النمطين المتقابلين أو المتناظرين، فلا يوجد فرد يتمتع بنفس القدر من النمطين، فالأفراد المرتفعون في الحاجة للإنجاز يتوقع أن يظهروا الإنجاز الموجه نحو النشاط المنجز لديهم، أو يوجد بدرجة محدودة وذلك بسبب افتقارهم للحاجة إلى الإنجاز وسيطرة الخوف من الفشل والقلق عليهم.

6- الخصائص المهمة:

إضافة إلى هذين العاملين للشخصية هناك أيضا موقفان أو متغيران يتعلقان بالمهمة، يجب أخذهما باعتبارهما:

العامل الأول: احتمالية النجاح وتشير إلى الصعوبة المدركة للمهمة وهي أحد محددات المخاطرة.

العامل الثاني: الباحث للنجاح في المهمة يتأثر بالأداء في مهمته، أما الباحث للنجاح في هذه المهمة ويقصد بالباحث للنجاح الاهتمام الداخلي والذاتي لأي مهمة بالنسبة للشخص. (خليفة، 200، ص 17).

7- وظائف دافعية الإنجاز: تؤدي دافعية الإنجاز وظائف أساسية في تحديد وتشكيل السلوك:

وظيفة منشطة: تعمل على تحريك وتنشيط الطاقة الكامنة داخل الفرد، كما أنّ وضوح الأهداف مع التركيز عليها على تحفيز الطاقة الإنسانية والطاقة النفسية داخل كل فرد.

وظيفة انتقائية: تجعل دافعية الإنجاز وظيفة هامة للغاية هي وظيفة التوجيه، بما أنّ الإنسان سمته طاقة ذاتية توجهها في اتجاه يحدد ذلك الدافع ووجهته الصحيحة.

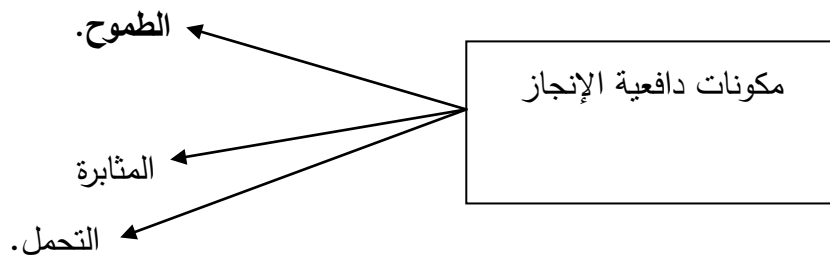
8- مكونات دافعية الإنجاز: هناك ثلاث مكونات لدافعية الإنجاز:

8-1- الحافز المعرفي: محاولة الفرد إشباع حاجاته، فالمعرفة في أن يعرف ويفهم ذلك بأداء مهارة بكفاءة ويعبر عنه بسعي الفرد لإشباع حاجاته في الفهم وحل المشكلات والخبرة لأنها تعينه على تحسين الأداء بكفاءة عالية.

8-2- توجيه الذات أو تكوين الذات: وهو رغبة الفرد وشعوره بالمكانة والاحترام عن طريق أدائه المميز في أن واحد بمعنى رغبة الفرد في الوصول إلى الشهرة والمكانة والمركز الاجتماعي طريق أدائه المتميز والملتزم بالتقاليد الأكاديمية المعترف بها.

8-3- دافع الانتماء: يتمثل في السعي للحصول على الاعتراف والتقدير باستخدام نجاحه الأكاديمي ومختلف الأداء، ويأتي هنا دور الوالدين كمصدر أول لإشباع حاجات دافع الانتماء ثم دور الأطراف المختلفة التي يتعامل معها الفرد ويعتمد عليهم في تكوين شخصيته.

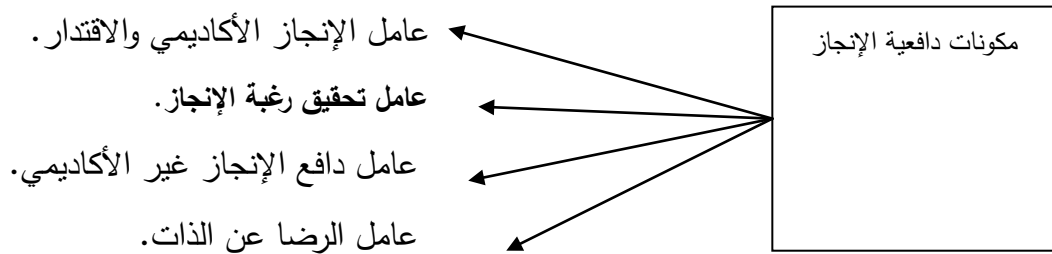
وحسب "جيفورد" (1959) انتهى إلى وجود ثلاث مكونات لدافعية الإنجاز والشكل التالي يبين ذلك:



الشكل (03) يوضح مكونات دافعية الإنجاز لدى "جيفورد".

(حسين، 1988، ص 63).

أمّا نظرية "ميشال" "Mitchel" توصلت إلى أنّ الدافع للإنجاز له عدّة أبعاد يوضحها الشكل التالي:



الشكل (04) يوضح مكونات دافعية الإنجاز حسب "ميشال". (سيدهم، 2019، ص 107).

9- مؤشرات دافعية الإنجاز:

تتميز مؤشرات الدافعية المرتفعة ومؤشر الدافعية منخفضة:

9-1- مؤشر الدافعية المرتفعة تظهر في:

- المواظبة والمحافظة على الحضور والانصراف في أوقات العمل الرسمية.
- قد يحافظ الفرد وقت الحضور والانصراف لكنه لا يكرس الوقت لعمله، فاستعمال وقت العمل مؤشر هام للدافعية المرتفعة.
- إلمام الفرد بتفاصيل العمل وكيفية أدائه يعبر عن درجة رغبة العامل نحو العمل، روح المبادرة لدى الفرد واقتراح أفكار جديدة لصالح المؤسسة.
- ثقة الأفراد في قدرتهم وإصرارهم على تحقيق الأهداف والوصول إلى النتائج المرجوة.
- يمتاز الأفراد ذوي الدافعية المرتفعة لجو حماسي، مما يدعو إلى بذل الجهد في جو من المنافسة.

9-2- مؤشرات الدافعية المنخفضة:

- كثرة الشكاوي وهي عامل من عوامل انخفاض الدافعية لدى الفرد وينتج ذلك عن غياب الترقية أو الأجر المنخفض.
- ترك العمل وذلك من خلال تحقيق الأهداف وزوال حماسهم مما يعبر عن نفور العمال من عملهم.
- نقص الإنتاج من قبل الأفراد دليل على استيائهم من عملهم وذلك يدل على انخفاض دافعتهم نحو العمل. (الفريجات وآخرون، 2009، ص 105).

10- مقاييس دافعية الإنجاز:

تصنف مقاييس دافعية الإنجاز إلى قسمين: الأولى مقاييس إسقاطية والثانية مقاييس موضوعية.

10-1- المقاييس الإسقاطية:**10-1-1- مقاييس الإنجاز ل"مكلياند" وزملائه (1953) تقدير الصور والتخيلات:**

أعد "ماكلياند" اختبار لقياس دافعية الإنجاز مكون من أربعة صور ثم توليد بعضها من اختبار تفهم الموضوع (T AT) الذي أعده "موراي" "Muray" (1938). (شاد، 1999، ص 23).

كما صمم "ماكلياند" اختباراً آخر خصيصاً لقياس الدافع للإنجاز، ويتم عرض كل صورة أثناء الاختبار على شاشة سينمائية لمدة عشرين ثانية أمام المفحوص، ثم يطلب الباحث منهم بعد ذلك كتابة قصة تغطي أربعة أسئلة لكل صورة من الصور الأربعة، والأسئلة هي:

- ماذا حدث ومن هم الأشخاص؟

- ما الذي أدى إلى هذا الموقف بمعنى ماذا حدث في الماضي؟

- ما محور التفكير وما مطلوب أدائه ومن الذي يقوم بهذا الأداء؟

- ماذا سيحدث وما الذي يجب عمله؟

بعد ذلك يجيب على هذه الأسئلة في مدة لا تزيد عن أربع دقائق ويستغرق الاختبار كله في حالة استخدام الصور الأربعة عشرين دقيقة، ويرتبط هذا الاختبار أصلاً بالتخيل الابتكاري من خلال تحليل نواتج تخيلات المفحوص لنوع معين من المستوى.

10-1-2- مقياس الاستبصار ل "فرنس" "French" (1958):

قامت "فرنس" بوضع مقاييس الاستبصار على ضوء الأساس النظري الذي وضعه "ماكلياند" لتقدير صور وتخيلات الإنجاز؛ حيث وضعت جملاً مفيدة، تصف أنماط متعددة من السلوك يستجيب لها المفحوص باستجابة لفظية إسقاطية عند تفسيره للمواقف السلوكية، الذي اشتمل عليه البند والعبارة.

10-1-3- مقياس التعبير عن طريق الرسم A.G.E.T "أرونسون":

صمم هذا المقياس لقياس دافعية الإنجاز عند الأطفال لأنه وجد أنّ اختيار "ماكلياند" وزملائه، وكذا اختيار "فرنس" للاستبصار صعبة بالنسبة للأطفال الصغار، وقد تضمن نظام التقدير الذي وضعه "أرونسون" لتصحيح اختبار الرسم فئات أو خصائص معينة كالخطوط والحيز والأشكال، وذلك التمييز بين المفحوصين ذوي الدرجات المختلفة لدافع الإنجاز، بالرغم من تطبيق هذه المقاييس على عدد من العينات إلا أنه تعرض لعدة انتقادات من بينها اعتبارها الكثير من الباحثين أنها ليست مقاييس حقيقية؛ بل أنها تصف انفعالات المفحوصين بصدق مشكوك فيه، لا يحتوي على معيار موحد بل تختلف من شخص لآخر.

يرى بعض الباحثين أنّ هذه المقاييس لا تغيب فقط؛ بل تتعدى إلى جوانب من شخصية الفرد ويرى "فيرنون" (1953) أنّ اختبار تفهم الموضوع لا تستطيع أن تقيس به الدوافع إلاّ عند الفرد المتعلم تعليمها جيداً لكي يتمكن من أن يكتب قصة ويعبر كما يراه. (إرشاد، 1994، ص 22-25).

10-2- المقاييس الموضوعية:

حاول الباحثون تصميم مقاييس أكثر موضوعية لقياس دافع الإنجاز متجنبين الأخطاء، التي احتوتها المقاييس الإسقاطية من بينهم ما يلي:

10-2-1- اختيار الدافع للإنجاز "هرمانس" (1970) "Hermans":

حاول "هرمانس" بناء اختيار الدافع بعيدا عن نظرية "اتكسون" بعد حصر المظاهر المتعلقة بهذا التكوين، وقد انتقت منها الأكثر شيوعا، على أساس ما أكدته البحوث لاسابقة وهي:

- اختيار الرفيق.
- مستوى الطموح.
- المثابرة.
- توتر العمل.
- إدراك الزمن.
- سلوك التعرف.
- سلوك الإنجاز.

ويتكون هذا الاختبار من 29 عبارة متعددة الاختبارات.

10-2-2- مقياس التوجه نحو الإنجاز "أيزنك وويلسون" (1975):

ضمن اختبار يتضمن سبعة مقاييس فرعية تقيس المزاج التجريبي المثالي، ويتكون المقياس من بند يجاب عنها بـ "نعم"، "غير متأكد".

10-2-3- مقياس "راي-لن" لدافع الإنجاز (1970):

وضع "لن" هذا المقياس في 1960 وطوره "راي" في السبعينات يتكون من 14 سؤالا يجاب عنها بـ "نعم"، "غير متأكد"، لا. وللتحكم في الإيجاب تم عكس مفتاح تقدير درجات التصحيح في نصف عدد العبارات والدرجة القصوى هي 42، وللمقياس ثبات يزيد عن 70. (مجدي، 2003، ص ص 187-188).

خلاصة الفصل:

تمثل دافعية الإنجاز أحد الركائز المهمة في منظومة الدوافع الإنسانية، والتي كانت محور اهتمام الباحثين في مجال علم النفس وعلم النفس الاجتماعي وعلم النفس الصناعي، إذ تطرقنا في هذا الفصل إلى تعريف الدافعية ودافعية الإنجاز، إذ تعتبر القوة الداخلية والخارجية التي تحرك سلوك الفرد نحو هدف معين وتتعدد الدوافع الأولية والدوافع الثانوية، كما تطرقنا إلى بعض نماذج ونظريات دافعية الإنجاز كما ذكرنا طرق قياس دافعية الإنجاز، المقاييس الاسقاطية والموضوعية، كما تمّ الإشارة إلى أبعاد وأهمية ومؤشرات ووظائف ومكونات دافعية الإنجاز.

وفي الأخير يمكننا القول بأنّ دافعية الإنجاز مهمة ليس فقط في مجال واحد؛ بل عدة مجالات تتمثل في المجال التربوي، النفسي والاقتصادي والإداري والأكاديمي؛ حيث يعدّ الدافع للإنجاز عاملاً مهماً في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه، وفي إدراك المواقف فضلاً عن مساعدته في فهم وتفسير سلوك الفرد، وسلوك المحيطين به، كما يعتبر مكوناً أساسياً في سعي الفرد خلال ما ينجزه وفيما يحققه من أهداف وفيما سعي إليه من أسلوب حياة أفضل.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1- الدراسة لاستطلاعية

2- مجال الدراسة (الزمني والمكاني)

3- منهج الدراسة

4- عينة الدراسة

5- أدوات جمع البيانات

6- أساليب المعالجة الإحصائية

تمهيد:

يعتبر الجانب التطبيقي من أهمّ مراحل البحث؛ حيث لا يمكن الاستغناء عنه باعتباره تكملة للجانب النظري الفكري، إذ بواسطة يتمكّن الباحث من التأكد من صحّة الفرضيات التي انطلق منها في بداية بحثه والتحقق من مدى صلاحية الأداة المستعملة لجمع المعلومات ومعرفة الزمن المناسب والمتطلب لإجرائها.

وفي هذا الفصل سنقوم بعرض الإجراءات المتعلقة في الدراسة الحالية للقيام بالبحث الميداني لموضوع الدراسة، ومن أهمّ الخطوات والوسائل المعتمدة في إجراء هذه الدراسة المتمثلة في الدراسة الاستطلاعية، منهج الدراسة، الهدف من الدراسة، نتائجها، عينة الدراسة وخصائصها وأدوات جمع البيانات والأساليب الإحصائية المستعملة.

1- الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية خطوة أولى هامة في أيّ بحث علمي من خلالها يتمكّن الباحث من تكوين صورة أولية على ميدان الدّراسة للتعرف على مختلف الظروف والإمكانيات المتاحة التي تساعده حتما في الدراسة.

ويعرف "مانيو جيدير" الدراسة الاستطلاعية على أنها «عبارة عن دراسة علمية كُشفية، تهدف إلى التعرف على المشكلة وتقوم الحاجة إلى هذا النوع من البحوث، عندما تكون المشكلة محل البحث جديدة لم يسبق إليها، أو عندما تكون المعلومات أو المعارف المتحصل عليها حول المشكلة قليلة وضعيفة». (جيدير، 2004، ص ص 26-27).

وعلى هذا الأساس قمنا بإجراء الدراسة الاستطلاعية كانت بدايتها بتوجّهنا إلى المؤسسة الصناعية الكهرومنزلية ENIEM التي دامت شهرين من 26 ماي إلى 27 جويلية 2021؛ حيث أجرينا مقابلة مع المشرفة المكلفة بتسيير "وحدة الخدمات التقنية" وبعد أخذ الموافقة عن إجراء البحث الميداني، وذلك قصد التعرف على مدى توفر العينة؛ حيث ورّعنا 30 استبيان على عمال وحدة الخدمات التقنية ما يقابل (176) عاملا من المجتمع للتأكد من صدق وثبات الاستبيان حيث ساعدناهم بتبسيط الأسئلة.

كما ساعدتنا السيدة "إيديريعلجية" من خلال إعطائها لنا معلومات كافية عن الوحدة والمركز الذي درسناه، وفي هذه المرحلة قمنا ببناء استبيان نهائي، انطلاقا من مقابلتها مع المشرفة التي كان الفضل لها في إنجازنا لهذا العمل المتواضع، وعرضه على الأستاذ المشرف "قدور عثمان" له كلّ الشكر والتقدير والاحترام لمساهمته في تعديله وتصحيحه لذلك الاستبيان وبعدها قمنا بتوزيعه على 6 محتكمين له الشكر والتقدير؛ بحيث هناك تعديل وتصحيح في بعض البنود، وبعدها قمنا بتوزيعه على عينة البحث.

1-1- أهداف الدراسة الاستطلاعية:

من خلال الدراسة نسعى إلى:

- تكوين صورة عامة عن المؤسسة الصناعية الكهرومنزلية ENIEM.
- التعرف على مختلف الوحدات لاسيما وحدة الخدمات التقنية.
- معرفة المهمة المطلوبة إنجازها من طرف العامل في مركز المختار للتحليل.
- التعرف على صيرورة الإنتاج بمختلف مراحلها.
- معرفة مدى صلاحية أدوات البحث من حيث خصائصها السيكمترية أي كياتها وحذفها.

- التعرف على مدى ملائمة أدوات الدراسة على العيّنة المختارة (عمال المؤسسة الصناعية الكهرومنزلية ENIEM).

- الوقوف على أهمّ العراقيل والصعوبات التي من الممكن أن يتعرض إليها الباحث، من أجل تفاديها في الدراسة الاستطلاعية.

1-2- نتائج الدراسة الاستطلاعية:

- تحديد ميدان وعيّنة الدراسة بدقة.
- التأكد من أنّ التعليمات والمفردات التي استعملت في أداة البحث واضحة، وأن يقودها شاملة لموضوع الدراسة.

- تحديد خطة لتطبيق إجراء الدراسة الأساسية.

2- مكان إجراء الدراسة:

قمنا ببحثنا في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية "ENIEM" والتي تأسست في 1989/01/12، فهي مؤسسة ذات طابع عمومي واقتصادي ذات أسهم وطابع إنتاجي منبثقة من إعادة سونيلاك "SONELEC"؛ حيث أصبحت المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية مستقلة ومقرها بولاية تيزي وزو.

تقع مؤسسة " في قلب المنطقة الصناعية "عيسات إيدر" بواد عيسي على بعد 10 كم من مقرّ الولاية بتيزي وزو على مساحة تقدّر 5.5 كم² وهي تحت إشراف الإدارة العامة التي تقع في مدينة تيزي وزو جنوب شرق مقر الولاية.

2-1- زمان إجراء البحث:

قمنا بإجراء البحث الميداني خلال مدّة تتراوح ما بين (26 ماي 2021 إلى 27 جويلية 2021).

2-2- حدود الدراسة:

تكوّنت الدراسة من 70 عامل في المؤسسة الكهرومنزلية ENIEM التي تمثّل المجتمع الأصلي 179 عامل في وحدة الخدمات التقنية.

3- منهج الدراسة:

يختلف المنهج من دراسة إلى أخرى حسب طبيعة ومشكلة البحث، وتبعاً لاختلاف الباحثين، قدراتهم؛ بحيث نجد المنهج الوصفي هو الأكثر كفاءة في الكشف عن حقيقة الظاهرة وإبراز خصائصها؛

بحيث يتميز هذا المنهج بوصف الدراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ووصفها وصفا دقيقا والتعبير عنها تعبيراً كافياً وكمياً.

إذ يعرف المنهج الوصفي التحليلي بأنه الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة المشكلة لاكتشاف الحقيقة ويعدّ الموجه الأساسي لأيّ بحث بواسطته يتوصّل الباحث إلى النتائج التي يرغب فيها، وهو فن التنظيم الصحيح لسلسلة الأفكار العديدة، إمّا من أجل الكشف عن الحقيقة حيث نكون و من أجل البرهنة عليها للأخريين نكون عارفين. (طلعت، 1995، ص 69).

4- عينة الدراسة:

تعرف العينة لأنها المجموعة الجزئية التي يقوم الباحث بتطبيق دراسة عليها؛ بحيث يجب أن تكون ممثلة بخصائص مجتمع الدراسة الكلي، قمنا باختيار العينة العشوائية بسيطة والتي عن طريقها يعطي الباحث فرصة متساوية من كلّ فرد من أفراد المجتمع أن يكون ضمن العينة المختارة، ويكون هذا النوع من العينات مفيدة عندما يكون هناك تجانس وصفات مشتركة بين جميع أفراد المجتمع الأصلي المعني بالدراسة.

4-2- مجتمع الدراسة:

هي جمع المفردات الظاهرة التي يقوم الباحث بدراستها، بحيث يأخذها من المجتمع الأصلي عينة ممثلة من المجتمع الأصلي ويقوم بدراستها من الحصول على نتائج نهائية.

4-2-1- حجم عينة الدراسة الاستطلاعية:

بلغت عينة الدراسة الاستطلاعية 30 عاملة وعامل في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM.

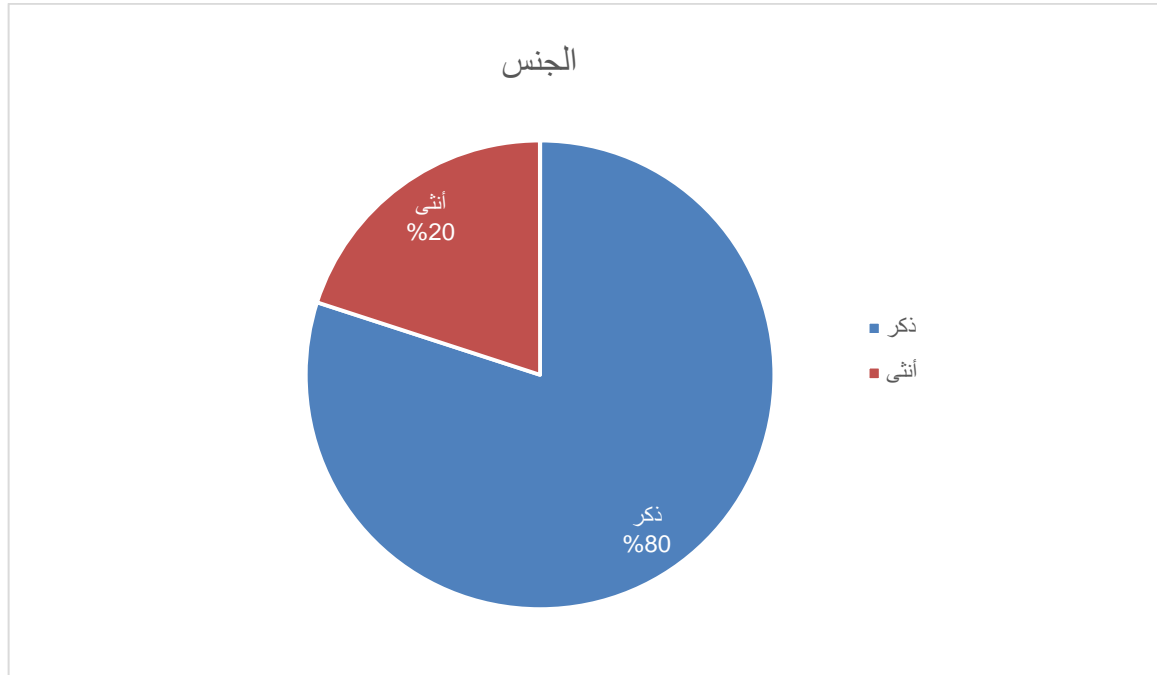
5- خصائص العينة:

5-1- خصائص أفراد العينة حسب الجنس:

الجدول رقم (1): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

النسبة المئوية	العدد	الجنس
80%	56	-عامل
20%	14	-عاملة
100%	70	-المجموع

يتبين من خلال الجدول رقم (02) أنّ نسبة العمال أكبر في تكوين عيّنة بحثنا إذ بلغت نسبتها 80% في حين بلغت نسبة العاملات 20% من نسبة النساء لأنّ هذا العمل يتطلب قوة عضلية وجهد كبير.



شكل رقم (5): دائرة نسبية تمثل الجنس

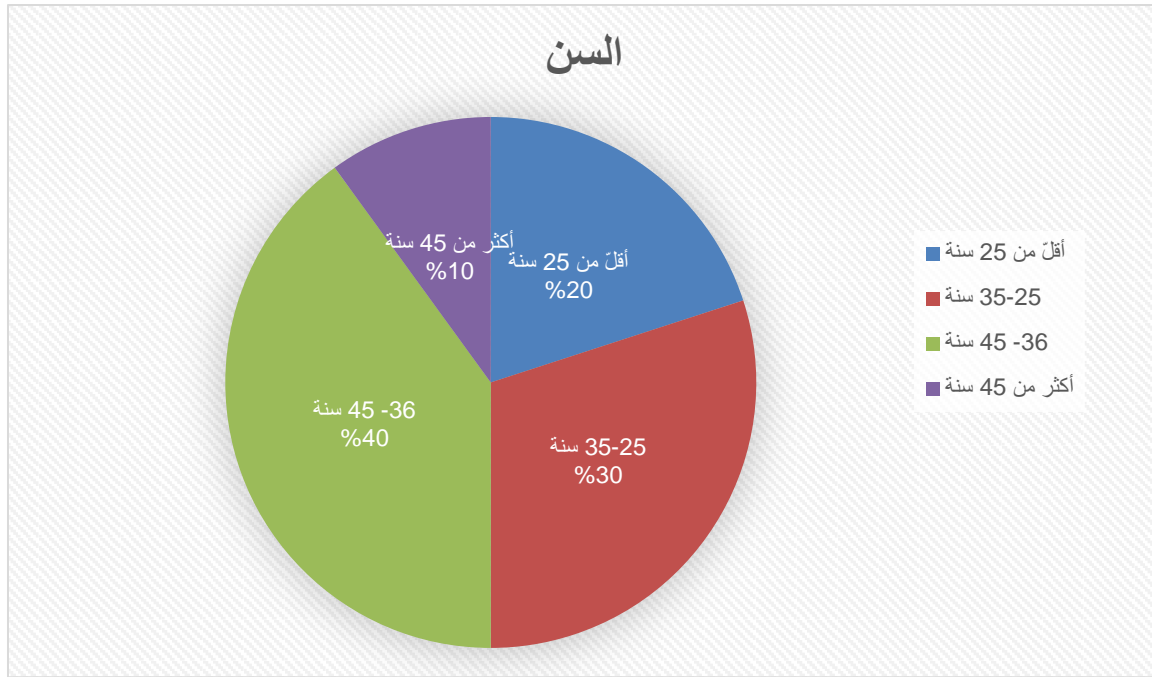
5-2- خصائص أفراد العيّنة حسب متغير السن:

الجدول رقم (02) يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن:

النسبة المئوية	التكرار	فئة السن
20%	14	أقلّ من 25 سنة
30%	21	25-35 سنة
40%	28	36-45 سنة
10%	7	أكثر من 45 سنة
100%	40	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03) أنّ أفراد عيّنة هذه الدراسة الذين تتراوح أعمارهم ما بين 36-45 سنة هو الأكثر عدداً؛ حيث بلغ عددهم 28 عاملاً بنسبة 40%. تليها فئة السن التي تتراوح أعمارهم

ما بين 25-35 سنة؛ حيث قدر عددها ب 21 عاملا بنسبة 30%، كما تليها فئة السن التي تتراوح أعمارهم أقل من 25 سنة؛ حيث قدر عددها ب 14 عاملا بنسبة 20%، وفي الأخير فئة السن التي تتراوح أكثر من 45 سنة؛ حيث بلغ عددها 7 عاملا بنسبة 10%. 40% من العمال تتراوح أعمارهم ما بين 36-45 سنة، وهذا السن هو الأنسب للعمل خصوصا إذا كانوا كلهم متزوجين يكونون أحرص على العمال الشباب.



شكل رقم (6): دائرة نسبية تمثل السن

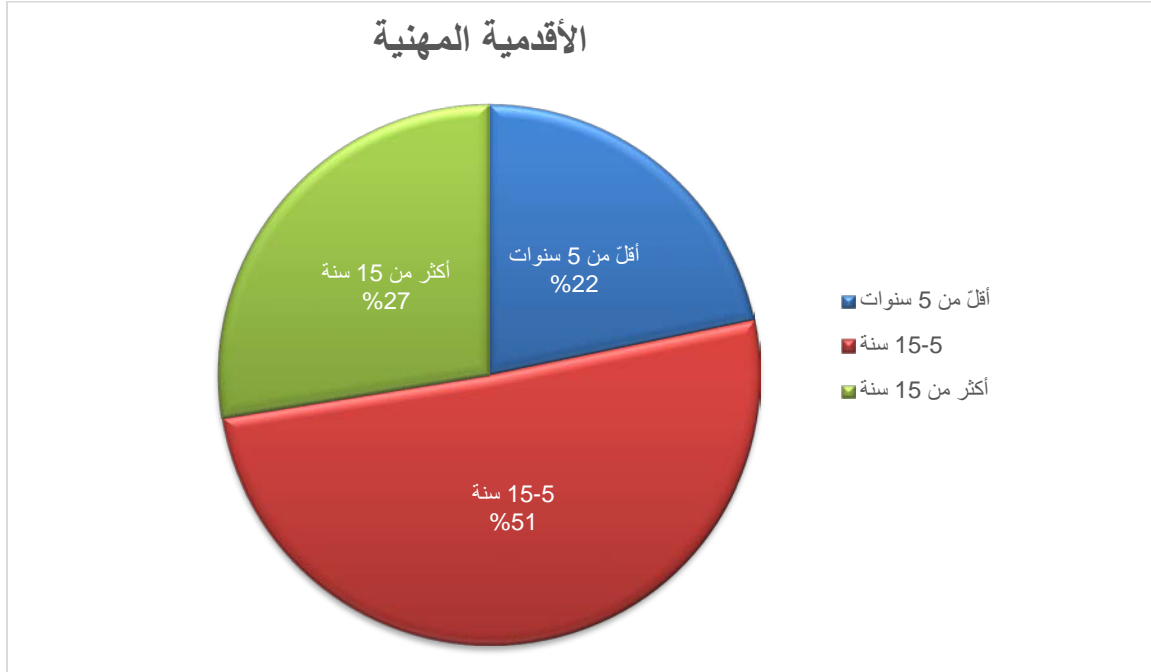
5-3- خصائص أفراد العينة حسب سنوات الأقدمية المهنية:

الجدول رقم (03) يمثل توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية المهنية.

النسبة المئوية	التكرار	الأقدمية المهنية
21.42%	15	أقل من 5 سنوات
50%	35	5-15 سنة
27.15%	20	أكثر من 15 سنة
100%	70	المجموع

يتبين من خلال الجدول رقم (04) أنّ أغلبية الدراسة تتراوح ما بين 5 إلى 15 سنوات؛ حيث بلغ عددهم 35 عاملا بنسبة 50%، ثم تليها فئة أكثر من 15 سنة؛ حيث بلغ عددهم ب 20 عاملا بنسبة 27.15%، وفي الأخير فئة العاملين التي هي أقل من 5 سنوات البالغ عددها 15 بنسبة 21.42%.

والفئة المرتفعة هي 5 إلى 15 سنة البالغ عددها 35 عامل بنسبة 50% ويرجع ذلك إلى اعتماد المؤسسة على توظيف واستقطاب فئة الشباب لامتلاكها طاقات وقدرات مهنية عالية.



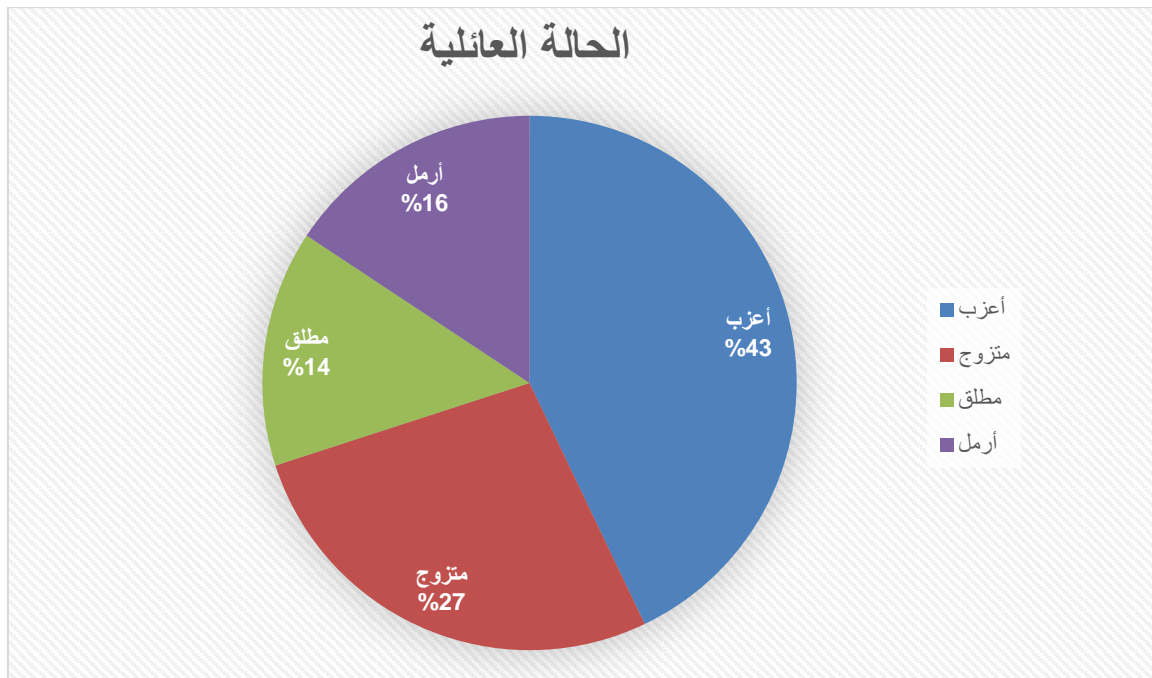
شكل رقم (7): دائرة نسبية تمثل الأقدمية المهنية

5-4- خصائص أفراد العينة حسب الحالة العائلية.

الجدول رقم (04) يمثل توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية.

النسبة المئوية	التكرار	الحالة العائلية
42.9%	30	أعزب
27.1%	19	متزوج
14.3%	10	مطلق
15.7%	11	أرمل
100%	70	المجموع

يتبين من خلال الجدول رقم (05) أنّ أغلبية الدراسة تتمحور حول فئة الأعراب الذين تتراوح عددهم 30 هو الأكثر عدداً؛ حيث بلغت نسبتهم 42.9%، ثمّ تليه فئة المتزوج الذي يتراوح عددها 19 عاملاً بنسبة 27.1%، وتليه فئة المطلق الذي يتراوح عددها 10 عاملاً بنسبة 14.3%، وفي الأخير فئة العامل الأرملة الذي يتراوح عددها 11 عاملاً بنسبة 15.7% فئة المطلق عددها 10 عمال بنسبة 14.3%.



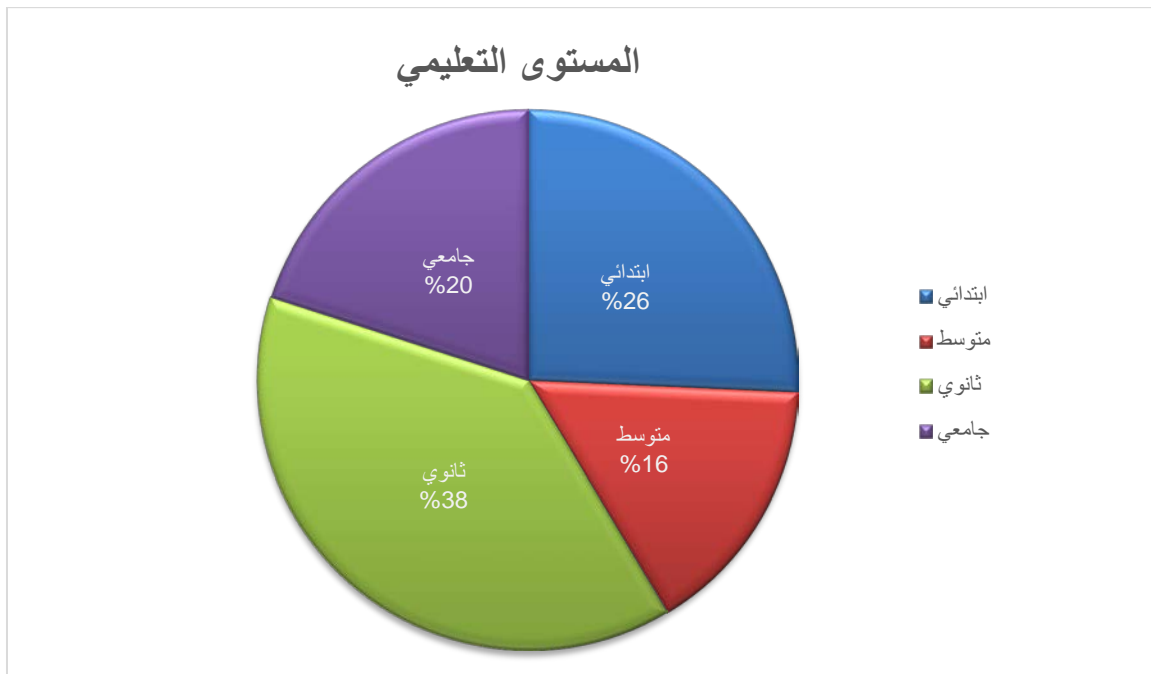
شكل رقم (8) :دائرة نسبية تمثل الحالة العائلية.

5-5- جدول رقم (05) يمثل توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.

النسب المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
25.7%	18	ابتدائي
15.7%	11	متوسط
38.6%	27	ثانوي
20%	14	جامعي

المجموع	70	%100
---------	----	------

يتبين من خلال الجدول رقم (06) أنّ النسبة المئوية المرتفعة الفئة ذات الثانوي بنسبة 38.6% ثم تليها فئة المستوى التعليمي الابتدائي بنسبة 25.7%، وبعدها فئة المستوى التعليمي المتوسط بنسبة 15.7% وفي الأخير نجد أنّ الفئة ذات مستوى التعليم الجامعي أقلّ نسبة قدرت بـ 20%، ومنه نستخلص أنّ طبيعة العمل في هذه الوثيقة لا تتطلب مستوى تعليمي أو شهادة جامعية.

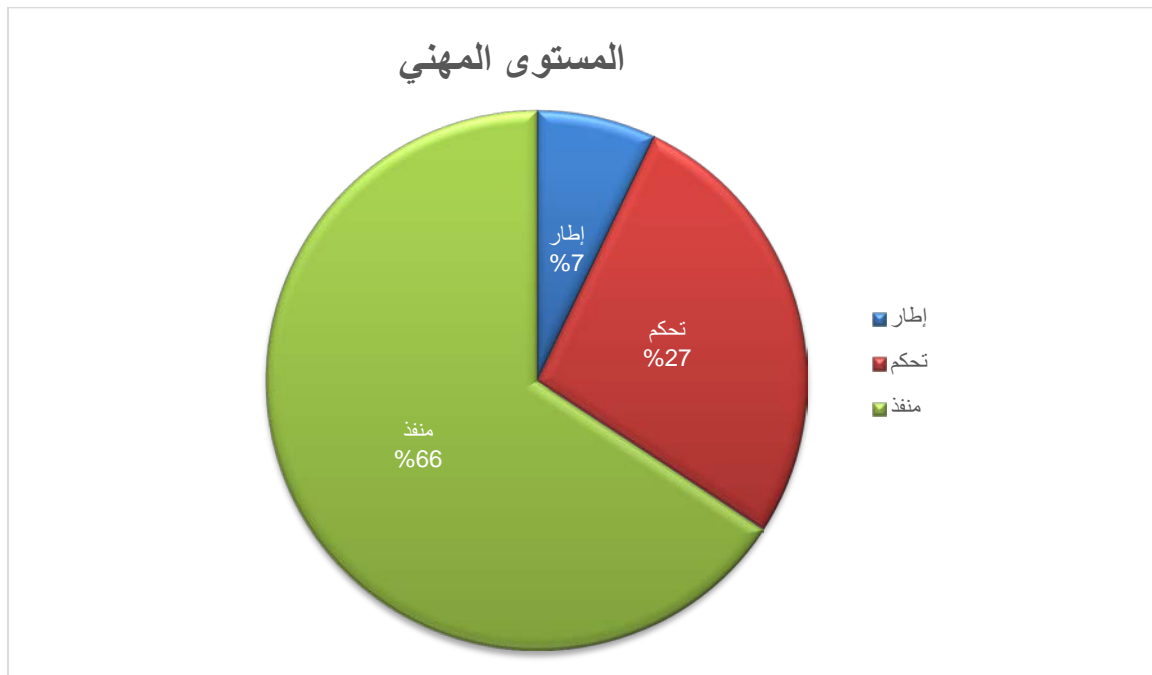


شكل دائرة رقم (9): دائرة نسبية تمثل المستوى التعليمي

5-6- جدول رقم (6) خصائص أفراد العينة حسب المستوى المهني.

النسبة المئوية	التكرار	المستوى المهني
7.1%	5	إطار
27.1%	19	تحكم
65.7%	46	منفذ
100%	70	المجموع

يتبين من خلال الجدول رقم (07) أنّ نسبة المنفذين أكثر في تكوين عينة بحثنا؛ إذ بلغت نسبتها 65.7%، ثمّ تليها فئة المتحكمين بنسبة تقدّر ب 27.1%، وفي الأخير فئة الإطار بنسبة تقدّر ب 7.1%، وهنا نجد راجع إلى أنّ فئة المنفذين هم الركيزة الأساسية المؤسسة، فبفضلهم يتمّ القيام بجلّ المهام التي يتطلب القيام بها.



شكل رقم (10): دائرة نسبية تمثل المستوى المهني.

6- أدوات دراسة جمع البيانات:

يركّز الباحث على تقنيات لجمع المعطيات والبيانات الخاصة بالظاهرة المراد دراستها واختيار التقنية والوسيلة المعتمدة عليها، ويتوقف أساساً على طبيعة موضوع الدراسة والهدف المراد إليه. وبما أننا بصدد معرفة العلاقة الموجودة بين التوافق المهني ودافعية الإنجاز، وتماشياً مع طبيعة الموضوع استخدمنا أدوات لجمع المعلومات في هذا البحث قصد إحاطة أكثر بجوانب المشكلة التي طرحناه وتمثلت هذه الأدوات فيما يلي:

6-1- المقابلة: تستخدم المقابلة كأداة لجمع البيانات والتي تغيّر من أدوات المنهجية وأكثرها استخداماً؛ حيث تعتمد على التفاعل بين فردين أو أكثر، وذلك عن طريق الحوار اللفظي وجها لوجه بين الباحث والمبحوث قصد الوصول إلى نتائج نهائية والحصول على المعلومات. دليل المقابلة وهي مجموعة من الأسئلة التي يطرحها الباحث للمجموعة قصد الوصول إلى إجابات نهائية وتتمثل في أسئلة شخصية وأسئلة حول الظروف الفيزيائية التي يقوم بها العامل في العمل.

6-2- الاستبيان:

تمّ الاعتماد في هذا البحث على الاستبيان وهو مجموعة من الأسئلة المكتوبة التي تعدّ قصد الحصول على معلومات وآراء المبحوثين حول ظاهرة أو موقف معين، وتعد الاستبيان من أكثر الأدوات المستخدمة في جمع البيانات الخاصة. وبالعلوم الاجتماعية التي تتطلب الحصول على معلومات أو معتقدات أو تصورات أو أداء الأفراد ومن أهم ما تتميز به الاستبانة هو توفير الكثير من الوقت والجهد على الباحث. (لإعيدات وآخرون، 1999، ص 54).

اعتمدنا في دراستنا على الاستبيان لجمع البيانات بعد إطلاعنا على الدراسات السابقة قمنا بتصميم استبيان حول التوافق المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية الكهرومنزلية، وقمنا بإعطاء نسخة لكلّ عامل والمطلوب منه وضع علامة (X) عند الإجابة التي تعبّر عن رأيه وقمنا بتحديد الإجابات وفق "سلم بيكرت" الخماسي (غير موافق تماماً، غير موافق، غير متأكد، موافق، موافق تماماً). حيث أتى الاستبيان كالتالي:

- **القسم (1):** تضمّن البيانات الشخصية وهي (الجنس، السن، الأقدمية المهنية، الحالة العائلية، المستوى التعليمي، المستوى المهني).

- **القسم (2):** استعملنا المتغير الأول الذي يحتوي على 30 عبارة مقسمة إلى 3 محاور:
- المحور الأول: الأجر (1-10) عبارة.
- المحور الثاني: طبيعة العمر (11-20) عبارة.
- المحور الثالث: الظروف الفيزيائية (21-30) عبارة.
- أما القسم الثالث يشمل المتغير التابع وهو الدافعية للإنجاز يحتوي على 30 عبارة من (1-30). وتمّ تنقيط الاستبيان باعتمادنا على التنقيط على سلم "تيكرت" الخماسي موافق تماما (05)، موافق (04)، غير متأكد (03)، غير موافق (02) غير موافق تماما (01).
- أما مقياس دافعية الإنجاز فتّم تنقيطه كالتالي:
- موافق تماما (05)، موافق (04)، محايد (03)، غير موافق (02)، غير موافق تماما (01).

7- مقياس دافعية الإنجاز (عبد الرحمن الأزرق):

1-7- وصف المقياس:

مقياس "دافعية الإنجاز" تمّ إعداده من طرف "عبد الرحمن الأزرق" سنة (2000) يهدف المقياس إلى معرفة رأي الفرد العامل لدافعية الإنجاز، وهذا المقياس مندرج على (05) مؤشرات (موافق تماما، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق تماما) ويوافق كلّ اقتراح التقديرات التالية باتجاه العكس (2، 1، 3، 4، 5)، عندما يكون اتجاه التقديرات نحو الدافعية للإنجاز إيجابيا، وبذلك تشير إلى ارتفاع دافعية للإنجاز لدى العامل. (عبد الرحمن الأزرق، 2000، ص ص 149-150).

ويحتوي هذا المقياس على بنود إيجابية وأخرى سلبية كما هو موضح في الجدول رقم (07):

البنود الموجبة	البنود السلبية
01-02-04-06-07-09-10	03-05-08-11-13-14-18
12-15-16-17-19-22-25-26	20-21-23-24-27-28-29
المجموع: 16	14

7-2- طريقة التصحيح المقياس

الجدول رقم (08) يوضح مفتاح التصحيح لمقياس دافعية الإنجاز

موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
1	2	3	4	5

موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
5	4	3	2	1

8- خصائص السيكمترية لمقياس دافعية الإنجاز واستبيان التوافق المهني:

نقصد بصدق الاستبيان أن يقيس اختبار القدرة أو الظاهرة التي وضع لقياسها وبضم:

8-1- صدق المحكمين (صدق الظاهري): وللتأكد من صدق الاستبيان تمّ الاعتماد على صدق

المحكمين، إذ قمنا بقياس للصدق الظاهري للاستبيان بجامعة "مولود معمري" في قسم علم النفس، وذلك من خلال توزيعه على مجموعة من الأساتذة مختصين في ميدان علم النفس عمل وتنظيم الذي قدر عددهم بها أساتذة بعد إطلاعهم على الاستبيان الذي قمنا باسترجاعه وإعادة النظر في بعض الأسئلة الغامضة من أجل استيعاب من طرق الفرد العامل، كما قمنا بضبط وتفنين بعض البنود الاستبيان التي يراها الأساتذة غير مضبوطة وغير مقننة؛ بحيث أجرينا بحذف بغض البنود وتعديل البنود الأخر، وفي الأخير قمنا بتصميم الاستبيان في صورتها النهائية وهذا احتراما لمنهجية البحث.

وقمنا باستخدام مقياس دافعية الإنجاز ل "عبد الرحمان الأزرق" الذي يتكون من 30 عبارة؛ بحيث قام بناء المقياس لدافعية الإنجاز من خلال الإطلاع الأدبي السيكولوجي والدراسات السابقة ومقياس المختلفة لدافعية الإنجاز؛ حيث يتمتع المقياس بصدق وثبات.

8-2- ثبات الاستبيان:

يقصد بثبات الاستبيان ضمان الحصول على نفس النتائج تقريبا أعدّ تطبيق عدة مرات على نفس العينة وتحت طرق مشابهة ومماثلة، وقد تمّ الاعتماد على معامل الارتباط "ألفا كرونباخ" لمعرفة بثبات فقرات استبيان والمقياس، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (09) يمثل نتائج ثبات معامل "ألفاكرونيباخ" لمتغير التوافق المهني:

متغير مستقل	عدد البنود	عدد الأفراد	معامل ألفاكرونيباخ
التوافق المهني	30	30	0.68

من خلال الجدول رقم (09) أنّ قيمة معامل ثبات "ألفاكرومباخ" لبنود متغير التوافق المهني قدر ب 0.68 منه نستنتج أنّ الاستبيان يمتاز بنيات عالية، وأنه قابل للتطبيق على العيّنة الأساسية.

جدول رقم (10) يمثل نتائج ثبات معامل "ألفاكرومباخ" لمتغير دافعية الإنجاز:

متغير تابع	عدد البنود	عدد الأفراد	معامل ألفاكرومباخ
دافعية الإنجاز	30	30	0.63

من خلال الجدول رقم (10) أنّ قيمة معامل "ألفاكرونيباخ" لبنود متغير دافعية الإنجاز قدرت ب 0.63 منه نستنتج أنّ هذا المقياس يمتاز بالثبات وهو قابل للتطبيق على العيّنة الأساسية.

8-3- صدق ذاتي: بما أنه يمكن استخراج الصدق من الثبات لوجود ارتباط قويّ بين صدق

الاختبار وثباته إذ أنّ الاختبار الصادق يكون ثابتاً دائماً. (رياض ستراك، 2001، ص 101).

وبالتالي صدق ذاتي لاستبيان التوافق المهني ومقياس دافعية الإنجاز.

- صدق ذاتي للتوافق المهني $\sqrt{0.68} \leftarrow 0.82$.

- صدق ذاتي لمقياس دافعية الإنجاز $\sqrt{0.63} \leftarrow 0.79$.

9- أساليب المعالجة الإحصائية:

بعد استرجاعنا للاستبيانات قمنا بتفريغها وتحليلها عن طريق برنامج (SPSS) نسخة (20)، فإنّ هذا البرنامج عند استخدامه في معالجة البيانات فإنه يستغني عن الجداول الإحصائية؛ حيث يتمّ حساب الدلالة ومقارنتها بمستوى الدلالة المقترحة لحساب ما يلي:

9-1- النسبة المئوية: هي عملية لوصف خصائص أفراد العينة تحويل التكرارات المتحصل

عليها في نسب مئوية لتحليل نتائج المقياس، وذلك للمناقشة الموضوعية التي يلجأ إليها الباحث إلى النسب

المئوية للمقارنة بين متغيرات سؤال معيّن معتمداً على توزيعات التكرار، وخاصة إذا كان حجم العينة كبير (المينزل، 2006، ص 141)؛ حيث يستخدم في ذلك القانون التالي:

النسبة المئوية = عدد التكرارات * 100 / مجموعة العينة.

9-2- معامل ارتباط "بيرسون":

اختار فرضيات البحث، يرمز لهذا المعامل (R) والذي يدلّ على قوة العلاقة بين المتغيرين، وعلى اتجاه هذه العلاقة (موجبة سالبة). (فريد كامل بوزينة، 2006، ص 146).

9-3- معامل ثبات "ألفا كرومباخ":

لحساب ثبات الاستبيان يعتمد هذه الطريقة على حساب الارتباط بين كلّ مفردة والمجموع الكلي لدرجات الاختبار والارتباطات بين المكونات الفرعية للاختبار أو الارتباط بين المفردة ومجموع درجات البعد في الاختبار، وغير ذلك من الطرق

ع 2 ك: ثبات الدرجات الكلية.

أ ح ع 2 ب: مجموعة ثبات البنود.

ن عدد الأسئلة والبنود.

من خلال هذه النتائج إنّ المقياس ثابت جداً.

خلاصة الفصل

تخضع الإجراءات المنهجية إلى ما تفرضه طبيعة (موضوع) خاصة في العلوم الاجتماعية ، لتحديد مجالات الدراسة و طبيعة المنهج ، و للوصول إلى ذلك لابد من تحديد الأداة ليحصل من خلالها على كل مايريد من بيانات حول موضوع الدراسة و من تقنيات البحث وفق متطلبات الدراسة وبداية من المنهج المتبع ، عينة الدراسة مجتمع الدراسة والأساليب الإحصائية المستعملة

الفصل الخامس : عرض و تحليل نتائج الدراسة

تمهيد

1- الإحصاءات الوصفية للإجابات أفراد عينة الدراسة

1-1 الإحصاءات الوصفية للإجابات الأفراد عينة الدراسة حول محور الأجر

1- الإحصاءات الوصفية للإجابات الأفراد عينة الدراسة حول محور طبيعة العمل

1- الإحصاءات الوصفية لإجابات الأفراد عينة الدراسة حول محور ظروف الفيزيقية

1- الإحصاءات الوصفية لإجابات الأفراد عينة الدراسة حول متغير دافعية للانجاز

2- عرض وتحليل نتائج فرضيات الدراسة

1-2 عرض و تحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى

2-2 عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية

3-2 عرض و تحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة

4-2 عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة

خلاصة الفصل

تمهيد:

تطرقنا في هذا الفصل إلى عرض النتائج المتحصل عليها من خلال تطبيق المقاييس كل من التوافق المهني و دافعية للانجاز لعمال مؤسسة الوطنية الكهرومنزلية لمعرفة ارتباط بين متغيرين ، وهذا عن طريق عرض وتحليل نتائج فرضيات الدراسة (فرضية الجزئية الأولى ، الفرضية الجزئية الثانية والثالثة و الفرضية العامة).

1-الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة:

حيث سنعرض الإحصاءات الوصفية لمتغيرات دراستنا فيما يلي:

1-1-1 الإحصاءات الوصفية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول متغير التوافق المهني :

في هذا العنصر سنعرض الإحصاءات الوصفية للمحاور الثلاثة لمتغير التوافق المهني، يشمل

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، والنتائج المطروحة في الجدول التالي:

جدول رقم (11) يوضح الإحصاءات الوصفية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول محور الأجر:

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق تماماً		غير موافق		غير متأكد		موافق		موافق تماماً		العبارات
			تام	تكرار	تام	تكرار	تام	تكرار	تام	تكرار	تام	تكرار	
9	0.86	3.06	2.9	2	21.4	15	47.1	33	24.3	17	4.3	3	1
8	0.88	3.51	1.4	1	8.6	6	40	28	37.1	26	12.9	9	2
4	0.95	3.80	/	/	10	7	27.1	19	35.7	25	27.1	9	3
7	0.86	3.64	/	/	8.6	6	35.7	25	38.6	27	17.1	12	4
3	0.88	3.83	/	/	2.9	2	40	28	28.6	20	28.6	20	5
5	0.90	3.76	/	/	11.4	8	21.4	15	47.1	33	20	14	6
6	0.87	3.69	/	/	7.1	5	37.1	26	35.7	25	20	14	7
1	0.88	3.90	/	/	5.7	4	27.1	19	38.6	27	28.6	20	8
2	0.94	3.84	/	/	5.7	4	34.3	24	31.4	22	27.1	19	9
6	0.87	3.69	/	/	7.1	5	37.1	26	35.7	25	20	14	10
	0.89	3.67	محور ككل										

مصدر من إعداد الطلبة باعتماد على برامج حزمة الإحصائية

SPS V20

من خلال الجدول رقم (11) نجد أنّ العبارة رقم (08) احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدر ب (3.90) وانحراف معياري قدر ب (0.88)، ثمّ العبارة رقم (09) احتلت المرتبة (02) بمتوسط حسابي قدر ب (3.84)، وانحراف معياري (0.94)، ثمّ تليها العبارة (05) احتلت المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدر ب (3.83) وانحراف معياري (0.88)، ثمّ العبارة رقم (03) احتلت المرتبة (04) بمتوسط حسابي قدر ب (3.80) وانحراف معياري (0.95). ثمّ العبارة رقم (06) احتلت المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي قدر ب (3.76) وانحراف معياري قدر ب (0.90) ثمّ العبارتان (07) و(10) احتلتا المرتبة السادسة؛

حيث نجد أنّ العبارة رقم (07) بمتوسط حسابي قدر ب (3.69) وانحراف معياري قدر ب (0.87) أما العبارة (10) بمتوسط حسابي قدر ب (3.69) وانحراف معياري (0.87)، والعبارة رقم (04) احتلت المرتبة السابعة بمتوسط حسابي قدر ب (3.64) وانحراف معياري (0.86) ثمّ العبارة (02) احتلت المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي قدر ب (3.51) وانحراف معياري (0.88) وفي الأخير نجد أنّ العبارة رقم (01) احتلت المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي قدر ب (3.06) وانحراف معياري قدر ب (0.86).

كما أنّ قيمة المتوسط الحسابي للمحور ككل بلغت 3.67 والانحراف المعياري قدر ب 0.89.

1-1-2- الإحصاءات الوصفية لاجابات افراد عينة الدراسة حول محور طبيعة العمل:

جدول رقم (12) يوضح الاحصاءات الوصفية لاجابات افراد عينة الدراسة حول محور طبيعة العمل :

العبارة	موافق تماما		موافق		غير متأكد		موافق		موافق تماما		الرتبة		
	تكرار	تام	تكرار	تام	تكرار	تام	تكرار	تكرار	تام				
11	2.3	32.9	20	28.6	14	24.3	9	12.9	1	1.4	3.79	1.08	2
12	15	21.4	24	34.3	22	31.4	8	11.4	1	1.4	3.63	0.99	8
13	10	14.3	27	38.6	24	34.3	9	12.9	/	/	3.54	0.89	9
14	16	22.9	27	38.6	20	28.6	6	8.6	1	1.4	3.73	0.96	5
15	17	24.3	22	31.4	23	32.9	8	11.4	/	/	3.69	0.97	6
16	20	28.6	20	28.6	24	34.3	5	7.1	1	1.4	3.76	0.99	3
17	11	15.7	34	48.6	20	28.6	5	7.1	/	/	3.73	0.81	5
18	15	21.4	21	30	27	38.6	5	7.1	1	1.4	3.67	0.98	7
19	16	22.9	25	35.7	24	34.3	5	7.1	/	/	3.74	0.89	4
20	19	27.1	25	35.7	22	31.4	4	5.7	/	/	3.84	0.89	1
محور ككل											3.33	0.94	

مصدر من إعداد الطلبة باعتماد على برامج حزمة الإحصائية SPS V20

من خلال الجدول رقم (12) نجد أنّ العبارة رقم (20) احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدر ب (3.84) وانحراف معياري قدر ب (0.89)، ثمّ العبارة (11) احتلت المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدر ب (3.79) وانحراف معياري ب (1.08) ثمّ تليها العبارة (16) احتلت المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدر ب (3.76) وانحراف معياري قدر ب (0.99)، ثمّ العبارة (19) احتلت المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدر ب (3.74) وانحراف معياري (0.89)، ثمّ العبارتان (14) و(17) احتلتا المرتبة (05) حيث نجد العبارة (14) بمتوسط حسابي قدر ب (3.73) وانحراف معياري (0.96)، أما العبارة (17) بمتوسط

حسابي قدر ب (3.73) وانحراف معياري قدر ب (0.81) ثم تليها العبارة (15) احتلت المرتبة السادسة بمتوسط حسابي قدر ب (3.69) وانحراف معياري قدر ب (0.97) ثم العبارة رقم (18) احتلت المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (3.67) وانحراف معياري (0.98)، ثم تليها العبارة (12) احتلت المرتبة الثامنة بمتوسط قدر ب (3.63) وانحراف معياري (0.99) وفي الأخير نجد أنّ العبارة (12) احتلت المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي قدر ب (3.54) وانحراف معياري قدر ب (0.89).

كما أنّ قيمة المتوسط الحسابي للمحور ككل بلغت (3.33) والانحراف المعياري (0.94).

1-1-3-: الإحصاءات الوصفية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول ظروف الفيزيائية:

جدول رقم (13) يوضح الإحصاءات الوصفية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول محور الظروف الفيزيائية:

:

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق تماماً		غير موافق		غير متأكد		موافق		موافق تماماً		العبارات
			تام	تكرار	تام	تكرار	تام	تكرار	تام	تكرار	تام	تكرار	
5	0.96	3.73	/	/	11.4	8	28.6	20	35.7	25	24.3	17	21
4	0.82	3.77	/	/	4.3	3	34.3	24	41.4	29	20	14	22
1	3.72	4.17	2.9	2	2.9	2	30	21	44.3	31	18.6	13	23
6	0.97	3.64	1.4	1	8.6	6	37.1	26	30	21	22.9	16	24
5	0.99	3.73	1.4	1	10	7	27.1	19	37.1	26	24.3	17	25
3	0.94	3.79	1.4	1	7.1	5	27.1	19	40	28	24.3	17	26
2	0.97	3.87	/	/	10	7	28.9	16	38.6	27	27.1	19	27
7	0.87	3.54	/	/	10	7	41.4	29	32.9	23	15.7	11	28
8	0.98	3.46	1.4	1	15.7	11	34.3	24	32.9	23	15.7	11	29
9	0.97	3.44	1.4	1	15.7	11	34.3	24	34.3	24	14.3	10	30
	1.21	3.71	محور ككل										

مصدر من إعداد الطلبة باعتماد على برامج حزمة الإحصائية

SPS V20

من خلال الجدول رقم (3) نجد أنّ العبارة رقم (23) احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدر ب (4.17) وانحراف معياري قدر ب (3.72)، ثم العبارة (27) احتلت المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدر ب (3.87) وانحراف معياري ب (0.97) ثم تليها العبارة (26) احتلت المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي

قَدْر ب (3.79) وانحراف معياري قَدْر ب (0.94)، ثمّ العبارة (22) احتلت المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قَدْر ب (3.77) وانحراف معياري (0.82)، ثمّ العبارتان (21) و(25) احتلتا المرتبة (05) حيث نجد العبارة (21) بمتوسط حسابي قَدْر ب (3.73) وانحراف معياري (0.96)، أمّا العبارة (25) بمتوسط حسابي قَدْر ب (3.73) وانحراف معياري قَدْر ب (0.99) ثمّ تليها العبارة (24) احتلت المرتبة السادسة بمتوسط حسابي قَدْر ب (3.64) وانحراف معياري قَدْر ب (0.97) ثمّ العبارة رقم (28) احتلت المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (3.54) وانحراف معياري (0.87)، ثمّ تليها العبارة (29) احتلت المرتبة الثامنة بمتوسط قَدْر ب (3.46) وانحراف معياري (0.98) وفي الأخير نجد أنّ العبارة (30) احتلت المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي قدر ب (3.44) وانحراف معياري قدر ب (0.77).

كما أنّ قيمة المتوسط الحسابي للمحور ككل بلغت (3.71) والانحراف المعياري (1.21).

4_1_1 الإحصاءات الوصفية لأجابات أفراد عينة الدراسة حول متغير دافعية للإنجاز:

جدول رقم(14) يوضح الإحصاءات الوصفية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول متغير دافعية للإنجاز :

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق		غير متأكد		موافق		موافق تماما		العبارات		
			تماما	موافق	تكرار	تام	تكرار	تام	تكرار	تكرار		تام	
1	0.82	3.96	/	/	1.4	1	25.7	18	48.6	34	24.3	17	1
9	0.82	3.56	/	/	8.6	6	40	28	38.6	27	12.9	9	2
16	0.92	3.46	/	/	17.1	12	32.9	23	37.1	26	12.9	9	3
12	0.86	3.51	/	/	12.9	9	34.3	24	41.4	29	11.4	8	4
13	0.95	3.50	1.4	1	12.9	9	35.7	25	34.3	24	15.7	11	5
10	0.95	3.54	/	/	14.3	10	35.7	25	31.4	22	18.6	13	6
20	1.00	3.33	1.4	1	20	14	37.1	26	27.5	19	14.3	10	7
14	0.95	3.49	2.9	2	11.4	8	32.9	23	40	28	12.9	9	8
4	1.08	2.79	11.4	8	31.4	22	30	21	21.4	15	5.7	4	9
22	1.16	3.21	7.1	5	21.4	15	30	21	25.7	18	15.7	11	10
23	1.13	3.07	8.6	6	22.9	16	32.9	23	24.3	17	11.4	8	11
15	1.04	3.47	2.9	2	17.1	12	25.7	18	38.6	27	15.7	11	12
8	0.97	3.59	1.4	1	12.9	9	28.6	20	40	28	17.1	12	13
15	0.89	3.47	/	/	14.3	10	37.1	26	35.7	25	12.9	9	14
21	0.95	3.26	1.4	1	21.4	15	37.1	26	30	21	10	7	15
2	5.07	3.86	/	/	24.3	17	32.9	23	32.9	23	8.6	6	16
17	0.97	3.44	/	/	18.6	13	34.3	24	31.4	22	15.7	11	17
7	0.87	3.70	/	/	8.6	6	31.4	22	41.4	29	18.6	13	18
18	0.95	3.43	2.9	2	11.4	8	38.6	27	34.3	24	12.9	9	19
19	0.87	3.39	/	/	15.7	11	40	28	34.3	24	10	7	20
20	0.89	3.33	1.4	1	14.3	10	44.3	31	30	21	10	7	21
18	0.89	3.43	1.4	1	11.4	8	41.4	29	34.3	24	11.4	8	22
23	0.89	3.07	1.4	1	27.1	19	38.6	27	28.6	20	4.3	3	23
18	0.95	3.43	/	/	17.1	12	38.6	27	28.6	20	15.7	11	24
6	0.93	3.71	1.4	1	7.1	5	31.4	22	38.6	27	21.4	15	25
3	0.89	3.80	/	/	7.1	5	30	21	38.6	27	24.3	17	26
16	0.91	3.46	/	/	15.7	11	35.7	25	35.7	25	12.9	9	27
11	0.92	3.53	/	/	14.3	10	34.3	24	35.7	25	15.7	11	28
5	0.83	3.73	/	/	5.7	11	34.3	24	41.4	29	18.6	13	29
6	0.87	3.71	/	/	7.1	5	34.3	24	38.6	27	20	14	30
	1.03	12.68	محور ككل										

مصدر من إعداد الطلبة باعتماد على برامج حزمة الإحصائية SPS V20

من خلال الجدول رقم (14) نجد أنّ العبارة رقم (01) احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدر ب (3.96) وانحراف معياري قدر ب (0.75)، ثمّ تليها العبارة (16) احتلت المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدر ب (3.86) وانحراف معياري قدر ب (5.07)، والعبارة (26) احتلت المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدر ب (3.80) وانحراف معياري قدر ب (0.89) والعبارة (9) احتلت المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدر ب (2.79) وانحراف معياري قدر ب (1.08)، والعبارة (29) احتلت المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (3.73) وانحراف معياري ب (0.83)، ثمّ نجد العبارتان (25) و(30) احتلتا المرتبة السادسة؛ حيث نجد العبارة (25) بمتوسط حسابي قدر ب (3.71) وانحراف معياري قدر ب (0.93) وأما العبارة (30) بمتوسط حسابي قدر ب (3.71) وانحراف معياري قدر ب (0.87)، والعبارة (18) احتلت المرتبة السابعة بمتوسط حسابي قدر ب (3.70) وانحراف معياري (0.87)، والعبارة (13) احتلت المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (3.59) وانحراف معياري (0.97)، والعبارة (2) احتلت المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي قدر ب (3.56) وانحراف معياري (0.82)، والعبارة (6) احتلت المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي قدر ب (3.54) وانحراف معياري قدر ب (0.95)، ثمّ تليها العبارة (28) احتلت المرتبة الحادية عشر بمتوسط حسابي قدر ب (3.53) وانحراف معياري (0.92)، والعبارة (4) احتلت المرتبة الثانية عشر بمتوسط حسابي قدر ب (3.51) وانحراف معياري (0.86) والعبارة (5) احتلت المرتبة الثالثة عشر بمتوسط حسابي قدر ب (3.50) وانحراف معياري (0.95)، والعبارة (8) احتلت المرتبة الرابعة عشر بمتوسط حسابي قدر ب (3.49) وانحراف معياري قدر ب (0.95)، والعبارة (14) احتلت المرتبة الخامسة عشر بمتوسط حسابي (3.47) وانحراف معياري قدر ب (0.89) والعبارة (3) احتلت المرتبة السادسة عشر بمتوسط حسابي قدر ب (3.46) وانحراف معياري قدر ب (0.92)، والعبارة رقم (17) احتلت المرتبة السابعة عشر بمتوسط حسابي قدر ب (3.44) وانحراف معياري قدر ب (0.97)، وأما العبارات الثلاثة (19)، (22) و(24) احتلن المرتبة الثامنة عشر، فالعبارة (19) بمتوسط حسابي قدر ب (3.43) وانحراف معياري قدر ب (0.95)، أما العبارة (22) بمتوسط حسابي (3.43) وانحراف معياري قدر ب (0.89) والعبارة (24) بمتوسط حسابي (3.43) وانحراف معياري (0.95)، أما العبارة (20) احتلت المرتبة تسعة عشر بمتوسط حسابي قدر ب (3.39) وانحراف معياري قدر ب (0.87) والعبارة (21) احتلت المرتبة عشرون بمتوسط حسابي قدر ب (3.33) وانحراف معياري قدر ب (0.89)، أما العبارة (15) احتلت المرتبة الواحد والعشرون بمتوسط حسابي قدر ب (3.26) وانحراف معياري قدر ب (0.95) والعبارة (10) احتلت المرتبة الاثنان والعشرون بمتوسط حسابي قدر ب (3.21) وانحراف

معياري (1.16)، وفي الأخير نجد أنّ العبارتان (11) و(23) احتلتا المرتبة الثالثة والعشرون؛ إذ نجد العبارة (11) بمتوسط حسابي قدر ب (3.07) وانحراف معياري (1.13) والعبارة (23) بمتوسط حسابي (3.07) وانحراف معياري (0.89).

كما أنّ قيمة المتوسط الحسابي ككل بلغت 12.86.

والانحراف المعياري 1.03.

2- عرض وتحليل نتائج الدراسة:**2-1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى:**

توقعنا من الفرضية الجزئية الأولى لدراستنا وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأجر ودافعية الإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM لولاية تيزي وزو، وبعد جمع وتحليل نتائج المعطيات عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss V20 تمّ الحصول على النتائج الموضحة في الجدول الآتي:

الجدول رقم (15) يمثّل نتائج معامل ارتباط بيرسون بين الأجر ودافعية الإنجاز.

المتغيرات	العينة	قيمة معامل ارتباط بيرسون	قيمة الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
الأجر	70	0.08	0.48	0.05	غير دالة
دافعية الإنجاز					

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية

من خلال الجدول رقم (15) نجد أنّ قيمة معامل spss V20 ارتباط "بيرسون" بلغت (0.08) وهي غير دالة إحصائياً لأنّ قيمة الدلالة الإحصائية بلغت (0.48) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي ترفض الفرضية البديلة وتقبل الفرضية الصفرية، بالتالي الفرضية الجزئية الأولى لدراستنا لم تحقق التي مفادها لا توجد علاقة بين الأجر ودافعية الإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM.

2-2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

توقعنا في الفرضية الجزئية الثانية لدراستنا لوجود علاقة بين طبيعة العمل والدافعية للإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM.

ولنتأكد من هذا تمّ الاعتماد على معامل الارتباط "بيرسون" والنتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (16) يوضح نتائج معامل ارتباط "بيرسون" للعلاقة بين طبيعة العمل ودافعية الإنجاز:

المتغيرات	العينة	قيمة معامل ارتباط بيرسون	قيمة الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
الأجر	70	-0.06	0.59	0.05	غير دالة
دافعية الإنجاز					

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية spss V20 بناء على الجدول رقم (16) الموضح أعلاه نجد أنّ قيمة معامل الارتباط لـ "بيرسون" بلغت (-0.06) وهي غير دالة إحصائياً، لأنّ قيمة الدلالة الإحصائية بلغت (0.59)، وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي ترفض الفرضية البديلة وتقبل الفرضية الصفرية التي مفادها لا توجد علاقة بين طبيعة العمل ودافعية الإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية، وبالتالي نجد أنّ الفرضية الجزئية الثانية لم تتحقّق.

2-3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

توقعنا من الفرضية الجزئية الثالثة لدراستنا وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الظروف الفيزيائية لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM لولاية تيزي وزو، وبعد جمع وتحليل البيانات عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss V20. تمّ الحصول على النتائج الموضّحة في الجدول الآتي:

جدول رقم (17) يوضّح نتائج معامل ارتباط "بيرسون" لعلاقة الظروف الفيزيائية ودافعية الإنجاز:

المتغيرات	العينة	قيمة معامل ارتباط بيرسون	قيمة الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
الأجر	70	0.01	0.87	0.05	غير دالة
دافعية الإنجاز					

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية spss V20. بناء على الجدول رقم (17) نجد أنّ قيمة معامل "بيرسون" بلغت (0.01) وهي غير دالة إحصائياً لأنّ قيمة الدلالة الإحصائية بلغت (0.87)، وهي أكبر من مستوى دلالة (0.05)، وبالتالي ترفض الفرضية الجزئية الثالثة لم تتحقّق التي مفادها لا توجد علاقة بين الظروف الفيزيائية ودافعية الإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM.

2-4- عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة:

توقعنا من الفرضية العامة لدراستنا لوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني ودافعية الإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية بولاية تيزي وزو، وبعد جمع وتحليل البيانات عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية spss V20، تمّ التوصل إلى النتائج الموضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (18) يوضح نتائج معامل "بيرسون" لعلاقة بين التوافق المهني ودافعية الإنجاز:

المتغيرات	العينة	قيمة معامل ارتباط بيرسون	قيمة الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
الأجر	70	0.01	0.88	0.05	غير دالة
دافعية الإنجاز					

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية spss V20.

بناء على الجدول رقم (18) الموضح أعلاه نجد أنّ قيمة معامل ارتباط بلغت (0.01) وهي غير دالة إحصائية، لأنّ قيمة دلالة الإحصائية بلغت (0.88) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي ترفض الفرضية البديلة وتقبل الفرضية الصفرية التي مفادها لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني ودافعية الإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM بولاية تيزي وزو، وبالتالي نجد أنّ الفرضية العامة لم تحقق.

خلاصة الفصل :

لقد تطرقنا في هذا الفصل إلى عرض و تحليل نتائج فرضيات الدراسة على شكل جداول ، وذلك بالاعتماد على الحزمة الإحصائية SPSS V20 الذي قمنا بتحليلها بناء ا على المعلومات التي تحصلنا عليها.

الفصل السادس :

تمهيد .

1- تفسير ومناقشة النتائج الفرضية الأولى.

2- تفسير ومناقشة النتائج الفرضية الثانية.

3- تفسير ومناقشة النتائج الفرضية الثالثة.

4- تفسير ومناقشة النتائج الفرضية العامة.

الاستنتاج.

الإقتراحات.

1- تفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الأولى:

توصّلنا من خلال عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى، ذلك من خلال الاعتماد على الحزمة الإحصائية Spss V20 إلى النتائج المتوصل إليها وهي عدم وجود علاقة بين الأجر ودافعية الإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM بولاية تيزي وزو، وهذا راجع لعدة أسباب منها أجور العاملين ضعيفة، عدم وجود سلم أجور وقيام العمال بعدة وظائف على غرار مكانته في المؤسسة، غياب الفكر الإبداعي لدى العمال ونقص المستوى التحفيزي للعمال، ومن جانب آخر مؤهلات العمال من خلال المستوى التعليمي العائلي يؤثر كثيرا في أجر العامل وهذا بمقارنته بزملائه داخل المؤسسة، ويعود انخفاض الأجر لكثرة الغيابات والظروف العائلية.

بحيث تتفق دراستنا الحالية مع دراسة "الشهري" (2000) بموضوع التوافق المهني وبعض السمات الشخصية لدى موظفي القطاعين الحكومي والخاص بمجال الخدمات الصحية بمدينة الرياض التي هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين التوافق المهني لدى موظفي القطاعين الحكومي والخاص لعدة متغيرات، ولقد تحصلنا على وجود علاقة بين التوافق المهني وعدم تأثير المتغيرات: الراتب. (العطاس، 2009، ص ص 116-117).

اختلفت دراستنا الحالية مع دراسة "محمد عبيد هاشم الصعب" (2009) بعنوان "قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من المرشدين بتعليم الليث والقنفذة"، والتي تهدف إلى معرفة التوافق المهني والمساندة الاجتماعية لدى عينة من العمال السعوديين العاملين في بعض المصانع في محافظة "جدة" وقد تحصلنا على نتائج لها علاقة ارتباطية دالة بين التوافق المهني والمساندة الاجتماعية لدى العمال في الأبعاد لمددعات العمل الاقتصادي والمساندة الأسرية وبين ظروف العمل والمساندة الأسرية.

(محمد صالح الشيخ، 2009، ص 44).

2- تفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الثانية:

توصّلنا من خلال عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية، وذلك من خلال الاعتماد على الحزمة الإحصائية Spss V20 إلى النتائج المتوصلة إليها: عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين طبيعة العمل والدافعية للإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية الكهرومنزلية ENIEM بولاية تيزي وزو، وهذا راجع إلى عدة أسباب نذكر منها عدم وجود علاقة حسنة مع الزملاء وأيضا

مع المسؤولين، مؤهلات العمال لا تتطابق مع طبيعة العمل؛ بحيث تؤدي إلى اضطرابات انفعالية ونقص القدرات العقلية والإمكانيات الشخصية، انتقال ودوران العمال من عمل إلى آخر وهذا بسبب عدم الاستقرار في مهنة معينة، وهذا ما يجعلهم على عدم توافق طبيعة العمل مع العامل ونقص البرامج التدريبية في المؤسسة.

حيث اتفقت دراستنا الحالية مع دراسة "العبيشي" (1999) بعنوان "ضغوط العمل وعلاقته بالتوافق المهني" التي هدفت إلى عدم التوافق بين الفرد وظروف عمله وطبيعته. وتوصلت إلى نتيجة: شعور الفرد بعدم الاستقرار في عمله. (صالح سليمان، 1999).

اختلفت دراستنا الحالية مع دراسة "خالد المشعري" (1995) بعنوان "الاتجاه نحو العمل في مجال تحقيق وعلاقته بالتوافق لدى ضباط التحقيق والضباط الإداريين" التي هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين التوافق المهني للضباط والعاملين في مجال التحقيق والمجالات الإدارية ومدّة خبرتهم فيه.

وتوصلنا إلى النتائج التالية هناك علاقة إرتباطية بين اتجاهاتهم وتوافقهم مع نظام العمل وطبيعة العمل وظروفه وشعورهم بمكانتهم الاجتماعية وشعورهم بعبء المسؤولية فيه، بما في ذلك الدرجة الكلية للتوافق.

3- تفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الثالثة:

توصلنا من خلال عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة وذلك من خلال تحليل الحزمة الإحصائية الإحصائية Spss V20 إلى النتائج المتوصل إليها: عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين طبيعة العمل والدافعية للإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية الكهرومنزلية ENIEM بولاية تيزي وزو، وهذا راجع إلى عدّة أسباب نذكر منها: سوء الظروف الفيزيائية في المؤسسة من خلال كثرة الضوضاء، إضاءة ضعيفة، نقص التهوية، وجود حرارة مرتفعة، وفرة أجهزة الوقاية لكنهم أهملوها وهذا ما يؤدي إلى حوادث العمل، أيضا وفرة الآلات لكن لا توجد صيانة مستمرة، بالرغم من وجود آلات متنوعة.

حيث اتفقت دراستنا الحالية مع دراسة "العشي" (1999) بعنوان "ضغوط العمل وعلاقته بالتوافق المهني" التي هدفت إلى عدم التوافق بين الفرد وظروف عمله وطبيعته. وتوصلت إلى نتيجة: شعور الفرد بعدم الاستقرار في عمله. (صالح سليمان، 1999).

اختلفت دراستنا الحالية مع دراسة "خالد المشعري" (1995) بعنوان "الاتجاه نحو العمل في مجال تحقيق وعلاقته بالتوافق لدى ضباط التحقيق والضباط الإداريين" التي هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين التوافق المهني للضباط والعاملين في مجال التحقيق والمجالات الإدارية ومدّة خبرتهم فيه.

وتوصلنا إلى النتائج التالية هناك علاقة إرتباطية بين اتجاهاتهم وتوافقهم مع نظام العمل وطبيعة العمل وظروفه وشعورهم بمكانتهم الاجتماعية وشعورهم بعبء المسؤولية فيه، بما في ذلك الدرجة الكلية للتوافق.

4_ تفسير و مناقشة الفرضية العامة :

توصلنا من خلال عرض و تحليل نتائج الفرضية العامة وذلك من خلال الاعتماد على الحزمة الإحصائية Spss V20 إلى النتائج المتوصله إليها: عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين طبيعة العمل والدافعية للإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية الكهرومنزلية ENIEM بولاية تيزي وزو، وهذا من خلال اختيارنا للفرضيات الجزئية المختلفة.

ومن خلال اختبارنا للفرضيات الجزئية المختلفة توصلنا إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني ودافعية الإنجاز، وذلك فيما يتعلق بمحاور الأجر، وطبيعة العمل والظروف الفيزيائية؛ حيث بلغت قيمة معامل "بيرسون" (0.08)، (-0.06) و (0.01) على التوالي عند مستوى دلالة (0.01) هي أكبر من القيمة المحسوبة إذن هي غير دالة إحصائياً.

فبالتالي نستنتج أنّ الفرضية العامة لها علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) بين التوافق المهني ودافعية الإنجاز، ومنه يمكن أن نقول أنه لا توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين التوافق المهني ودافعية الإنجاز.

التي مفادها لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) بين التوافق المهني ودافعية الإنجاز؛ بحيث اختلفت دراستنا مع دراسة "سعيد المهني" (2002) بعنوان "العلاقة بين التوافق المهني ودافعية الإنجاز لدى موظفي الجمارك والمطار الدولي".

دراسة التوافق المهني ودافعية الإنجاز:

العلاقة بين التوافق المهني ودافعية الإنجاز لدى موظفي الجمارك مطار الملك الدولي بالرياض؛ حيث هدفت هذه الدراسة إلى: توفير بعض المعلومات العلمية عن التوافق المهني

ودافعية الإنجاز لدى أفراد عينة الدراسة، وذلك تبعا لمتغيرات السن وسنوات الخبرة والراتب، وقد تكوّنت عينة الدراسة من (225) موظفا بمطار الملك الدولي بالرياض.

وقد توصلت الدراسة إلى أنّ:

- غالبية أفراد العينة يشعرون بالرضا عن إنجاز المهام والأعمال التي تستند إليهم.
- وأنّ غالبيتهم يشعرون بأن عملهم يوفر لهم خبرة جيّدة، ويتّضح من هذه النتيجة شعور الموظفين بالرضا عن العمل يدلّ على توافقهم الوظيفي، وأنه ازدادت خبرتهم الوظيفية ازديادا توافقهم في العمل كما اتضح عدم الرضا بأفراد عينة البحث عن وظائفهم فيما يتعلق بالحوافز المادية والمكافأة. (محمد، 2002، ص 11).

الإستنتاج العام

حاولت الدراسة الحالية الكشف عن وقع التوافق المهني وعلاقته لدى عمال المؤسسة للصناعات الكهرومنزلية ENIEM والكشف أيضا عن محاور التوافق المهني ومدى علاقته بالدافعية للإنجاز لدى عمال ، كما حاولت هذه الدراسة الكشف عن علاقة بين الأجر وطبيعة العمل وظروف الفيزيقية بالدافعية للإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM .

بعد الإلتزام بكل جوانب النظرية للموضوع الدراسة قمنا بإعداد أداة المناسبة وتطبيقها على عينة مكونة من (70) عامل وعاملة تم اختيارهم بطريقة عشوائية من بين جميع عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM، وبعد جمع البيانات ومعالجتها إحصائيا عن طريق حزمة الإحصائية (SPSSV20) وبعد عرضها وتحليلها ومناقشتها استطعنا أن نستنتج أن طاقم العملي وعمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية يتميزون بالدافعية للإنجاز وعدم توافق المهني للعمال، وهذا راجع لظروف التي يواجهونها في العمل .

تسعى المؤسسات الجزائرية لتحقيق طموحات العمال والإنتاج لمؤسساتها والسعي لتحقيق الطموحات والتي تبني آمالها على ضمان اليد العاملة المؤهلة، ويبقى شعار للمؤسسات سواء العامة منها أو الخاصة الحفاظ على عمالها، وتحقيق التوافق المهني ورفع دافعية العمال بالتالي تحقيق شغل لشبابها أو بالقضاء على شبغ البطالة .

قد تحصلنا على النتائج التالي:

لا توجد علاقة ذات دلالة بين الأجر ودافعية للإنجاز لدى عمال المؤسسة المهنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM؛ حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون 0.08.

لا توجد علاقة ذات دلالة بين طبيعة العمل و دافعية للإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM؛ حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون 0.06 .

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ظروف الفيزيقية ودافعية للإنجاز لدى عمال المؤسسة المهنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM؛ حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون 0.01.

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توافق المهني ودافعية للإنجاز لدى عمال المؤسسة المهنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM؛ حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون .

الاقتراحات:

بعدها قمنا بدراسة الموضوع التوافق المهني علاقته بالدافعية للإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM أوبإسناد النتائج التي توصلنا إليها في دراستنا، التي يمكن أن تقدم بمجموعة من التوصيات والاقتراحات والتوصيات التي يمكن إنجازها فيما يلي :

- 1- الاهتمام بالعوامل التي تساهم في رفع التوافق المهني لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM، وذلك من خلال زيادة الحوافز المعنوية والعمل على توفير مستلزمات واحتياجات متطلبات العمل التي تساعد العاملين على أداء مهامهم .
- 2- العمل على إيجاد بيئة عمل مناسبة وملائمة ومشجعة للتعاون بين العاملين .
- 3- رفع دافعية الموظفين عن طريق دعمهم بمزيد من الحوافز المادية والمعنوية بتوفير كافة الإمكانيات التي تساعدهم على إنجاز مهامهم الوظيفية.
- 4- تكثيف الأنشطة الاجتماعية المتنوعة كالحفلات والتي تتطلب في حد ذاتها المزيد من الاندماج والمنافسة وروح المعنوية.
- 5- العمل على توفير وتحسين الظروف المادية في بيئة العمل كعدالة في الأجور مع تقليل أعباء العمل .
- 6- حسن انتقاء واختيار اليد العاملة المؤهلة للشغل الوظيفية وذلك بالتطبيق الصارم أثناء مسابقة عملية التوظيف.
- 7- فتح مصانع جديدة قصد تحقيق الضغط على العمال .
- 8- عقد دورات تكوينية و تدريبية قصد تحسين من المستوى المهني للعمال.
- 9- ضرورة تحسين العلاقات المهنية بين العاملين بصفة خاصة و بين العاملين والإدارة والمؤسسة بصفة عامة.
- 10- العمل على مقاومة أفكار سلبية بالتنمية مهارات التفكير الإيجابي.
- 11- العمل على وضع برنامج تحفيزي للعمال الذي ساهمون بشكل كبير بتقديم أفكار جديدة مع تطورها.

خاتمة

من خلال معالجتنا لموضوع التوافق المهني و علاقته بالدافعية للإنجاز لدى عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM و الذي حاولنا فيه توضيح العلاقة الموجودة بين التوافق المهني و دافعية للإنجاز و ذلك بالتطرق الى الجوانب النظرية المتعلقة بهما، و مع استعراضنا لكل هذه الجوانب تبين لنا أهمية موضوع للتوافق المهني و دافعية الإنجاز و بما أن التوافق المهني لديه العديد من الأبعاد نذكر من بينها : الأجر، طبيعة العمل ، و ظروف الفيزيائية، و إبراز هذه الأبعاد في بيئة العمل المهنية و علاقتها بالدافعية للإنجاز من خلال رفع دافعية عمال لأداء مهامهم بشكل متقن و جيد .

و بعد هذا الاستعراض النظري قمنا بإسقاط الدراسة على الميدان التي أثبتت الدراسة الميدانية على عدم وجود علاقة بين توافق المهني و دافعية لإنجاز من خلال وجود أسباب تؤدي الى توفر مناخ مناسب لبيئة العمل ، و طبيعة إشراف مسؤولين يحقق لفرد العامل رضاه على أداء مهمته ،

فلا يمكن لأي مؤسسة تحقيق نجاحها إلا بالتوافق الفرد العامل في أداءه في العمل و هذا ما يؤدي الى زيادة دافعية العمال لرفع إنتاجية المؤسسة واستقرارها .

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية:

- احمد بديع مبارك القاسم، (2001). علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق. (ب.ط)، عمال مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- أبو النيل محمود السيد، (1985). علم النفس الصناعي. بحوث عربية، دار النهضة العربية، القاهرة.
- أحمد ثائر عباري، (2008). الدافعية النظرية والتطبيقية. دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، (ط 1)، عمان، الأردن.
- أحمد راجح عزت، (1970). علم النفس الصناعي. (ب.ط)، الكتب الجامعية، مصر.
- أحمد سمير كامل، (1999). الصحة النفسية والتوافق. مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية.
- أحمد عبد الله مجدي، (2006). السلوك العام الاجتماعي وديناميكية. دار المعارف للطباعة والنشر والتوزيع، بدون طبعة، الإسكندرية، مصر.
- أحمد محمد عبد الله مجدي (2003). السلوك الاجتماعي وديناميكية محاولة تفسيرية. دار المعرفة.
- الشيخ محمد عويضة، (1996) سلسلة علم النفس الصناعي. دار الكتب العلمية، (ط1) بيروت، لبنان.
- السعيد إبراهيم بن مهنا، (2001). العلاقة بين الاتجاه نحو التقنية الحديثة والتوافق المهني لدى العاملين في القطاع الحكومي والقطاع الخاص. مكتبة الإسكندرية، مصر.
- الموسوي حسن (1999). علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق. دار الكتاب الحديث، الكويت.
- بن يونس محمد محمود بني يونس، (2007). سيكولوجيا الدافعية والانفعال. دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، (ط 1)، عمان، الأردن.
- بوعامر أحمد زين الدين، بحري صابر، (2014). مصادر التوافق المهني. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، (العدد 6)، جامعة الوادي.
- حسن حريم، (1997). السلوك التنظيمي. دار زهران للنشر والتوزيع، الأردن.
- راجح أحمد فرحات، (1982). أصول علم النفس. الكتب المصري الحديث للطباعة والنشر، القاهرة.
- رواية حسن، (2000). السلوك في المنظمات. دار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، مصر.

- سعيد محمد عثمان، (2006) دراسات في علم النفس الصناعي وسيكولوجية التوافق المهني للعامل. مؤسسة شباب الجامعة، (ط 1) ، مصر.
- سليمان عبد الواحد، يوسف إبراهيم (2013). الشخصية الإنسانية واضطراباتها النفسية. رؤية في إطار علم النفس الإيجابي، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان.
- صالح حسن الداھري، (2005) سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته. (ط1)، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
- طاهر محمود علادة، (2008) تنمية إدارة الموارد البشرية. (ط1)، دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع. عمان، الأردن.
- عبد الحميد عبد اللطيف مدحت، (1990). الصحة النفسية والتوافق الدراسي. (ب.ط)، دار المعرفة الجامعية، القاهرة.
- عبد الحميد محمد الشافعي، (2002). الواجبات المدرسية والتوافق النفسي. (ب.ط)، المكتبة الجامعية، الإسكندرية.
- عبد الحميد محمد شاذلي، (2001). الصحة النفسية وسيكولوجية الشخصية. (ط1)، المكتبة الجامعية، القاهرة.
- عبد الرحمن عدس، يوسف قطامي، (2005). علم النفس التربوي للنظرية والتفلسف العام. (ط2)، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان.
- عبد الرحيم هيجان، (2004). علم النفس المهني. (ب.ط)، وزارة التعليم العالي، الرياض.
- عبد السلام زهران، (1978). الصحة النفسية والعلاج النفسي. (ط 2)، دار الكتب، عين شمس.
- عبد العزيز عبد الباسط شاد، (1999). دراسات نفسية. (جزء4)، المكتبة الأنجلو مصرية، دار الشروق للنشر، مصر.
- عبد الفتاح محمد دويدار، (2003). أصول علم النفس المهني والتنظيمي والتطبيقي. (ط 2)، دار المعرفة الجامعية.
- عبد اللطيف محمد خليفة، (2000). دافعية الإنجاز، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- عبد اللطيف محمد خليفة، (2006). مقياس دافعية الإنجاز. دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، عمان.

- عشوي مصطفى، (1997). أسس علم النفس الصناعي. (ب.ط)، المؤسسة الوطنية للكتاب.
- علي أحمد عبد الرحمان عباصرة، (2006). القيادة والدافعية في الإدارة التربوية. (ط1)، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- علي عبد العزيز موسى إرشاد، (1994). علم النفس الدافعي. دار النهضة العربية ، القاهرة، مصر.
- عوض عباس عوض، (2006) دراسات علم النفس الصناعي والمهني. دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- عوض عباس محمد، (1996) دراسات في علم النفس الصناعي والمهني. دار المعرفة الجامعية، مصر.
- فرج عبد القادر طه، (1992). علم النفس المناعي والتنظيمي. (ط7)، دار المعارف، مصر.
- فرج عبد القادر طه، (2001). علم النفس الصناعي والتنظيمي. (ط9) دار قناء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
- فرج عبد القادر، (1986) سيكولوجية الشخصية المعوقة للإنتاج. دار النهضة، القاهرة.
- كامل الدسوقي (1988). علم النفس. الدار الدولية للنشر والتوزيع، (المجلد الأول)، القاهرة.
- كمال الديسوقي، (2002). سيكولوجية إدارة الأعمال وسلوكيات كفاية الإنتاجية غير منشورة. (ب.ط)، القاهرة.
- كمال دسوقي، (1974). علم النفس الصناعي والمهني. دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
- كمال طارق، (2007). علم النفس المهني والصناعي. (ب.ط). مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية.
- محمد الباشا، (2000). إدارة الموارد البشرية. دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- محمد بكري عبد الحليم، (ب.س). مبادئ إدارة الأعمال. (ب.ط)، جامعة بنما: مركز التعليم المفتوح، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال.
- محمد حسن وآخرون، (2000/1999). النظرية المنتظمة. (ط1)، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والصناعة.
- محمد رمضان القدافي، الصحة النفسية والتوافق. المكتب الجامعي الحديث، (ط3)، الإسكندرية.

- محمد شحاتة ربيع، (2009). علم النفس الصناعي والمهني. (ط 1)، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- محمد علي مينة، محمد علي وشريت، (2004) سيكولوجية الصناعة أسسه وتنظيماته. دار المعرفة الجامعية، الأزاريطة.
- محمد ملحم، (2007). التمكين كمفهوم إداري معاصر. (ب.ط)، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.
- محي الدين أحمد حسين، (1988). دراسات في الدوافع والدافعية. دار المعارف، القاهرة.
- مريم تكستاني، (1998). التوافق المهني وبعض السمات الشخصية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة السعودية. (ب.ط).
- مصطفى فهمي، (1978). التكيف النفسي. (ط 3)، دار مصر للطباعة، مصر.
- يوسف عبد الأمير هياجة، (2008). منهجية البحث تقنيات ومناهج. دار الهادي للطباعة والنشر، لبنان.
- البحوث والرسائل الجامعية ومجلات:
- سامي جليل قحجان. (2010). التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا. دراسة ميدانية لدى معلمي التربية الخاصة، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى. مكة المكرمة. السعودية.
- سعيد محمد المهنا. (2002). العلاقة بين التوافق المهني ودافعية الإنجاز لدى موظفي جمارك مطار الملك الدولي، مجلة الإدارة العامة، (العدد 25)، الرياض.
- سعيدة بن غريال، (2015/2014)، الإنهاك العاطفي وعلاقته بالتوافق المهني، دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة خيضر، رسالة ماجستير في العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- سفيان بوعطيط. (2006). طبيعة الإشراف وعلاقتها بالتوافق المهني. دراسة ميدانية بمركب سنيل. عنابة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة منتوري. قسنطينة. الجزائر.
- فواز محمد صالح الشيخ، (2010). التوافق المهني والمساندة الاجتماعية دراسة ميدانية لدى عينة من العمال السعوديين العاملين في بعض المصانع بمحافظة جدة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.

- كلثوم سيدهم. (2019). مصادر الضغط المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز والولاء التنظيمي لدى عينة من أساتذة التعليم العالي. شهادة دكتوراه في علم النفس عمل وتنظيم. كلية العلوم الاجتماعية. جزائر 2. الجزائر.
- ماهر عطوة شافعي. (2002). التوافق المهني للمرضين العاملين في المستشفيات الحكومية. علاقتهم بسماتهم الشخصية. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم علم النفس. الجامعة الإسلامية. غزة.
- محمد بن عبيد بن هاشم. (2009). قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة. دراسة ميدانية لدى عينة من المرشدين بتعليم الليث والقنفذة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى. مكة المكرمة. السعودية.
- محمد مكناسي، (2007). التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية، دراسة ميدانية على أعوان سجون بمؤسسة إعادة التأهيل بقسنطينة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة منتوري، قسنطينة.

الملاحق

ملحق رقم 02 :

دليل المقابلة:

- هل لديك شهادة ؟ نعم .
- ماهو تخصصك؟ تقني .
- ماهو مهامك في هذا المركز؟
- مراقبة عمليات الغليان .
- معالجة القطع المعدنية و تحسين خواصها .
- ندخل لقطعة إلى الفرن على حجم المعدن ثم نخرجها نتركها تبرد ثم عندما تبرد نضعها في الفرن الثاني الزيت درجته 200° لمدة ساعتين .
- هل ترى عملك أمنا أو يشكل خطرا على بدنك و صحتك النفسية ؟
- يوجد يتمثل في الغاز الذي يطلقه الفرن و يمكن ان يشكل خطرا على العامل فيما يؤدي إلى حروق أو تشوه أو خنق .
- هل تعرضت يوما إلى حادث عمل ؟ نعم . حادث بسيط .
- هل هناك علاقة بين مهامك في العمل و المهام الأخرى ؟ لا
- هل الظروف الفيزيائية ملائمة مع مكان عملك ؟ و ماهي ؟
- الحرارة مرتفعة ،الغاز خطير
- الإضاءة عادية الضجيج لا يوجد
- هل المركز يتطلب وسائل الوقاية؟ و ماهي ؟ القفازات ، الحذاء الوقائي ، المنزر . le casque.
- كم يجب أن يكون المستوى الدراسي للعامل الذي يعمل في هذا المركز؟ السنة 4 متوسطة.
- هل يتطلب عملك الوقوف لعدة ساعات؟ و هل يؤثر عليك ذلك ؟ لا
- ما رأيك في المحيط الفيزيقي الذي تعمل فيه ؟ جيد يوفر لي كل الشروط.
- ماهي الاقتراحات التي تقترحها و التوصيات لتغيير هذه الظروف في العمل ؟
- تبدال الآلات لأنها قديمة .

الملحق رقم (03)

قائمة الاساتذة المحكمين

قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان			
الاسم واللقب	الرتبة العلمية	التخصص	مكان العمل
أ.د خلفان رشيد	استاذ التعليم العالي	علم النفس عمل وتنظيم	جامعة مولود معمري تيزي وزو
أ.د حديبي سمير	استاذ محاضرة _ب_	علم النفس عمل وتنظيم	جامعة مولود معمري تيزي وزو
أ.د حمر العين عبد الرزاق	استاذ محاضرة _ب_	علم النفس عمل وتنظيم	جامعة مولود معمري تيزي وزو
أ.د خمنو دنيا	استاذة محاضرة _أ_	علم النفس عمل وتنظيم	جامعة مولود معمري تيزي وزو
أ.د سعودي ملحة	استاذة محاضرة _ب_	علم النفس عمل وتنظيم	جامعة مولود معمري تيزي وزو